

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 45

1.<sup>A</sup> SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade  
Edição: Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento  
Centro de Informação e Documentação Económica e Social

Preço 819\$00  
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 66	N.º 45	P. 3323-3400	8-DEZEMBRO-1999
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	-----------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/portarias:

...

Portarias de regulamentação do trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Aviso para PE das alterações do CCT entre a ADAPI — Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outros (pesca do largo) ..... 3325
- Aviso para PE das alterações dos CCT entre a AFAL — Assoc. dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FSTIEP — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas de Portugal e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros ..... 3325

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a AFAL — Assoc. dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FSTIEP — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas de Portugal e outros — Alteração salarial e outras ..... 3326
- CCT entre a AFAL — Assoc. dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras ..... 3329
- CCT entre a ACRAL — Assoc. do Comércio e Serviços da Região do Algarve e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras ..... 3332
- CCT entre a Assoc. dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outra e o Sind. dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões — Alteração salarial e outras ..... 3332
- ACT entre várias instituições de crédito e o Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários — Alteração salarial e outras ..... 3334
- AE entre o Hospital Amadora/Sintra — Sociedade Gestora, S. A., e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros ..... 3337
- Acordo de adesão entre os CTT — Correios de Portugal, S. A., e o SITIC — Sind. Independente dos Trabalhadores da Ind. e Comunicações ao AE entre aquela empresa e o SNTCT — Sind. Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações e outro ..... 3377

## Organizações do trabalho:

### Associações sindicais:

#### I — Estatutos:

- FENEI — Federação Nacional do Ensino e Investigação ..... 3378
- Sind. dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Dist. de Setúbal — Cancelamento ..... 3384
- Sind. dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda — STTRUVG — Cancelamento ..... 3384

#### II — Corpos gerentes:

- SISE — Sind. Independente do Sector Energético ..... 3385
- FENEI — Feder. Nacional do Ensino e Investigação — Comissão instaladora ..... 3387
- Sind. Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos — SIFAP — Rectificação ..... 3387

### Associações patronais:

#### I — Estatutos:

...

#### II — Corpos gerentes:

- Assoc. Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão — FAPEL ..... 3388

### Comissões de trabalhadores:

#### I — Estatutos:

- Comissão de Trabalhadores da LEPE — Empresa Portuguesa de Embalagens, S. A. .... 3388

#### II — Identificação:

- Portucel Embalagem — Empresa Produtora de Embalagens de Cartão, S. A. — Comissão e subcomissões ..... 3398
- Portucel Industrial — Empresa Produtora de Celulose, S. A. — Comissão e subcomissões ..... 3399
- Entrepósito de Lisboa do Comércio de Viaturas, L.<sup>da</sup> ..... 3400
- Santos Barosa — Vidros, S. A. .... 3400
- Automóveis Citroën, S. A. — Substituição ..... 3400

#### SIGLAS

**CCT** — Contrato colectivo de trabalho.  
**ACT** — Acordo colectivo de trabalho.  
**PRT** — Portaria de regulamentação de trabalho.  
**PE** — Portaria de extensão.  
**CT** — Comissão técnica.  
**DA** — Decisão arbitral.  
**AE** — Acordo de empresa.

#### ABREVIATURAS

**Feder.** — Federação.  
**Assoc.** — Associação.  
**Sind.** — Sindicato.  
**Ind.** — Indústria.  
**Dist.** — Distrito.



# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Aviso para PE das alterações do CCT entre a ADAPI — Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outros (pesca do largo).**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1999.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais cujas embarcações estejam registadas nas capitânias do continente e actuem nas zonas do Atlântico Norte, Atlântico Sul e sueste do Atlântico não filiadas na associação patronal outorgante e que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais da mesma área de registo e actuação filiadas na associação patronal outorgante e trabalha-

dores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados nos sindicatos outorgantes.

**Aviso para PE das alterações dos CCT entre a AFAL — Assoc. dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FSTIEP — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas de Portugal e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a AFAL — Associação dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal e outros e entre a referida associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.

res de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1999.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica

abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a AFAL — Assoc. dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FSTIEP — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.

### Cláusula 2.ª

#### Vigência

A presente revisão entra em vigor cinco dias após a distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicada.

### Cláusula 27.ª

#### Grandes deslocações –Continente

1 — .....

- a) À retribuição que auferirem no local de trabalho, acrescida de um subsídio de deslocação igual a 20% da retribuição diária, num mínimo de 750\$, de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1999, e de 800\$, de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2000, por cada dia de trabalho completo de deslocação;

- e) A um seguro contra riscos de acidentes pessoais, num mínimo de 8 500 000\$, de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1999, e 8 700 000\$, de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2000, em caso de morte ou incapacidade total ou parcial permanente.

### Cláusula 28.ª

**Deslocações em território nacional não continental e estrangeiro**

1 — .....

- a) À retribuição que auferirem no local de trabalho, acrescida de um subsídio de deslocação igual a 30% da retribuição diária, num mínimo de 1350\$, de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1999, e de 1450\$, de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2000, por cada dia completo de deslocação;

- d) A um seguro contra riscos de acidentes pessoais, num mínimo de 8 500 000\$, de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1999, e de 8 700 000\$, de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2000, em caso de morte ou incapacidade total ou parcial permanente.

### Cláusula 37.ª-A

#### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de refeição diário num mínimo de 700\$, de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1999, e de 840\$, de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2000, desde que compareçam ao serviço nas duas fracções totais do período normal de trabalho diário.

.....

4 — (Eliminar.)

## ANEXO

Tabela de remunerações mínimas

Graus	Categorias profissionais	Remunerações	
		De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1999	De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2000
0	Analista informático .....	126 100\$00	130 200\$00
	Contabilista .....		
	Engenheiro IV .....		
1	Chefe de serviços .....	118 000\$00	121 800\$00
	Engenheiro III .....		
	Programador informático ...		
2	Desenhador-chefe/projectista de reclamos luminosos ....	110 200\$00	113 800\$00
	Encarregado geral .....		
	Engenheiro II .....		
	Tesoureiro .....		

Graus	Categorias profissionais	Remunerações	
		De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1999	De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2000
3	Chefe de secção ..... Chefe de vendas ..... Desenhador principal ..... Engenheiro I ..... Guarda-livros ..... Operador mecanográfico ..... Técnico fabril principal .....	102 600\$00	105 900\$00
4	Desenhador de reclamos luminosos (mais de cinco anos) ..... Encarregado ..... Escriturário principal ..... Monitor informático/mecanográfico ..... Oficial qualificado principal ..... Operador informático ..... Secretário ..... Técnico fabril III ..... Técnico de serviço social .....	95 200\$00	98 300\$00
5	Apontador de 1. <sup>a</sup> ..... Caixa ..... Chefe de equipa ..... Desenhador de reclamos luminosos (três a cinco anos) ..... Enfermeiro ..... Primeiro-escriturário ..... Oficial especializado (mais de quatro anos) ..... Oficial qualificado (dois a quatro anos) ..... Operador de máquinas de contabilidade de 1. <sup>a</sup> ..... Operador mecanográfico de 1. <sup>a</sup> ..... Perfurador-verificador/operador de registo de dados de 1. <sup>a</sup> ..... Técnico fabril II (mais de três anos) .....	88 000\$00	90 900\$00
6	Apontador de 2. <sup>a</sup> ..... Desenhador de reclamos luminosos (até três anos) ... Segundo-escriturário ..... Fiel de armazém ..... Motorista de pesados ..... Oficial especializado (dois a quatro anos) ..... Oficial qualificado do 1. <sup>o</sup> ano ..... Operador de máquinas de contabilidade de 2. <sup>a</sup> ..... Operador mecanográfico de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de telex em língua portuguesa ..... Técnico auxiliar de serviço auxiliar ..... Técnico fabril do 1. <sup>o</sup> ano .... Vendedor .....	81 200\$00	83 800\$00
7	Apontador de 3. <sup>a</sup> ..... Auxiliar de enfermagem .... Chefe de cozinha ..... Cobrador ..... Desenhador auxiliar do 2. <sup>o</sup> ano ..... Escriturário de 3. <sup>a</sup> ..... Motorista de ligeiros ..... Oficial especializado do 1. <sup>o</sup> ano .....	74 500\$00	76 900\$00

Graus	Categorias profissionais	Remunerações	
		De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1999	De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2000
7	Reprodutor de documentos/arquivista técnico ..... Técnico fabril praticante do 1. <sup>o</sup> ano ..... Pré-oficial praticante do 1. <sup>o</sup> ano ..... Pré-oficial qualificado do 1. <sup>o</sup> ano ..... Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	74 500\$00	76 900\$00
8	Cozinheiro ..... Desenhador auxiliar do 1. <sup>o</sup> ano ..... Pré-oficial especializado do 2. <sup>o</sup> ano ..... Telefonista de 2. <sup>a</sup> .....	67 900\$00	70 100\$00
9	Apontador estagiário do 2. <sup>o</sup> ano ..... Contínuo ..... Dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano ..... Desenhador praticante do 3. <sup>o</sup> ano ..... Entregador de materiais, produtos e ferramentas ..... Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano ..... Guarda ou vigilante ..... Operador de máquinas de contabilidade estagiário ... Operador mecanográfico estagiário ..... Perfurador-verificador/operador de registo de dados estagiário ..... Pré-oficial especializado do 1. <sup>o</sup> ano ..... Profissional semiespecializado de menos de três meses .....	62 000\$00	64 800\$00
10	Ajudante de motorista ..... Apontador estagiário do 1. <sup>o</sup> ano ..... Dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano ..... Desenhador praticante do 2. <sup>o</sup> ano ..... Empregado de refeitório ou cantina ..... Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano ..... Praticante do 3. <sup>o</sup> ano especializado ..... Profissional semiespecializado de menos de três meses ..... Servente .....	61 300\$00	64 000\$00
11	Desenhador praticante do 1. <sup>o</sup> ano ..... Pacote de 17 anos ..... Praticante do 2. <sup>o</sup> ano especializado .....	49 900\$00	52 000\$00
12	Pacote de 16 anos ..... Profissional especializado praticante do 1. <sup>o</sup> ano .....	49 600\$00	51 700\$00
13	Especializados aprendizes dos 1. <sup>o</sup> e 2. <sup>o</sup> anos .....	49 100\$00	51 200\$00

Nota. — A remuneração acordada para os graus 9 a 13 é sem prejuízo do valor do salário mínimo nacional a vigorar no ano 2000.

## Declaração

As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a existência de um único instrumento de regulamentação colectiva de trabalho no sector dos fabricantes de anúncios luminosos, independentemente do número de textos publicados.

As partes outorgantes comprometem-se a efectuar, no futuro, a revisão da regulamentação colectiva de trabalho aplicável ao sector dos fabricantes de anúncios luminosos através de negociações conjuntas.

Lisboa, 2 de Setembro e 1999.

Pela AFAL — Associação dos Fabricantes de Anúncios Luminosos:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

*(Assinatura ilegível.)*

Lisboa, 2 de Setembro de 1999.

Pela AFAL — Associação dos Fabricantes de Anúncios Luminosos:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela SQTD — Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo STPT — Sindicato dos Trabalhadores da Portugal Telecom e Empresas Participadas:

*(Assinatura ilegível.)*

## Declaração

Para os devidos e legais efeitos, declara-se que a FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

E por ser verdade, vai esta declaração devidamente assinada.

Lisboa, 6 de Outubro de 1998. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

## Declaração

A FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal declara, para os devidos efeitos, que representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Lisboa, 9 de Setembro de 1999. — Pela Direcção Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

## Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;  
SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;  
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 8 de Setembro de 1999. — Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte e Viseu;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Setúbal;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do ex-Distrito de Angra do Heroísmo;  
SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olaria e Afins da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos do ex-Distrito da Horta;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do ex-Distrito de Ponta Delgada.

Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCE — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, que se constituiu como sucessor dos seguintes sindicatos, agora extintos (publicação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.<sup>a</sup> série, n.º 14, de 30 de Julho de 1998):

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;  
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 22 de Novembro de 1999.

Depositado em 29 de Novembro de 1999, a fl. 28 do livro n.º 9, com o n.º 390/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AFAL — Assoc. dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

A presente revisão entra em vigor cinco dias após a distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicada.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações —Continente

1 — .....

a) À retribuição que auferirem no local de trabalho, acrescida de um subsídio de deslocação igual a 20% da retribuição diária, num mínimo de 750\$, de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro

de 1999, e de 800\$ de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2000, por cada dia de trabalho completo de deslocação;

- e) A um seguro contra riscos de acidentes pessoais, num mínimo de 8 500 000\$, de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1999, e de 8 700 000\$ de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2000, em caso de morte ou incapacidade total ou parcial permanente.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Deslocações em território nacional não continental e estrangeiro

1 — .....

- a) À retribuição que auferirem no local de trabalho, acrescida de um subsídio de deslocação igual a 30 % da retribuição diária, num mínimo de 1350\$, de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1999, e de 1450\$ de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2000, por cada dia completo de deslocação;

- d) A um seguro contra riscos de acidentes pessoais, num mínimo de 8 500 000\$, de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1999, e de 8 700 000\$, de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2000, em caso de morte ou incapacidade total ou parcial permanente.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de refeição diário num mínimo de 700\$, de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1999, e de 840\$, de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2000, desde que compareçam ao serviço nas duas fracções totais do período normal de trabalho diário.

4 — *(Eliminar.)*

#### ANEXO

Tabela de remunerações mínimas

Graus	Categorias profissionais	Remunerações	
		De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1999	De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2000
0	Analista informático ..... Contabilista ..... Engenheiro IV .....	126 100\$00	130 200\$00
1	Chefe de serviços ..... Engenheiro III ..... Programador informático ...	118 000\$00	121 800\$00
2	Desenhador-chefe/projectista de reclamações luminosas .... Encarregado geral ..... Engenheiro II ..... Tesorero .....	110 200\$00	113 800\$00

Graus	Categorias profissionais	Remunerações	
		De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1999	De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2000
3	Chefe de secção ..... Chefe de vendas ..... Desenhador principal ..... Engenheiro I ..... Guarda-livros ..... Operador mecanográfico .... Técnico fabril principal .....	102 600\$00	105 900\$00
4	Desenhador de reclamações luminosas (mais de cinco anos) ..... Encarregado ..... Escriturário principal ..... Monitor informático/mecanográfico ..... Oficial qualificado principal .. Operador informático ..... Secretário ..... Técnico fabril III ..... Técnico de serviço social ....	95 200\$00	98 300\$00
5	Apontador de 1. <sup>a</sup> ..... Caixa ..... Chefe de equipa ..... Desenhador de reclamações luminosas (três a cinco anos) ..... Enfermeiro ..... Primeiro-escriturário ..... Oficial especializado (mais de quatro anos) ..... Oficial qualificado (dois a quatro anos) ..... Operador de máquinas de contabilidade de 1. <sup>a</sup> ..... Operador mecanográfico de 1. <sup>a</sup> ..... Perfurador-verificador/operador de registo de dados de 1. <sup>a</sup> ..... Técnico fabril II (mais de três anos) .....	88 000\$00	90 900\$00
6	Apontador de 2. <sup>a</sup> ..... Desenhador de reclamações luminosas (até três anos) .. Segundo-escriturário ..... Fiel de armazém ..... Motorista de pesados ..... Oficial especializado (dois a quatro anos) ..... Oficial qualificado do 1. <sup>o</sup> ano ..... Operador de máquinas de contabilidade de 2. <sup>a</sup> ..... Operador mecanográfico de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de telex em língua portuguesa ..... Técnico auxiliar de serviço auxiliar ..... Técnico fabril do 1. <sup>o</sup> ano .... Vendedor .....	81 200\$00	83 800\$00
7	Apontador de 3. <sup>a</sup> ..... Auxiliar de enfermagem .... Chefe de cozinha ..... Cobrador ..... Desenhador auxiliar do 2. <sup>o</sup> ano ..... Escriturário de 3. <sup>a</sup> ..... Motorista de ligeiros ..... Oficial especializado do 1. <sup>o</sup> ano .....	74 500\$00	76 900\$00



Graus	Categorias profissionais	Remunerações	
		De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1999	De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2000
7	Reprodutor de documentos/arquivista técnico . . . .	74 500\$00	76 900\$00
	Técnico fabril praticante do 1.º ano . . . . .		
	Pré-oficial praticante do 1.º ano . . . . .		
	Pré-oficial qualificado do 1.º ano . . . . .		
	Telefonista de 1.ª . . . . .		
8	Cozinheiro . . . . .	67 900\$00	70 100\$00
	Desenhador auxiliar do 1.º ano . . . . .		
	Pré-oficial especializado do 2.º ano . . . . .		
	Telefonista de 2.ª . . . . .		
9	Apontador estagiário do 2.º ano . . . . .	62 000\$00	64 800\$00
	Contínuo . . . . .		
	Dactilógrafo do 2.º ano . . . . .		
	Desenhador praticante do 3.º ano . . . . .		
	Entregador de materiais, produtos e ferramentas . . . . .		
	Estagiário do 2.º ano . . . . .		
	Guarda ou vigilante . . . . .		
	Operador de máquinas de contabilidade estagiário . . . . .		
	Operador mecanográfico estagiário . . . . .		
	Perfurador-verificador/operador de registo de dados estagiário . . . . .		
	Pré-oficial especializado do 1.º ano . . . . .		
	Profissional semiespecializado de menos de três meses . . . . .		
10	Ajudante de motorista . . . . .	61 300\$00	64 000\$00
	Apontador estagiário do 1.º ano . . . . .		
	Dactilógrafo do 1.º ano . . . . .		
	Desenhador praticante do 2.º ano . . . . .		
	Empregado de refeitório ou cantina . . . . .		
	Estagiário do 1.º ano . . . . .		
	Praticante do 3.º ano especializado . . . . .		
	Profissional semiespecializado de menos de três meses . . . . .		
	Servente . . . . .		
11	Desenhador praticante do 1.º ano . . . . .	49 900\$00	52 000\$00
	Paquete de 17 anos . . . . .		
	Praticante do 2.º ano especializado . . . . .		
12	Paquete de 16 anos . . . . . Profissional especializado praticante do 1.º ano . . . . .	49 600\$00	51 700\$00
13	Especializados aprendizes dos 1.º e 2.º anos . . . . .	49 100\$00	51 200\$00

*Nota.* — A remuneração acordada para os graus 9 a 13 é sem prejuízo do valor do salário mínimo nacional a vigorar no ano 2000.

## Declaração

As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a existência de um único instrumento de regulamentação colectiva de trabalho no sector dos fabricantes de anúncios luminosos, independentemente do número de textos publicados.

As partes outorgantes comprometem-se a efectuar, no futuro, a revisão da regulamentação colectiva de trabalho aplicável ao sector dos fabricantes de anúncios luminosos através de negociações conjuntas.

Lisboa, 2 de Setembro de 1999.

Pela AFAL — Associação dos Fabricantes de Anúncios Luminosos:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.*

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:

*José Luís Carapinha Rei.*

Lisboa, 2 de Setembro de 1999.

Pela AFAL — Associação dos Fabricantes de Anúncios Luminosos:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do ex-Distrito de Angra do Heroísmo;  
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços:

*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.*

e ainda do SINDEL — Sindicato Nacional da Energia:

*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.*

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:

*José Luís Carapinha Rei.*

## Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa as seguintes associações sindicais:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas;

SINTICAVS — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidro e Similares.

Lisboa, 7 de Outubro de 1999. — Pelo Secretariado,  
*(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 22 de Novembro de 1999.

Depositado em 29 de Novembro de 1999, a fl. 28 do livro n.º 9, com o n.º 389/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ACRAL — Assoc. do Comércio e Serviços da Região do Algarve e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas que desenvolvam actividade de comércio no distrito de Faro, representadas pela ACRAL e ACP, e, do outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja o seu local de trabalho.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

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

4 — A tabela salarial constante do anexo IV produz efeitos a partir de 1 de Abril de 1999.

## CAPÍTULO VI

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Retribuições certas mínimas

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

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

3 — *(Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)*

4 — Aos trabalhadores com funções de caixa ou que tenham a seu cargo recebimento de numerário será atribuído um abono mensal de 2000\$, desde que sejam responsáveis pelas falhas.

5 — *(Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)*

6 — *(Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)*

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

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

2 — O valor pecuniário de cada diuturnidade é de 1530\$.

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Deslocações

Aos trabalhadores deslocados ao serviço da empresa, serão assegurados os seguintes direitos:

a) Pagamento das refeições, alojamentos e transporte necessários, nos seguintes termos:

Diária — 4700\$;

Alojamento e pequeno-almoço — 2625\$;

Pequeno-almoço — 280\$;

Almoço, jantar ou ceia — 1450\$;

ou pagamento das despesas contra a apresentação de documentos comprovativos.

b) e c) *(Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)*

6 e 7 — *(Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)*

## ANEXO IV

### Quadro de vencimentos

Níveis	Remunerações
A .....	96 300\$00
B .....	88 300\$00
C .....	86 200\$00
D .....	80 100\$00
E .....	74 100\$00
F .....	65 550\$00
G .....	61 300\$00
H .....	61 300\$00
I .....	61 300\$00
J .....	61 300\$00
L .....	61 300\$00
M .....	61 300\$00

Faro, 23 de Junho de 1999.

Pela ACRAL — Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Comercial de Portimão:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

*(Assinatura ilegível.)*

### Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços por si e em representação do sindicato seu filiado:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços.

Lisboa, 27 de Outubro de 1999. — Pelo Secretariado, *(Assinaturas ilegíveis.)*

Entrado em 2 de Novembro de 1999.

Depositado em 22 de Novembro de 1999, a fl. 27 do livro n.º 9, com o n.º 386/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outra e o Sind. dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões — Alteração salarial e outras.

Ao 20 dias do mês de Abril de 1999 reuniram-se na sede da Associação GPL — Empresa de Trabalho

Portuário do Douro e Leixões, sita à Rua de Óscar da Silva, 56, Leça da Palmeira, por um lado, a Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões, com sede na Rua do Dr. Filipe Coelho, 179, 2.º, esquerdo, 4450 Matosinhos, associação patronal, representada pelos respectivos membros da direcção, Drs. Artur Gravato da Silva Moraes, Jaime Henrique Vieira dos Santos e João Pedro Gonzalez Araújo, e pelo Dr. João Manuel Lima de Oliveira Valença, e a Associação GPL — Empresa de Trabalho Portuário do Douro e Leixões, com sede na Rua de Óscar da Silva, 56, Leça da Palmeira, associação empregadora de direito privado e utilidade pública administrativa, representada pelos seus administradores, Dr. Alcino de Oliveira, Dr. Eduardo da Silva Rocha e Fernando José Lopes Moreira, em nome e em representação dos operadores portuários seus associados licenciados para o exercício da actividade nos portos do Douro e Leixões, e, por outro, em representação de todos os trabalhadores portuários do efectivo daqueles portos, nos termos da lei, o Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões, com sede na Rua de Congosta do Abade, 83, Leça da Palmeira, 4464 Matosinhos Codex, associação sindical, representada pelos respectivos membros da direcção, Aristides Marques Peixoto, Hélder José Mascarenhas Carvalho, José Augusto Gomes Soares, José Eduardo Maia Pinho Pinhal e Manuel Jesus Teixeira, acordam na redacção final das alterações ao contrato colectivo de trabalho dos trabalhadores portuários dos portos do Douro e Leixões e seus anexos IV e IV A, que constituem parte integrante daquele instrumento, devidamente assinado e rubricado para efeitos de depósito e demais procedimentos legais e que constituirá, nas matérias neles contidas, o instrumento regulador das relações de trabalho entre os outorgantes, no âmbito do trabalho portuário dos portos do Douro e Leixões.

Salienta-se que as alterações acordadas visam alcançar um reforço da competitividade das empresas e do porto de Leixões, no contexto das medidas complementares de reestruturação previstas no pacto de concertação social no sector portuário e no protocolo de acordo subscrito pelos outorgantes e que os aumentos salariais acordados dão clara observância ao princípio da moderação salarial para a defesa do nível adequado de emprego, ao proceder a um aumento da retribuição base mensal em 3,25 %, valor percentual que se situa dentro dos parâmetros acolhidos pelo referido pacto para as actualizações salariais deste ano, ou seja, dentro dos limites da inflação verificada no ano transacto.

Pela Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação GPL — Empresa de Trabalho Portuário do Douro e Leixões:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões:  
(Assinaturas ilegíveis.)

#### ANEXO IV

##### Cláusula de expressão pecuniária

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Remuneração base mensal

1 — A tabela referida no n.º 2 da cláusula 54.<sup>a</sup> do contrato colectivo de trabalho é a seguinte:

Superintendente — 208 649\$;  
Chefe de serviços de conferência — 208 649\$;

Coordenador — 205 234\$;  
Trabalhador portuário de base — 199 080\$.

2 — O trabalhador que estiver a iniciar o exercício de profissão ao abrigo de contrato de trabalho sem termo auferirá durante o primeiro ano, no mínimo, a remuneração equivalente ao salário mínimo nacional fixado legalmente.

3 — Aos trabalhadores contratados nos termos do n.º 2 da cláusula 12.<sup>a</sup> do anexo I aplica-se o disposto no número anterior.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

O valor de cada diuturnidade nos termos do n.º 1 da cláusula 60.<sup>a</sup> do contrato colectivo de trabalho é de 3883\$.

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

A tabela referida no n.º 1 da cláusula 55.<sup>a</sup> e no n.º 4 da cláusula 56.<sup>a</sup> do contrato colectivo de trabalho é, para todos os trabalhadores que prestam serviço há mais de um ano ao abrigo de contrato de trabalho sem termo, a seguinte:

Categoria	Período	Dias úteis	Sáb./dom./fer.
Trabalhador portuário de base.	08.00/17.00	7 619\$00	15 238\$00
	17.00/24.00	7 619\$00	18 725\$00
	00.00/08.00	18 487\$00	30 938\$00
	17.00/20.00	3 744\$00	
	12.00/13.00	2 899\$00	4 219\$00
	20.00/21.00	3 924\$00	5 634\$00
	03.00/04.00	5 416\$00	7 744\$00
Coordenador . . . .	08.00/17.00	7 824\$00	15 649\$00
	17.00/24.00	7 824\$00	19 034\$00
	00.00/08.00	19 360\$00	32 157\$00
	17.00/20.00	3 846\$00	
	12.00/13.00	3 064\$00	4 653\$00
	20.00/21.00	4 086\$00	6 070\$00
	03.00/04.00	5 705\$00	8 518\$00
Superintendente e chefe de serviços de conferência.	08.00/17.00	7 938\$00	15 876\$00
	17.00/24.00	7 938\$00	19 195\$00
	00.00/08.00	19 728\$00	32 714\$00
	17.00/20.00	3 904\$00	
	12.00/13.00	3 090\$00	4 804\$00
	20.00/21.00	4 162\$00	6 618\$00
	03.00/04.00	5 786\$00	9 191\$00

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Subsídio por trabalho especializado

Os valores a que se reporta o n.º 1 da cláusula 64.<sup>a</sup> do contrato colectivo de trabalho são de 499\$ por turno e de 249\$ por hora de refeição ou prolongamento de turno.

##### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Subsídio de deslocação

O valor previsto no n.º 2 da cláusula 3.<sup>a</sup> do anexo III do contrato colectivo de trabalho é de 1221\$.

### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### Subsídio de alimentação

1 — O valor referido na cláusula 68.<sup>a</sup> do contrato colectivo de trabalho é de 937\$.

2 — O subsídio a que se reporta esta cláusula é devido por cada dia útil de trabalho efectivo ou disponibilidade para o trabalho e não abrange situações de inoperacionalidade, ainda que originadas por baixa ou férias.

3 — O subsídio previsto nesta cláusula não integra os subsídios de férias e de Natal.

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Subsídio de turno

O valor referido no n.º 3 da cláusula 54.<sup>a</sup> do contrato colectivo de trabalho é de 25 613\$.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Vigência

Nos termos do n.º 3 da cláusula 3.<sup>a</sup> do contrato colectivo de trabalho, os valores constantes deste anexo vigoram por 12 meses, com efeito a partir de 1 de Janeiro de 1999, sem prejuízo do disposto no n.º 4 da referida cláusula 3.<sup>a</sup>

Matosinhos, 20 de Abril de 1999.

Pela Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação GPL — Empresa de Trabalho Portuário do Douro e Leixões:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões:  
(Assinaturas ilegíveis.)

#### ANEXO IV-A

#### Cláusulas de expressão pecuniária para os trabalhadores indiferenciados

1 — Tabela salarial em vigor a partir de 1 de Janeiro de 1999:

Graus	Base	S. turno
Grau 1 .....	199 080\$00	6 570\$00
Grau 2 .....	179 172\$00	5 913\$00
Grau 3 .....	149 310\$00	4 927\$00
Grau 4 .....	119 448\$00	3 942\$00
Grau 5 .....	99 540\$00	3 285\$00
Grau 6 .....	79 632\$00	2 628\$00
Grau 7 .....	61 300\$00	2 023\$00
Subsídio de alimentação (incluindo S/D/F) .....		937\$00

2 — Subsídio de alimentação:

2.1 — O subsídio de alimentação é, para todos os graus, de 937\$.

2.2 — O subsídio a que se refere o número anterior é devido por cada dia útil de trabalho efectivo.

3 — Subsídio de turno — o subsídio de turno dos trabalhadores indiferenciados é de 3,3% do respectivo grau de retribuição.

Pela Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação GPL — Empresa de Trabalho Portuário do Douro e Leixões:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 29 de Novembro de 1999.

Depositado em 29 de Novembro de 1999, a fl. 28 do livro n.º 9, com o n.º 391/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

#### ACT entre várias instituições de crédito e o Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários — Alteração salarial e outras.

1 — Alterar os n.ºs 4 e 6 da cláusula 106.<sup>a</sup>, o n.º 1 da cláusula 154.<sup>a</sup> e os anexos II e VI do ACTV do sector bancário, nos exactos termos do texto em anexo, que vai ser assinado pelas partes, o qual:

- Faz parte integrante desta acta;
- Substitui e revoga as correspondentes cláusulas e anexos do anterior ACTV, o qual com as alterações resultantes da revisão agora concluída, na sua nova redacção, se considera globalmente mais favorável;
- Vai ser enviado para depósito no Ministério do Trabalho e da Solidariedade e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — Mais acordaram que:

- De acordo com a cláusula 3.<sup>a</sup>, n.º 5, do ACTV, terão efeitos desde 1 de Janeiro de 1999 a tabela salarial e todas as prestações pecuniárias decorrentes desta revisão, com excepção do cálculo das remunerações de trabalho suplementar e das ajudas de custo;
- Os subsídios indexados à tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária são arredondados para os seguintes valores:

Indemnização por morte/acidente de trabalho, cláusula 38.<sup>a</sup>, n.º 9 — 22 400 000\$;

Subsídio de almoço, cláusula 104.<sup>a</sup>, n.º 1 — 1350\$/dia;

Diuturnidades, cláusula 105.<sup>a</sup>, n.º 1, alínea a) — 6120\$/cada;

Indemnização por morte/acidente em viagem, cláusula 106.<sup>a</sup>, n.º 10 — 22 400 000\$;

Acréscimo a título de falhas, cláusula 107.<sup>a</sup>, n.º 1 — 20 350\$/mês; n.º 6 — 1000\$/dia;

Subsídio de turno dos caixas abrangidos pela cláusula 61.<sup>a</sup> e cláusula 108.<sup>a</sup>, n.º 1 — 72 600\$/mês;

Subsídio a trabalhador-estudante, cláusula 112.<sup>a</sup>, n.º 3 — 2920\$/mês;

Subsídio infantil, cláusula 148.<sup>a</sup>, n.º 1 — 3800\$/mês;

Subsídio de estudo, cláusula 149.<sup>a</sup>, n.º 1:

- 4220\$/trimestre;
- 5960\$/trimestre;
- 7420\$/trimestre;
- 9000\$/trimestre;
- 10 330\$/trimestre;

c) São os seguintes os valores arredondados das pensões de sobrevivência resultantes da aplicação da alínea b) do n.º 1 da cláusula 142.<sup>a</sup>:

Nível	Valor
18 .....	164 950\$00
17 .....	149 150\$00
16 .....	138 800\$00
15 .....	127 850\$00
14 .....	116 700\$00
13 .....	105 900\$00
12 .....	96 950\$00
11 .....	89 350\$00
10 .....	79 900\$00
9 .....	73 300\$00
8 .....	66 400\$00
7 .....	61 450\$00
6 .....	61 300\$00
5 .....	61 300\$00
4 .....	61 300\$00
3 .....	61 300\$00
2 .....	61 300\$00
1 .....	61 300\$00

d) Mantêm-se em vigor todo o restante clausulado e todas as ressalvas feitas relativamente ao ACTV para o sector bancário publicado integralmente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, com as alterações e ressalvas publicadas na 1.ª série do mesmo *Boletim*, n.º 30, de 15 de Agosto de 1991, n.º 31, de 22 de Agosto de 1992, n.º 32, de 29 de Agosto de 1993, n.º 42, de 15 de Novembro de 1994, n.º 41, de 8 de Novembro de 1995, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1996, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1996, n.º 15, de 22 de Abril de 1997, e n.º 28, de 29 de Julho de 1998.

Lisboa, 16 de Novembro de 1999.

Pelo grupo negociador, em representação de Banco Comercial dos Açores, Banco Espírito Santo, Banco Espírito Santo de Investimento, Banco Exterior de Espanha, Banco Internacional de Crédito, Banco Internacional do Funchal, Banco Nacional de Crédito Imobiliário, Banco Nacional Ultramarino, Banco de Portugal, Banque Nationale de Paris, Barclays Bank, Caixa Económica-Montepio Geral, FINIBANCO, IFADAP — Instituto de Financiamento e Apoio ao Desenvolvimento da Agricultura e Pescas, Barclays Fundos, Barclays — Prestação de Serviços, ACE, e EUROGÉS — Aquisição de Créditos a Curto Prazo:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Caixa Geral de Depósitos, que outorga o presente acordo colectivo de trabalho com ressalva das matérias relativas à segurança social e à assistência médico-social, as quais, no seu âmbito, se regem por regime específico. Para os trabalhadores que, conforme o n.º 2 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 287/93, de 20 de Agosto, não estejam subordinados ao Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, a outorga do presente acordo é efectuada nos termos e para os efeitos da legislação que lhes é própria, designadamente os consignados no n.º 2 do artigo 32.º do Decreto-Lei n.º 48 953, de 5 de Abril de 1969, na redacção que lhe foi dada pelo artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 461/77, de 7 de Novembro, mantido em vigor pelo n.º 3 do artigo 9.º do referido Decreto-Lei n.º 287/93, com as consequentes ressalvas, nomeadamente quanto aos limites à sua vinculação à cláusula 2.<sup>a</sup>:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo BPI — Sociedade Gestora de Participações Sociais, Banco Português de Investimento, Banco BPI, BPI FACTOR — Sociedade Portuguesa de Factoring e BPI DEALER — Sociedade Financeira de Corretagem:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Banco Pinto & Sotto Mayor, Banco Totta & Açores e Crédito Predial Português:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Banco Santander Portugal, Banco Bilbao Vizcaya (Portugal), Crédit Lyonnais Portugal e Caja de Ahorros de Salamanca y Soria:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Banco Mello, Banco Mello de Investimentos, Banco Mello Imobiliário e Mello Império — Serviços Partilhados, ACE, com as ressalvas feitas pelo Banco Mello, S. A., pelo Banco Mello Investimentos, S. A., e pelo Banco Mello Imobiliário, S. A., e ainda, com uma ressalva nova aplicável, apenas, aos trabalhadores do ACE vindos da agrupada Companhia de Seguros Império, S. A., a saber:

a) Não aceitação de quaisquer restrições à sua inteira liberdade de recrutamento de pessoal para além das fixadas no ACTV, relativas a habi-

litações e idades mínimas de admissão e às imposições em matéria de admissão de deficientes;

b) Aceitação das cláusulas sobre crédito à habitação, ficando, no entanto, entendido que a atribuição do crédito fica sujeita aos critérios ou regulamentos em vigor no Banco Mello, S. A.;

c) Na hipótese prevista na cláusula 43.<sup>a</sup>, apenas aceitam a integração dos trabalhadores dos seus próprios quadros;

d) Os trabalhadores do ACE que venham dos quadros de pessoal da agrupada Companhia de Seguros Império continuam sujeitos ao regime de segurança social que lhes era aplicável, sem prejuízo de passarem a beneficiar do SAMS (Serviço de Assistência Médico-Social), não se lhes aplicando, pois, para efeitos de invalidez e invalidez presumível, as cláusulas 136.<sup>a</sup> a 143.<sup>a</sup>, «Segurança social», do ACTV do sector bancário:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Banco do Brasil:

(Assinatura ilegível.)

Pela IBCO — Gestão de Patrimónios, S. A., que neste acto subscreve o ACT em vigor para o sector bancário, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, e às alterações ao referido acordo colectivo de trabalho publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 1994, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1995, às alterações publicadas ao mesmo acordo colectivo de trabalho publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1996, bem como às alterações publicadas ao mesmo acordo colectivo de trabalho publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1997, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1998, com as seguintes ressalvas:

a) Não aceita quaisquer restrições à sua inteira liberdade de admissão de pessoal;

b) Não aceita as imposições relativas a promoções por antiguidade ou mérito (cláusulas 18.<sup>a</sup> e 19.<sup>a</sup>);

c) Não aceita a cláusula 52.<sup>a</sup> (horário de trabalho);

d) Não aceita que o tempo de serviço prestado em instituições de crédito, empresas, associações ou serviços estranhos à instituição signatária e, bem assim, o tempo de serviço prestado na função pública possa ser contado para quaisquer efeitos deste acordo;

e) Não aceita as cláusulas sobre o crédito à habitação;

f) Não aceita a cláusula 43.<sup>a</sup>, que entende aplicável unicamente a instituições de crédito do sector público, aceitando apenas, a hipótese ali prevista, a integração dos trabalhadores dos seus próprios quadros:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

(Assinaturas ilegíveis.)

## Acordo final de revisão do acordo colectivo de trabalho vertical do sector bancário

### Cláusula 106.<sup>a</sup>

#### Despesas com deslocações

1 — (Igual.)

2 — (Igual.)

3 — (Igual.)

4 — As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão cobertas por uma ajuda de custo diária do seguinte valor:

a) Em território português — 7600\$;

b) No estrangeiro e em Macau — 26 600\$.

5 — (Igual.)

6 — Nas deslocações diárias que impliquem apenas uma refeição será sempre pago o almoço ou o jantar, desde que a chegada se verifique, respectivamente, depois das 13 ou das 20 horas, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo no valor de 2350\$.

7 — (Igual.)

8 — (Igual.)

9 — (Igual.)

10 — (Igual.)

11 — (Igual.)

12 — (Igual.)

13 — (Igual.)

14 — (Igual.)

15 — (Igual.)

#### Cláusula 154.<sup>a</sup>

##### Limites gerais do valor do empréstimo

1 — O valor máximo do empréstimo será de 21 300 contos e não poderá ultrapassar 90% do valor total da habitação.

2 — (Igual.)

#### ANEXO II

##### Tabela salarial

Nível	Valor
18 .....	412 350\$00
17 .....	372 850\$00
16 .....	346 900\$00
15 .....	319 550\$00
14 .....	291 600\$00
13 .....	264 700\$00
12 .....	242 350\$00
11 .....	223 250\$00
10 .....	199 650\$00
9 .....	183 200\$00
8 .....	165 950\$00
7 .....	153 550\$00
6 .....	145 200\$00
5 .....	128 500\$00
4 .....	111 450\$00
3 .....	96 900\$00
2 .....	85 450\$00
1 .....	72 650\$00

*Nota.* — A presente tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1999 e vigorará até 31 de Dezembro de 1999.

#### ANEXO VI

Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de doença, invalidez ou invalidez presumível

Nível	Valor
18 .....	354 900\$00
17 .....	320 250\$00
16 .....	295 700\$00
15 .....	272 700\$00
14 .....	249 250\$00
13 .....	227 800\$00
12 .....	210 650\$00
11 .....	196 000\$00
10 .....	177 450\$00
9 .....	162 900\$00
8 .....	147 600\$00
7 .....	136 950\$00
6 .....	130 150\$00
5 .....	116 650\$00
4 .....	102 750\$00
3 .....	91 100\$00
2 .....	81 700\$00
1 .....	72 650\$00

#### Mensalidades mínimas de reforma

Grupo	Valor
I .....	111 450\$00
II .....	96 900\$00
III .....	85 450\$00
IV .....	72 650\$00

Lisboa, 16 de Novembro de 1999.

Pelo grupo negociador, em representação de Banco Comercial dos Açores, Banco Espírito Santo, Banco Espírito Santo de Investimento, Banco Exterior de Espanha, Banco Internacional de Crédito, Banco Internacional do Funchal, Banco Nacional de Crédito Imobiliário, Banco Nacional Ultramarino, Banco de Portugal, Banque Nationale de Paris, Barclays Bank, Caixa Económica-Montepio Geral, FINIBANCO, IFADAP — Instituto de Financiamento e Apoio ao Desenvolvimento da Agricultura e Pescas, Barclays Fundos, Barclays — Prestação de Serviços ACE e EUROGES — Aquisição de Créditos a Curto Prazo:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Caixa Geral de Depósitos, que outorga o presente acordo colectivo de trabalho com ressalva das matérias relativas à segurança social e à assistência médico-social, as quais, no seu âmbito, se regem por regime específico. Para os trabalhadores que, conforme o n.º 2 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 287/93, de 20 de Agosto, não estejam subordinados ao Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, a outorga do presente acordo é efectuada nos termos e para os efeitos da legislação que lhes é própria, designadamente os consignados no n.º 2 do artigo 32.º do Decreto-Lei n.º 48 953, de 5 de Abril de 1969, na redacção que lhe foi dada pelo artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 461/77, de 7 de Novembro, mantido em vigor pelo n.º 3 do artigo 9.º do referido Decreto-Lei n.º 287/93, com as consequentes ressalvas, nomeadamente quanto aos limites à sua vinculação à cláusula 2.ª:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo BPI — Sociedade Gestora de Participações Sociais, Banco Português de Investimento, Banco BPI, BPI FACTOR — Sociedade Portuguesa de Factoring e BPI DEALER — Sociedade Financeira de Corretagem:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Banco Pinto & Sotto Mayor, Banco Totta & Açores e Crédito Predial Português:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Banco Santander Portugal, Banco Bilbao Vizcaya (Portugal), Crédit Lyonnais Portugal e Caja de Ahorros de Salamanca y Soria:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Banco Mello, Banco Mello de Investimentos, Banco Mello Imobiliário e Mello Império — Serviços Partilhados, ACE, com as ressalvas feitas pelo Banco Mello, S. A., pelo Banco Mello Investimentos, S. A., e pelo Banco Mello Imobiliário, S. A., e ainda, com uma ressalva nova aplicável apenas aos trabalhadores do ACE vindos da agrupada Companhia de Seguros Império, S. A., a saber:

- Não aceitação de quaisquer restrições à sua inteira liberdade de recrutamento de pessoal para além das fixadas no ACTV, relativas a habilitações e idades mínimas de admissão e às imposições em matéria de admissão de deficientes;
- Aceitação das cláusulas sobre crédito à habitação, ficando, no entanto, entendido que a atribuição do crédito fica sujeita aos critérios ou regulamentos em vigor no Banco Mello, S. A.;
- Na hipótese prevista na cláusula 43.ª, apenas aceitam a integração dos trabalhadores dos seus próprios quadros;
- Os trabalhadores do ACE que venham dos quadros de pessoal da agrupada Companhia de Seguros Império continuam sujeitos ao regime de segurança social que lhes era aplicável, sem prejuízo de passarem a beneficiar do SAMS (Serviço de Assistência Médico-Social), não se lhes aplicando, pois, para efeitos de invalidez e invalidez presumível, as cláusulas 136.ª a 143.ª, «Segurança Social», do ACTV do sector bancário:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Banco do Brasil:

(Assinatura ilegível.)

Pela IBCO — Gestão de Patrimónios, S. A., que neste acto subscreve o ACT em vigor para o sector bancário, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, e às alterações ao referido acordo colectivo de trabalho publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 1994, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1995, às alterações publicadas ao mesmo acordo colectivo de trabalho publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1996, bem como às alterações publicadas ao mesmo acordo colectivo de trabalho publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1997 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1998, com as seguintes ressalvas:

- Não aceita quaisquer restrições à sua inteira liberdade de admissão de pessoal;
- Não aceita as imposições relativas a promoções por antiguidade ou mérito (cláusulas 18.ª e 19.ª);
- Não aceita a cláusula 52.ª (horário de trabalho);
- Não aceita que o tempo de serviço prestado em instituições de crédito, empresas, associações ou serviços estranhos à instituição signatária e, bem assim, o tempo de serviço prestado na função pública possa ser contado para quaisquer efeitos deste acordo;
- Não aceita as cláusulas sobre o crédito à habitação;

f) Não aceita a cláusula 43.ª, que entende aplicável unicamente a instituições de crédito do sector público, aceitando apenas, na hipótese ali prevista a integração dos trabalhadores dos seus próprios quadros:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 17 de Novembro de 1999.

Depositado em 24 de Novembro de 1999, a fl. 27 do livro n.º 9, com o n.º 387/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre o Hospital Amadora/Sintra — Sociedade Gestora, S. A., e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.ª

##### Âmbito

O presente AE obriga, por um lado, o Hospital Amadora/Sintra — Sociedade Gestora, S. A., adiante designado por Sociedade Gestora, e por outro, os profissionais ao seu serviço com contrato individual de trabalho e representados pelas organizações sindicais outorgantes.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência e forma de revisão

1 — O presente AE entra em vigor na data da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, com efeitos reportados a 1 de Novembro de 1999.

2 — O período de vigência do AE é de 24 meses. Porém, quando qualquer das partes o entender, poderá, decorridos 20 meses após a data da publicação do referido AE, proceder à respectiva denúncia e apresentação da proposta de revisão.

3 — O período de vigência da tabela salarial é de 12 meses. Porém, quando qualquer das partes o entender, poderá, decorridos 10 meses após a data da sua publicação, propor a respectiva revisão.

4 — A proposta de revisão devidamente fundamentada, revistar-se-á a forma escrita, devendo a outra parte responder, também fundamentadamente e por escrito, nos 30 dias imediatos contados da data da sua recepção.

5 — As negociações iniciar-se-ão nos 15 dias seguintes à recepção da resposta à proposta, salvo se as partes acordarem prazo diferente.

6 — Da proposta e da contraproposta serão enviadas cópias ao ministério competente.

7 — O presente AE mantém-se em vigor até ser substituído por outro.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### SECÇÃO I

##### Admissão e recrutamento

#### Cláusula 3.ª

##### Admissão

1 — Compete à Sociedade Gestora contratar os profissionais com base em critérios objectivos, dentro dos limites da lei e do presente AE.

2 — A Sociedade Gestora pode solicitar aos candidatos à admissão elementos suplementares de comprovação dos respectivos requisitos, bem como os exames prévios previstos na lei quadro da higiene, segurança e saúde do trabalho.

#### Cláusula 4.ª

##### Condições de preferência

Na admissão de pessoal, a entidade patronal é obrigada a cumprir as condições estabelecidas neste AE e anexos respectivos.

#### Cláusula 5.ª

##### Período experimental

1 — Nos contratos sem termo, a admissão presume-se em regime de experiência, salvo quando, por escrito, se estipule o contrário.

2 — Durante o período de experiência, qualquer das partes pode rescindir o contrato, sem necessidade de pré-aviso ou invocação de motivo, não ficando sujeitas a qualquer sanção ou indemnização. Porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período de experiência.

3 — O período de experiência é de 60 dias, excepto para os grupos profissionais de diagnóstico e terapêutica, enfermagem, técnicos superiores, técnicos superiores de saúde e chefias, que é de 120 dias.

4 — Nos contratos a termo, certo ou incerto, o período de experiência é de 30 dias para os contratos com prazo igual ou superior a 6 meses e de 15 dias para os contratos com duração inferior.

#### Cláusula 6.ª

##### Contrato de trabalho a termo

1 — Só é admitida a celebração de contratos de trabalho a termo nos casos seguintes:

- Substituição temporária de um trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- Actividades sazonais;
- Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

- e) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
- f) Execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade, tanto em regime de empreitada como de administração directa;
- g) Desenvolvimento de projectos, incluindo concepção, investigação, direcção e fiscalização, não inseridos na actividade corrente da entidade empregadora;
- h) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

2 — Os profissionais contratados a termo gozam de direitos e regalias iguais aos profissionais com contrato de trabalho sem termo.

3 — Qualquer contrato de trabalho será reduzido a escrito e dele constarão obrigatoriamente os seguintes elementos:

- a) Identificação dos contraentes, sede e residência de ambos e razões que determinaram a contratação;
- b) Categoria profissional;
- c) Funções a desempenhar, horários e local de trabalho;
- d) Retribuição;
- e) Data do início do contrato e do seu termo.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Processo individual

1 — A cada profissional corresponderá um só processo individual, donde constarão, nomeadamente, os elementos relativos à admissão, carreira profissional, níveis de retribuição, funções desempenhadas, comissões de serviço e tarefas especiais realizadas, licenças e sanções disciplinares.

2 — O processo do profissional pode ser consultado pelo próprio ou por outrem, mediante autorização daquele, dentro dos limites impostos na lei.

## SECÇÃO II

### Carreiras profissionais e definição de funções

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1 — Só pode ser admitido como trabalhador o candidato que satisfaça as seguintes condições:

- a) Ter a idade mínima de 18 anos;
- b) Possuir a escolaridade mínima obrigatória exigida de acordo com a respectiva idade para todos os grupos profissionais, excepto para o administrativo e de informática, que terá de possuir o 12.º ano de escolaridade ou equivalente, e para o pessoal técnico, que terá de possuir a formação adequada reconhecida oficialmente;

- c) Ter capacidade física e mental para o exercício da profissão devidamente comprovada pelos serviços médicos da empresa.

2 — Nenhum trabalhador poderá ser mantido ao serviço da empresa por período superior a 30 dias sem estar munido de título profissional ou documento comprovativo de que a requereu, caso o exercício da profissão o exija.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Definição dos grupos profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este AE ficam agrupados nos seguintes grupos profissionais:

- a) Técnicos superiores;
- b) Técnicos superiores de saúde;
- c) Enfermeiros;
- d) Técnicos de diagnóstico e terapêutica;
- e) Administrativos;
- f) Informáticos;
- g) Fiéis de armazém;
- h) Auxiliares de acção médica;
- i) Auxiliares de saúde;
- j) Auxiliares de alimentação;
- k) Auxiliares administrativos;
- m) Telefonistas;
- n) Motoristas.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Carreiras profissionais

As carreiras profissionais, a definição de funções e as condições de ingresso e acesso nas categorias profissionais dos grupos profissionais designados na cláusula 9.<sup>a</sup> constam dos anexos respectivos.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Progressões

1 — A progressão na carreira efectua-se com a mudança de escalão de remuneração base em cada categoria.

2 — A mudança de escalão processa-se automaticamente e produz efeitos decorridos três anos de permanência no escalão anterior.

3 — A avaliação de serviço não satisfatória ou equivalente determina a não consideração do tempo de serviço prestado com essa classificação para efeitos da progressão.

4 — As progressões são limitadas ao número de escalões de cada categoria.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Outras progressões

1 — Para além das progressões referidas na cláusula anterior, podem efectuar-se outras ao escalão imediatamente superior, mediante proposta fundamentada, emanada da respectiva hierarquia, designadamente a partir da avaliação do desempenho.

2 — As propostas a que se refere o número anterior devem ser apresentadas para apreciação e decisão pela



Sociedade Gestora até final do mês de Dezembro de cada ano e tomar em consideração o desempenho desse ano.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Promoções

1 — A promoção de categoria é a passagem de uma categoria inferior para outra mais elevada.

2 — Na promoção é atribuído ao profissional um escalão ao qual corresponda um índice de remuneração imediatamente superior àquele que resultaria em caso de progressão.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Preenchimento de vagas

1 — O preenchimento de vagas nos quadros da empresa será precedido de recrutamento interno sempre que adequado, ao qual sucederá, se necessário, o recrutamento externo.

2 — No preenchimento de vagas nos quadros da empresa por recrutamento interno dar-se-á preferência aos trabalhadores com habilitações próprias e com funções de nível inferior por ordem decrescente, tendo em atenção:

- a) A competência profissional;
- b) A antiguidade na categoria;
- c) A antiguidade na empresa.

### SECÇÃO III

#### Substituições temporárias

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Substituição do profissional

1 — Considera-se que existe substituição sempre que um profissional substitui outro de categoria superior àquela em que está classificado.

2 — O trabalhador substituto tem direito a ser reclassificado na categoria do substituído, quando esta for de nível superior, se após 30 dias o regresso daquele o substituto se mantiver no exercício da função, salvo declaração em contrário do profissional.

3 — A substituição ocorre por nomeação da Sociedade Gestora sempre que se verifique a ausência ou impedimento do respectivo titular e apenas poderá concretizar-se mediante anuência do profissional substituto.

4 — O trabalhador substituto tem direito à retribuição do substituído se esta for superior aquela que o trabalhador tem direito.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias

#### SECÇÃO I

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Deveres da Sociedade Gestora

A entidade patronal deve:

- a) Tratar e respeitar o profissional como seu colaborador;

- b) Pagar-lhe uma retribuição que, dentro das exigências do bem comum, seja justa e adequada ao seu trabalho;
- c) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral, cumprindo com os princípios de higiene, segurança e saúde do trabalho;
- d) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade;
- e) Indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- f) Facilitar-lhe o exercício de cargos em organismos sindicais, instituições de segurança social e comissões de trabalhadores;
- g) Promover a valorização dos profissionais;
- h) Passar ao profissional, aquando da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele o requeira, documento onde conste o tempo que esteve ao seu serviço, actividade, funções ou cargos exercidos e outras referências solicitadas pelo interessado;
- i) Fornecer gratuitamente aos profissionais fardamento ou equipamento adequado para exercício das suas funções;
- j) Prestar aos sindicatos, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, os esclarecimentos que lhes sejam pedidos para o cumprimento do presente acordo de empresa;
- k) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste acordo.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Deveres dos profissionais

1 — O profissional deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- h) Evitar demoras e adiamentos do serviço que possam repercutir-se prejudicialmente na assistência aos doentes;
- i) Usar de especial urbanidade e delicadeza em relação aos doentes do Hospital, seus familiares e visitas e prestar-lhes, dentro das respectivas competências técnicas, informação adequada sobre a situação clínica;

- j) Tomar parte activa em grupos ou comissões para que for nomeado;
- l) Manter sigilo quanto a todos os factos e informações relativos aos doentes;
- m) Utilizar em tempo útil todos os conhecimentos técnicos e científicos, de aplicação possível, e todos os meios que lhe sejam facultados para atendimento, acompanhamento, diagnóstico e terapêutica dos doentes;
- n) Participar nos turnos de urgência ou de serviços nocturnos, de acordo com as normas aplicáveis;
- o) Comparecer no Hospital em caso de catástrofe ou grande desastre, quando não esteja de serviço;
- p) Não abandonar o serviço sem ser rendido, salvo se para isso houver expressa autorização de superior responsável, o qual deverá prover num período máximo de um turno a substituição do profissional.

2 — O dever de obediência, a que se refere a alínea c) do número anterior, respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Garantias do profissional

1 — É proibido à Sociedade Gestora:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o profissional exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o profissional para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei, nas portarias de regulamentação de trabalho e nas convenções colectivas ou quando, precedendo autorização do Instituto para o Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho, haja acordo do trabalhador;
- d) Baixar a categoria do profissional, salvo acordo expresso deste e a aprovação do Instituto para o Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho;
- e) Transferir o profissional para outro local de trabalho, salvo o acordo expresso deste;
- f) Obrigar o profissional a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela Sociedade Gestora ou por pessoa por ela 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 profissionais;
- h) Despedir ou readmitir o profissional, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2 — A prática pela Sociedade Gestora de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir, com direito à indemnização fixada no n.º 3 da cláusula 87.<sup>a</sup>, se a esta houver lugar.

3 — Constitui violação das leis de trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos no n.º 1 desta cláusula, salvo quanto aos referidos nas alíneas d) e e), se tiver havido prévia autorização do Instituto para o Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho.

4 — Para efeitos de local de trabalho referido na alínea e) do n.º 1, entende-se por local de trabalho os concelhos de Amadora e Sintra, com pagamento das eventuais despesas e acréscimos resultantes das suas deslocações do seu posto de trabalho habitual.

#### SECÇÃO II

##### Deveres sociais

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Seguro de responsabilidade profissional

1 — A Sociedade Gestora criará um seguro de responsabilidade civil adequado para cobertura de danos que forem causados pelos profissionais no exercício das funções que lhe estão confiadas em virtude dos contratos de trabalho.

2 — O referido seguro não representa, por parte da Sociedade Gestora, a renúncia dos seus direitos legais.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — A Sociedade Gestora descontará na retribuição dos profissionais sindicalizados o montante das quotas por estes devidas ao sindicato em que estejam inscritos e remetê-lo-á ao mesmo sindicato até ao dia 10 do mês imediatamente seguinte acompanhado, ou de um mapa discriminativo que permita conferir a exactidão dos valores entregues, ou de suporte magnético que contemple igualmente tais valores, conforme acordado com o sindicato respectivo.

2 — O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos profissionais que, em declaração individual enviada ao seu sindicato e à Sociedade Gestora do Hospital Fernando Fonseca, assim o autorizem.

3 — A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterà o nome e a assinatura do profissional, o sindicato em que está inscrito e o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser revogada.

4 — As declarações de autorização e de revogação só produzem efeitos a partir do mês imediatamente seguinte ao da sua entrega.

#### SECÇÃO III

##### Exercício dos direitos sindicais

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Actividade sindical

Para exercício da actividade sindical, constituem direitos dos trabalhadores:

- a) Desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados

sindicais e comissões ou secções sindicais, legitimados por comunicação do respectivo sindicato;

- b) Eleger em cada local de trabalho o número de delegados sindicais de acordo com o definido nos estatutos de cada uma das organizações sindicais;
- c) Dispor, sendo membros dos corpos gerentes de associações sindicais, dos secretariados das comissões ou secções sindicais, do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, e ainda que noutra instituição, exercerem as actividades inerentes aos respectivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este acordo, designadamente da retribuição e do período de férias;
- d) Dispor do tempo necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias por período determinado e mediante solicitação devidamente fundamentada das direcções sindicais, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este acordo, designadamente da retribuição e do período de férias;
- e) Dispor, a título permanente e no interior da empresa, de instalações adequadas ao exercício das funções de delegados sindicais e das comissões ou secções sindicais, devendo ser, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área da unidade de trabalho;
- f) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pela instituição;
- g) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste acordo, sempre que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;
- h) Afixar no interior da empresa em local apropriado, reservado para o efeito pela instituição, informações do seu interesse;
- i) Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo;
- j) 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.

#### Da greve

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Greve e serviços mínimos

1 — Em caso de greve, entendem-se por serviços mínimos as actividades imprescindíveis para cobertura, no limite da praticidade funcional, da satisfação das necessidades a que o serviço se destina, correspondendo aos cuidados a prestar em situações de urgência que coloquem em risco a vida e integridade física do doente.

2 — Os serviços abrangidos são os que constarem do pré-aviso e greve.

3 — O pessoal abrangido é o que constar do pré-aviso.

4 — O período de greve é o que consta do pré-aviso.

5 — Os grevistas na prestação dos serviços mínimos têm direito ao respectivo estatuto remuneratório.

6 — Os grevistas não têm o dever legal de render os não aderentes findo o termo destes, excepto nas situações em que seja necessário assegurar serviços mínimos;

7 — Nos serviços em que o número de não aderentes à greve for igual ou superior ao número necessário para assegurar os serviços mínimos, os grevistas podem abandonar o local de trabalho. Exceptuam-se os profissionais que deverão integrar o piquete de greve.

8 — Os objectivos a prosseguir através da greve são os que constarem do pré-aviso.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Modo de prestação de trabalho

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Competências da Sociedade Gestora

1 — Dentro dos limites deste acordo e da lei, compete à Sociedade Gestora fixar os termos em que o trabalho deve ser prestado.

2 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, assim como dos intervalos de descanso.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho é de oito horas diárias e de quarenta horas semanais, excepto para os grupos profissionais das alíneas a), b), c), d) e f) da cláusula 9.<sup>a</sup>, o qual é de trinta e seis horas semanais.

2 — O período normal de trabalho dos trabalhadores por turnos é regulado nos termos das cláusulas seguintes.

3 — Sempre que seja possível, deverá ser proporcionado aos profissionais que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

4 — Para efeitos de organização dos turnos, considera-se a segunda-feira como primeiro dia da semana.

5 — A prestação de trabalho suplementar no período intercalado de descanso confere ao profissional o direito a retomar o trabalho de turno subsequente apenas quando findo o período de sete horas.

6 — O profissional poderá recusar uma alteração de horário quando invoque prejuízo sério.

7 — A título de tolerância, o profissional pode entrar ao serviço com um atraso de noventa minutos em cada

quatro semanas com um máximo de quinze minutos diários.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Tipos de horários de trabalho**

1 — Os horários de trabalho serão organizados em função dos seguintes tipos:

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

2 — Os horários de trabalho poderão ser organizados em jornada contínua ou com um intervalo de trinta minutos a duas horas.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Horário fixo**

Horário fixo é aquele que, exigido o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas, separados por um intervalo de descanso.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Horário flexível**

1 — Horário flexível é aquele que permite aos profissionais gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e saída.

2 — A adopção de horário flexível está sujeita às seguintes regras:

- a) A flexibilidade não pode afectar o regular e eficiente funcionamento dos serviços, especialmente as relações com o público;
- b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter no seu conjunto duração inferior a quatro horas.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Horário desfasado**

Horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, serviço a serviço ou para determinados grupos de pessoal, horas fixas diferentes ao longo da semana de entrada e ou saída.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Horário de trabalho por turnos**

1 — No regime de trabalho por turnos considera-se ciclo de horário o módulo da respectiva escala que se repete no tempo.

2 — As escalas de turnos serão estabelecidas por forma que, no respectivo ciclo de horário, a jornada diária e a duração semanal não excedam os respectivos limites.

3 — O período de trabalho diário será interrompido por um intervalo não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas, de modo que os profissionais não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo, salvo no caso de jornada contínua.

4 — O trabalho pode ser prestado em regime de turnos e, dentro deste, sob a forma de jornada contínua.

5 — A organização dos turnos prevê, sempre que a natureza do trabalho o justifique, um período de sobreposição entre um turno e o turno seguinte não inferior a quinze minutos, que é considerado como serviço efectivo para todos os efeitos, contando-se dentro dos limites diário e semanal da prestação de trabalho.

6 — Os horários são organizados de forma a garantir sempre dois dias consecutivos de descanso semanal.

7 — Os horários serão organizados de forma a consagrar dois dias consecutivos de descanso semanal, de modo a coincidir com o sábado e o domingo de quatro em quatro semanas.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário de trabalho**

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho os profissionais com categorias de enquadramento e todos aqueles cujas funções o justifiquem.

2 — Os profissionais com isenção de horário têm direito a uma retribuição adicional não inferior a 20%, calculada sobre a sua retribuição.

3 — A isenção de horário de trabalho vigorará por período não superior a um ano, renovável.

4 — O pagamento da retribuição adicional é devida até dois meses depois da isenção terminada, salvo se o profissional tiver sido avisado com antecedência de dois meses da não renovação ou cessação intempestiva da isenção.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Intervalos no período normal de trabalho**

1 — O intervalo entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte não poderá ser inferior a dez horas.

2 — Para os trabalhadores administrativos haverá um intervalo no período de trabalho diário não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

1 — Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno é remunerado com o acréscimo previsto na cláusula 66.<sup>a</sup>

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Mapas de horários de trabalho**

1 — Em todos os locais de trabalho abrangidos pelo presente acordo deve ser afixado, em lugar bem visível, um mapa de horário de trabalho, elaborado pela entidade patronal de harmonia com as disposições legais e com os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis.

2 — Sempre que as alterações ultrapassem 20 % dos trabalhadores constantes do mapa de horário de trabalho, este será actualizado.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por profissionais isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, quando haja acordo entre a Sociedade Gestora e os profissionais.

3 — A prestação de trabalho suplementar deverá ser previamente autorizada ou posteriormente sancionada pelas hierarquias, excepto nos casos em que o profissional tiver de continuar ao serviço para além do seu período de trabalho, por não ter sido substituído.

4 — O trabalho suplementar apenas será prestado em situações justificáveis e imprescindíveis.

5 — O trabalho suplementar é pago nos termos da cláusula 68.<sup>a</sup>

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Limite máximo de trabalho suplementar

1 — O limite máximo de trabalho suplementar é de duas horas diárias e de duzentas horas anuais.

2 — Para os profissionais em regime de tempo parcial, o limite referido no número anterior é proporcional ao seu horário de trabalho semanal.

3 — Os limites referidos no n.º 1 só poderão ser ultrapassados verificando-se casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

## CAPÍTULO V

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal, feriados e férias

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Os dias de descanso semanal coincidem, salvo disposição em contrário, respectivamente com o sábado e o domingo.

2 — Nos serviços que funcionam em regime permanente, os profissionais terão direito a dois dias de descanso semanal consecutivos em quaisquer dos dias da semana, devendo, no entanto, em cada período de quatro semanas coincidir com o sábado e o domingo.

3 — Os dias de descanso semanal não prejudicam o período intercalar de descanso, que não pode ser inferior a doze horas.

4 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriado confere o direito ao gozo de período de tempo igual ao trabalhado a gozar no 3 dias seguintes ou, por acordo com o profissional, no prazo de 90 dias.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — Consideram-se feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

2 — Além dos feriados obrigatórios, serão observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal do concelho da Amadora (11 de Setembro).

3 — A prestação do trabalho em dia feriado é pago nos termos da cláusula 69.<sup>a</sup>

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

O trabalho prestado em dias feriado, referido na cláusula anterior, dá direito ao gozo de um descanso compensatório de 25 % equivalente ao período de tempo trabalhado, o qual será gozado nos 90 dias imediatos, podendo ser substituído pelo pagamento do trabalho suplementar.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

3 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

4 — O período de férias é de 22 dias úteis, sendo irrenunciável o direito a férias e não podendo o seu gozo efectivo ser substituído por qualquer compensação económica a outra, ainda que com o acordo do profissional.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Férias dos profissionais em situação de suspensão por impedimento prolongado**

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado o profissional terá direito, após três meses de efectivo serviço, ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — O período de férias que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil será gozado no decurso do 1.º quadrimestre do ano imediato.

4 — No ano do regresso ao serviço, após o gozo de licença sem retribuição, o profissional, após 60 dias de prestação de trabalho, terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço, descontando-se, porém, os dias de férias que, porventura, tenha gozado nesse ano ao serviço de outra entidade patronal.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Férias dos profissionais a tempo parcial**

1 — O período de férias dos profissionais a tempo parcial é calculado proporcionalmente ao período semanal de trabalho dos profissionais a tempo completo, sendo garantido o mínimo de 10 dias. Nos contratos de duração inferior a um ano o período será encontrado com referência à vigência do mesmo.

2 — Nos contratos de duração inferior a um ano a proporcionalidade referida no número anterior é calculada com referência a dois dias por cada mês trabalhado.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Férias no ano da cessação do contrato**

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, a Sociedade Gestora pagará a retribuição e o subsídio correspondente ao período de férias vencido, se o profissional ainda as não tiver gozado, e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

2 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Férias seguidas ou interpoladas**

As férias gozadas deverão ser gozadas sem interrupção, podendo, porém, a Sociedade Gestora e o profissional acordar que as férias sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardados, pelo menos, 10 dias úteis consecutivos.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Marcação do período de férias**

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os profissionais e a Sociedade Gestora.

2 — Na falta de acordo, caberá à Sociedade Gestora a marcação do período de férias.

3 — A nenhum profissional pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo nos casos previstos neste acordo.

4 — Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados sempre que possível, beneficiando alternadamente os profissionais em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Alteração da 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 patronal 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, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula 44.<sup>a</sup>

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 dos dias restantes o disposto no número anterior.

5 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Interrupção de férias**

No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo logo após a alta o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados sem sujeição ao disposto no n.º 4 da cláusula 45.<sup>a</sup>

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Férias do agregado familiar

Os profissionais pertencentes ao mesmo agregado familiar que se encontrem ao serviço da Sociedade Gestora, salvo se houver prejuízo grave para a entidade empregadora, devem gozar as férias no mesmo período dos cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

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

## SECÇÃO II

### Faltas

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas

1 — Falta é a ausência do profissional durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — No caso de ausência do profissional por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padastro e madrasta, enteados, sogros, genros e noras, 5 dias consecutivos;
- c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do profissional ou do cônjuge, irmãos e cunhados, 2 dias consecutivos;
- d) As motivadas 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;
- e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao profissional, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

- g) As prévia ou as posteriormente autorizadas pela Sociedade Gestora;
- h) As motivadas por formação profissional.

3 — São consideradas faltas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

4 — As faltas a que se refere a alínea h) do n.º 2 podem ser autorizadas da seguinte forma:

- a) As faltas dadas por formação profissional descontam no período concedido para a formação permanente constante no n.º 2 da cláusula 93.<sup>a</sup>;
- b) Só podem ser gozadas em simultâneo por um quinto dos profissionais do mesmo sector ou serviço.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à Sociedade Gestora, com antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à Sociedade Gestora logo que possível.

3 — A Sociedade Gestora pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao profissional prova dos factos invocados para a justificação.

4 — O não cumprimento das obrigações impostas em números anteriores torna as faltas injustificadas.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Efeitos 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) Dadas nos casos previstos na alínea d) da cláusula 50.<sup>a</sup>, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
- b) Dadas por motivo de doença desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de segurança social respectivo;
- c) Dadas por motivo de acidentes de trabalho desde que o trabalhador receba qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea f) da cláusula 50.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

4 — 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 a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Desconto das faltas

1 — As faltas que impliquem perda de retribuição serão descontadas segundo a fórmula:

$$D = \frac{RM}{30}$$

em que:

$D$  = dia de trabalho;

$RM$  = remuneração mensal.

2 — Para o trabalho a tempo parcial, o cálculo do desconto será feito proporcionalmente.

3 — Quando o período em falta for inferior a um dia, o número de horas será adicionado e descontado quando perfizerem o período correspondente a um dia.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

1 — As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do profissional, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o profissional expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada falta, desde que seja salvaguardado o gozo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis se se tratar de férias no ano de admissão.

### SECÇÃO III

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao profissional

1 — Quando o profissional esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente cumprimento do serviço militar obrigatório, 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 todos os efeitos, conservando o profissional o direito ao lugar e 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 um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre segurança social.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Verificação de justa causa de rescisão durante a suspensão

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Regresso do profissional

1 — Terminado o impedimento, o profissional deve, dentro de 5 dias, informar por escrito a Sociedade Gestora desse facto, devendo esta nos 10 dias seguintes determinar a data do reinício da prestação do trabalho. O profissional retomar o serviço no local de trabalho em que anteriormente estava colocado.

2 — Porém, nos casos de doença e sempre que se encontre fixado um termo para o fim do impedimento, o profissional regressará ao serviço no dia imediato ao termo da suspensão.

3 — A falta de informação tempestiva ou apresentação pelo profissional do fim do impedimento, salvo razões que não lhe sejam imputáveis, fá-lo-á incorrer em faltas injustificadas.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — Ao profissional pode ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição por período determinado.

2 — O profissional conserva o direito ao lugar e categoria e o período de licença conta-se para os efeitos de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos e deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo do disposto no regime de segurança social.

### CAPÍTULO VI

#### Retribuição

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Definição de retribuição

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos da lei e deste acordo, das normas que o regem



ou dos usos, o profissional tem direito como contrapartida do seu trabalho.

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

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao profissional.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — A grelha salarial é composta por escalões, aos quais correspondem índices remuneratórios, conforme anexos.

2 — Sempre que seja necessário proceder a arredondamentos nas grelhas salariais, estes serão feitos para a meia centena superior.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Classificação da retribuição

1 — Para os efeitos deste acordo, entende-se por retribuição base a prevista neste acordo para cada escalão da respectiva categoria e dentro desta o índice correspondente ao posicionamento do profissional.

2 — A retribuição compreende:

- a) A retribuição base mensal;
- b) Os subsídios de função previstos neste acordo;
- c) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter regular e permanente.

3 — Não se considera retribuição as seguintes prestações:

- a) Trabalho suplementar;
- b) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;
- c) Qualquer outra prestação paga não regular ou permanente;
- d) Gratificações ou incentivos a que eventualmente haja lugar.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1 — As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro até ao último dia útil do mês a que digam respeito, bem como todas as demais prestações mensais.

2 — A entidade patronal poderá efectuar o pagamento por meio de numerário, cheque, depósito ou transferência bancária.

3 — No acto de pagamento da retribuição a entidade patronal deve entregar ao profissional documento onde conste o seu nome completo, categoria e escalão de retribuição, número de inscrição na segurança social, período a que a retribuição respeita, discriminação das modalidades das prestações, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar, nocturno ou por

turno, bem como os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Cálculo da retribuição horária

A retribuição horária é calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times N}$$

sendo *RM* o valor da retribuição base mensal e *N* o período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Retribuição dos profissionais em regime de tempo parcial

A retribuição do trabalho em regime de tempo parcial é calculada proporcionalmente ao período normal de trabalho.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno aquele que é prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — A retribuição de trabalho nocturno prestado em dias úteis dentro do horário normal é superior em 50 % à remuneração a que dá direito ao trabalho equivalente prestado durante o período diurno.

3 — A retribuição do trabalho nocturno prestado aos sábados, domingos e feriados é acrescida em 100 % à remuneração correspondente a igual tempo de trabalho normal diurno prestado em dias úteis.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho diurno aos sábados, domingos e feriados

A retribuição do trabalho normal diurno prestado aos sábados, depois das 13 horas, domingos e feriados é acrescida de 50 % à remuneração do que caberia por trabalho prestado em idênticas condições fora desses dias.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Retribuição de trabalho suplementar em dia normal de trabalho

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será retribuído nos termos seguintes:

a) Diurno:

- 1.<sup>a</sup> hora — retribuição/hora 125 %;
- 2.<sup>a</sup> hora e subsequentes — retribuição/hora 150 %;

b) Nocturno:

- 1.<sup>a</sup> hora — retribuição/hora 175 %;
- 2.<sup>a</sup> hora e subsequentes — retribuição/hora 200 %.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Retribuição de trabalho suplementar em dia de descanso semanal e feriados**

1 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado será remunerado com acréscimo mínimo de 100% da retribuição normal.

2 — A remuneração horária que serve de base ao cálculo do trabalho suplementar é apurada segundo a fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times N}$$

em que *RM* é o valor da retribuição mensal e *N* é o período normal de trabalho semanal, considerando-se, na situação de determinação do período normal de trabalho semanal em termos médios, que *N* significa o número médio de horas do período normal de trabalho semanal efectivamente praticado na empresa.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Retribuição durante as férias**

1 — A retribuição no período de férias não pode ser inferior ao que o profissional receberia se estivesse ao serviço.

2 — O subsídio de férias será igual ao montante da retribuição do período de férias.

3 — O subsídio de férias será pago de uma só vez no mês de Junho, salvo se o trabalhador gozar o seu período anual de férias em data anterior e o requerer.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1 — Durante o mês de Novembro será pago o subsídio de Natal de valor igual à retribuição mensal.

2 — Em caso de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado ou licença sem retribuição, o profissional terá direito no ano em que a suspensão tiver início a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

3 — No ano de admissão, o profissional terá direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4 — Cessando, por qualquer forma, o contrato de trabalho antes do prazo do pagamento do subsídio de Natal, aplica-se o disposto no n.º 2 desta cláusula.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de refeição**

1 — A todos os trabalhadores é garantida uma refeição em espécie durante o seu horário diário de trabalho, excepto se houver, por parte do trabalhador, opção pelo valor referido no número seguinte.

2 — Por cada dia normal de trabalho efectivo é atribuído um subsídio de refeição no valor de 625\$.

3 — Se a prestação de trabalho for a tempo parcial, apenas haverá lugar a subsídio de refeição desde que se verifiquem, pelo menos, quatro horas de trabalho diário efectivo.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Despesas em deslocação**

1 — As deslocações em serviço para fora do local de trabalho dão direito a reembolso das despesas efectuadas.

2 — As despesas de transporte serão reembolsadas nas condições seguintes:

- a) Será pago pela Sociedade Gestora o preço da viagem;
- b) Nas viagens por avião será utilizada a classe turística;
- c) Nas viagens por comboio ou via marítima será utilizada a 2.ª classe;
- d) Quando for autorizada a utilização do automóvel do profissional, a Sociedade Gestora pagará-lhe-á por quilómetro nos termos em vigor para a Administração Pública.

3 — As despesas de alojamento serão reembolsadas contra a apresentação do respectivo recibo comprovativo; no alojamento serão utilizados hotéis de três estrelas ou equivalente.

4 — As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão cobertas por uma ajuda de custo diária do seguinte valor:

- a) Em território português — 7000\$;
- b) No estrangeiro — 12 500\$.

5 — Nos dias de partida e de chegada, a ajuda de custo prevista no número anterior será reduzida a metade se a partida se verificar depois das 13 horas ou a chegada ocorrer antes daquela hora.

6 — Nas deslocações diárias que justifiquem apenas uma refeição será sempre pago o almoço ou o jantar desde que a chegada se verifique, respectivamente, depois das 13 horas ou das 20 horas, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo de 3500\$.

7 — Para além do previsto nos anteriores n.ºs 4 a 6, a Sociedade Gestora reembolsará o profissional das despesas extraordinárias comprovadamente efectuadas, impostas pelo cabal desempenho da sua missão.

8 — Quando solicitadas previamente, serão adiantadas as importâncias relativas às despesas previstas nesta cláusula.

9 — Os profissionais em deslocação para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho beneficiarão de um seguro de acidentes pessoais.

10 — Tratando-se de deslocações de e para as Regiões Autónomas ou para o estrangeiro, e que se prolonguem por um período superior a 10 semanas, o profissional terá direito a uma deslocação e ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência.

11 — Os valores das ajudas de custo referidos nos n.ºs 4 e 6 serão revistos anualmente em conjunto com a grelha salarial.

12 — O pagamento da indemnização por acidentes pessoais previsto nesta cláusula não prejudica os direitos de segurança social contemplados no presente acordo.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **Regime de prevenção**

1 — Pode ser estabelecido o regime de prevenção.

2 — Entende-se por regime de prevenção aquele em que os profissionais não estão obrigados a permanecer fisicamente no serviço, mas apenas a ficar disponíveis para acorrer a este sempre que solicitados.

3 — O trabalho efectuado em regime de prevenção será remunerado com 50% das importâncias que seriam devidas por igual tempo de trabalho prestado nos períodos nos regimes de presença física e permanente.

### CAPÍTULO VII

#### **Trabalhador-estudante**

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Trabalhador-estudante**

Aos trabalhadores-estudantes é aplicado o disposto na Lei n.º 116/97, de 4 de Novembro.

### CAPÍTULO VIII

#### **Sanções e regime disciplinar**

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Âmbito de aplicação**

A acção disciplinar fica sujeita ao disposto no presente capítulo.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Poder disciplinar**

1 — O poder disciplinar é exercido pela Sociedade Gestora.

2 — O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão verbal.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Prescrição e caducidade da infracção disciplinar**

1 — Se a acção disciplinar não for exercida nos 60 dias seguintes ao conhecimento da infracção, caduca o exercício do poder disciplinar.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### **Sanções aplicáveis**

1 — A Sociedade Gestora pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento com justa causa.

2 — As multas aplicadas por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuição diária e em cada ano civil a retribuição correspondente a 10 dias.

3 — A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 12 dias por cada infracção e em cada ano civil o total de 30 dias.

4 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis que possam atenuar a sanção.

5 — Não pode aplicar-se mais de uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **Registo e comunicação de sanções**

1 — A Sociedade Gestora manterá devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares no processo individual do profissional.

2 — O registo deve ser escriturado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento do disposto neste capítulo.

3 — Se o profissional o requerer, a Sociedade Gestora fornecer-lhe-á nota dos registos das sanções que lhe hajam sido aplicadas.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### **Suspensão preventiva**

1 — Com a notificação da nota de culpa, pode a Sociedade Gestora suspender preventivamente o profissional sem perda de retribuição.

2 — A suspensão do profissional que seja representante sindical ou membro de comissão de trabalhadores, em efectividade de funções, não obsta que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### **Processo disciplinar**

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicié a prática de uma infracção disciplinar, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao

trabalhador a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3 — Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

4 — O trabalhador dispõe de cinco dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

5 — A entidade patronal, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo, fundamentadamente, por escrito.

6 — A entidade patronal não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

7 — Concluídas as diligências probatórias, cujo prazo não deverá exceder, em regra, 90 dias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical, que podem, no prazo de 10 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

8 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias úteis para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

9 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 7, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

10 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3, à associação sindical.

11 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 31.º do regime jurídico do contrato individual de trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

12 — Igual suspensão decorre da instauração de processo prévio de inquérito desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja ini-

ciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Notificação da nota de culpa

1 — O duplicado da nota de culpa será entregue ao arguido ou remetido pelo correio, registado com aviso de recepção.

2 — Nos casos em que os factos constantes da nota de culpa integrem o conceito de justa causa de despedimento, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao arguido e à comissão de trabalhadores a sua intenção de proceder ao despedimento, entregando também a este uma cópia da nota de culpa.

3 — A nota de culpa será entregue ao profissional sobre registo no local de trabalho se estiver ao serviço ou por correio registado para a sua residência.

4 — As notificações postais presumem-se feitas no 3.º dia posterior ao do registo ou no 1.º dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

5 — A presunção do n.º 4 só poderá ser ilidida pelo notificado quando o facto da recepção da notificação ocorra em data posterior à presumida por razões que não lhe sejam imputáveis.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Execução da sanção

A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos 60 dias subsequentes à decisão, salvo se, à data desta, o trabalhador estiver ausente do serviço ou, ao abrigo da cláusula 79.<sup>a</sup>, lhe for aplicada multa ou suspensão com perda de retribuição, casos em que a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste acordo e da legislação aplicável, não devesse obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais ou em comissões de trabalhadores;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de colegas de trabalho.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d)

e e) do número anterior ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea c) do mesmo número quando as não venha a exercer.

3 — Quanto aos trabalhadores que exercem as funções previstas na alínea c) do n.º 1, é de cinco anos a contar do termo do seu exercício o prazo referido na segunda parte do número anterior.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### **Ilicitude do despedimento**

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do processo disciplinar respectivo ou este for nulo;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivos diversos;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 82.<sup>a</sup>;
- b) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 4 e 5 da mesma cláusula;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.ºs 8 a 10 da cláusula 82.<sup>a</sup>

4 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, a entidade patronal apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 82.<sup>a</sup>, competindo-lhe a prova dos mesmos.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### **Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas**

1 — A nulidade da sanção disciplinar implica a manutenção de todos os direitos do trabalhador, nomeadamente quanto a férias e retribuição.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a nulidade da sanção disciplinar constitui a entidade patronal na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos dos números seguintes.

3 — Se a sanção consistir em despedimento e o trabalhador não optar pela reintegração na empresa, além das prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, o trabalhador tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito o tempo decorrido até à sentença.

4 — Tratando-se de sanção abusiva, e se esta tiver consistido no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista no número anterior.

5 — Tratando-se de multa ou suspensão abusivas, a indemnização será igual a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### **Suspensão do despedimento**

Quando o trabalhador for despedido, poderá, no prazo legal, requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

### CAPÍTULO IX

#### **Prescrição, regime de prova e privilégio dos créditos**

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### **Prescrição de créditos**

Todos os créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação extinguem-se, por prescrição, decorrido um ano a partir do dia seguinte ao da cessação do contrato.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### **Prova de créditos**

Os créditos resultantes de indemnização por violação do direito a férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela prestação de trabalho suplementar, vencidos há mais de cinco anos, só podem ser provados por documento idóneo.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### **Privilégios creditórios**

Os créditos previstos neste capítulo gozam dos privilégios consignados na lei civil.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### **Arbitragem**

Poderão as partes, por acordo, e com vista a uma maior celeridade processual, submeter à arbitragem a resolução de litígios emergentes das relações de trabalho.

### CAPÍTULO X

#### **Formação profissional**

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### **Formação contínua**

1 — Ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido, dispensa da prestação de trabalho sem perda de retribuição, nas condições previstas nos números seguintes, para frequência de cursos e acções de formação profissional de reconhecido interesse para a instituição.

2 — Os profissionais têm direito até 15 dias anuais, a utilizar de uma só vez ou em períodos interpolados, para frequência de acções de formação, congressos e cursos, com vista ao respectivo aperfeiçoamento profissional.

3 — A dispensa do trabalho prevista nesta cláusula será solicitada pelo profissional por escrito e fundamen-

tadamente, com antecedência mínima de seis semanas, e só será concedida desde que integrada num plano que assegure o funcionamento dos serviços e ou da unidade orgânica em que o profissional se encontra colocado.

4 — Nos casos em que o pedido seja formulado em prazo inferior ao referido no número anterior poderá ainda assim ser autorizado desde que não resultem prejuízos para o serviço.

5 — Fora dos casos previstos no n.º 1 desta cláusula e exclusivamente para fins de formação profissional, desde que o requeira com a antecedência de 6 semanas e o funcionamento dos serviços e ou da unidade orgânica em que se encontra colocado o permita, ao profissional pode ser concedida autorização para o gozo seguido ou interpolado de períodos até 11 dias de férias já vencidas.

6 — Salvaguardando o normal funcionamento do sector ou serviço, a Sociedade Gestora concederá, em simultâneo, até um terço de licenças para formação contínua aos respectivos profissionais.

7 — Após a conclusão da acção de formação, o profissional tem seis semanas para apresentar um relatório da mesma, bem como documento comprovativo da participação.

8 — As despesas de inscrição, transporte e alojamento poderão, a pedido do interessado, ser comparticipadas.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Formação pós-básica

1 — Aos profissionais integrados nas carreiras constantes dos anexos I, II, III e IV poderá ser concedida a ausência de serviço, sem perda de retribuição, para frequência de curso de pós-graduação, especialização e complementar ou equivalente, pelo tempo necessário à frequência do curso.

2 — O previsto no número anterior poderá igualmente ser atribuído para frequência de disciplinas ou estágios que visem a concessão de equivalência a cursos pós-básicos.

3 — A ausência de serviço sem perda de retribuição é autorizada mediante requerimento dos interessados.

4 — A concessão do previsto nos números anteriores depende da aplicação sucessiva de critérios de preferência, estabelecidos pela Sociedade Gestora.

5 — Os critérios de preferência serão enviados a todos os serviços para conhecimento dos interessados até 31 de Dezembro de cada ano.

6 — O número de profissionais dispensados para a frequência dos cursos referidos nos n.ºs 1 e 2, por ano e por curso, será objecto de divulgação obrigatória pela Sociedade Gestora.

7 — O profissional que beneficia da ausência de serviço sem perda de retribuição assume o compromisso de exercer funções para a Sociedade Gestora por um

período de tempo de três anos após a conclusão do curso, sob pena de ressarcimento da Sociedade na parte do período não cumprido.

## CAPÍTULO XI

### Avaliação do desempenho

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Avaliação do desempenho

A avaliação de desempenho é realizada e terá os efeitos previstos no regulamento a negociar no prazo de seis meses após publicação do presente AE.

## CAPÍTULO XII

### Protecção à maternidade e à paternidade

#### SECÇÃO I

##### Regime especial de maternidade e paternidade

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Licença para maternidade

1 — As profissionais têm direito a uma licença de maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, sendo os restantes gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — Para efeitos de gozo de licença por maternidade antes do parto, deve a profissional comunicar a sua pretensão, à entidade patronal, com a antecedência mínima de 10 dias ou, em caso de urgência, devidamente comprovada pelo médico, logo que possível.

3 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento, cujo período é graduado por prescrição médica.

4 — Em caso de aborto, a profissional tem direito a licença com a duração de 45 dias.

5 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, 14 dias de licença por maternidade.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Faltas e licenças por paternidade

1 — O profissional pode faltar até dois dias úteis, seguidos ou interpolados, por ocasião de nascimento de filho.

2 — O profissional tem direito a licença, por período de duração igual ao referido no n.º 1 da cláusula anterior, nos seguintes casos:

- Incapacidade física ou psíquica da mãe do recém-nascido e enquanto esta se mantiver;
- Morte da mãe do recém-nascido;
- Decisão conjunta dos pais do recém-nascido.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### **Dispensa para consultas e amamentação**

1 — As profissionais grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessárias e justificadas.

2 — A profissional que, comprovadamente, amamente 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, enquanto durar e até o filho perfizer 1 ano.

3 — O direito à dispensa de trabalho nos termos da presente cláusula efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

4 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai profissional tem direito, por decisão conjunta, mediante notificação médica de que a prática de horário de trabalho organizado de acordo com os princípios de adaptabilidade afecta as exigências de regularidade da aleitação, à dispensa de uma hora diária, repartida de acordo com aqueles princípios, para aleitação até o filho perfazer 1 ano.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### **Licença especial**

1 — Os profissionais têm direito a licença por um período até 6 meses, prorrogável, com limite de 2 anos, para acompanhamento do filho adoptado ou filho do cônjuge que com este reside durante os 3 primeiros anos de vida.

2 — O exercício do direito referido no número anterior depende de pré-aviso dirigido à entidade patronal com a antecedência de 30 dias do período em falta.

3 — A renovação de licença por cada período de seis meses depende de pré-aviso nos termos do número anterior.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### **Licença por paternidade**

1 — O direito atribuído pelo n.º 1 da cláusula 97.<sup>a</sup> deve ser exercido nos 15 dias subsequentes ao nascimento do filho.

2 — Em caso de morte ou de incapacidade física ou psíquica da mãe, o profissional que pretenda gozar licença por paternidade, nos termos do n.º 2 da cláusula 97.<sup>a</sup>, deve informar a entidade patronal desse facto e apresentar certidão de óbito ou atestado médico, logo que possível.

3 — O profissional pode gozar a licença por paternidade, por decisão conjunta dos pais, nas seguintes condições:

- a) A decisão conjunta dos pais deve constar de documento escrito;
- b) A mãe deve gozar, pelo menos, 14 dias de licença a seguir ao parto;
- c) O profissional deve comunicar à entidade patronal a decisão de gozar a licença e provar, quando tal seja o caso, que o empregador da mãe foi disso informado com a antecedência mínima de 10 dias.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### **Dispensas para consultas**

1 — As profissionais grávidas devem, sempre que possível, obter as consultas pré-natais fora das horas de funcionamento normal da empresa.

2 — Quando a consulta só for possível dentro do horário do funcionamento normal da empresa, pode ser exigido à profissional a apresentação de documento comprovativo dessa circunstância e da realização da consulta ou declaração sob compromisso de honra dos mesmos factos.

3 — Para o efeito do disposto nos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### **Dispensa para amamentação**

1 — A dispensa para amamentação a que se referem os n.ºs 1, 2 e 3 da cláusula 98.<sup>a</sup> será gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada um, salvo acordo entre a profissional e a entidade patronal que estabeleça diferentemente.

2 — Para o exercício do direito a ser dispensado para a amamentação, a profissional deverá apresentar à entidade patronal declaração sob compromisso de honra de que amamenta o filho.

3 — A declaração deve ser apresentada com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa e ser acompanhada de atestado médico.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### **Licença especial para assistência a filho**

O profissional não tem direito ao gozo de licença especial prevista na cláusula 99.<sup>a</sup> se estiver impedido ou inibido totalmente de exercer poder paternal ou se o outro progenitor, estando em exercício do poder paternal, não exercer actividade profissional.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### **Exercício do direito a licença especial**

1 — A licença pode ser gozada por um dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos.

2 — O exercício do direito referido no número anterior depende de pré-aviso dirigido por escrito à entidade empregadora até um mês antes do início especial e com indicação do termo, se for caso disso.

3 — Na falta de indicação em contrário por parte do trabalhador, considera-se que a licença tem a duração de seis meses.

4 — O pré-aviso referido no n.º 2 será sempre obrigatoriamente acompanhado de declaração sob compromisso de honra de que nenhuma outra pessoa exerce ao mesmo tempo o direito consagrado no presente diploma relativamente à mesma criança e de que esta integra o agregado familiar do trabalhador.

5 — O empregador pode ainda solicitar ao profissional prova ou declaração sob compromisso de honra de que o outro progenitor ou adoptante tem actividade profissional e não está esgotado o período máximo de duração da licença.

6 — O profissional deve comunicar à entidade empregadora, por escrito e com a antecedência mínima de 15 dias relativamente ao termo do período da licença concedida, a sua intenção de regressar ao trabalho, excepto se o prazo de duração já não for prorrogável.

7 — Na falta de comunicação referida no número anterior, considera-se a licença automaticamente prorrogada por igual período, até ao limite de dois anos.

8 — A duração do período de licença especial pode ser encurtada por falecimento da criança, a qualquer momento, mediante comunicação escrita à entidade patronal, retomando o trabalhador o seu lugar na empresa logo que ocorra vaga na empresa na mesma profissão e categoria.

9 — A licença especial não pode ser interrompida por conveniência da entidade empregadora.

10 — O disposto nos números anteriores é aplicável à licença para assistência a adoptado ou a filhos do cônjuge do profissional, sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

11 — O profissional pode exercer a licença para assistência a filho do seu cônjuge que com este resida se o cônjuge estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal ou desempenhar uma actividade profissional.

## CAPÍTULO XIII

### Higiene e segurança e saúde no local de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Higiene e segurança

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Higiene

1 — Os profissionais serão instalados pela empresa em locais de trabalho dotados de condições de comodidade e sanidade que lhes permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais.

2 — As instalações de trabalho, sanitárias e outras, assim como o equipamento destes lugares, devem estar convenientemente limpas e conservadas.

3 — Salvo razões especiais, e sem inconvenientes para os trabalhadores, a limpeza e conservação referidas no número anterior deverão ser feitas com o mínimo de inconvenientes para os trabalhadores e com o normal funcionamento dos serviços.

4 — Sempre que a entidade patronal proceder a desinfecções com produtos tóxicos, estas deverão ser feitas de modo que os trabalhadores não sejam afectados pelos seus efeitos.

5 — Deverão ser criadas condições eficientes de evacuação e destruição do lixo e desperdícios, de forma a evitar qualquer doença ou foco infeccioso.

6 — A utilização de produtos químicos, voláteis ou absorvíveis deve ser reduzida ao mínimo indispensável.

7 — É obrigatório o uso de vestuário ou equipamento apropriado, de forma a evitar qualquer doença ou infecção provocada pelo manuseamento de substâncias tóxicas, venenosas ou corrosivas.

8 — Deve ser garantida a existência nos locais anteriormente definidos de boas condições naturais ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.

9 — A utilização de meios de aquecimento ou refrigeração que libertem substâncias perigosas ou incómodas na atmosfera dos locais de trabalho deve ser evitada.

10 — O profissional disporá de espaço e equipamento que lhe permita eficácia, higiene e segurança no trabalho.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Segurança no trabalho

1 — As instalações deverão dispor de condições de segurança e prevenção.

2 — Os postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectas e outros agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais com risco para a saúde dos trabalhadores, serão definidos pela empresa.

3 — A definição dos postos de trabalho implica a adopção de medidas de prevenção e segurança adequadas, sem prejuízo dos cuidados médicos especiais e da cobertura estabelecida para acidentes de trabalho e doenças profissionais.

4 — O regulamento de segurança e prevenção no trabalho, dos equipamentos e das instalações serão elaborados no prazo de seis meses após a entrada em vigor deste AE, os quais serão discutidos e aprovados pelos órgãos representativos dos profissionais.

#### SECÇÃO II

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Saúde ocupacional

Os serviços de higiene, saúde e segurança no trabalho funcionarão de acordo com o disposto no Decreto-Lei n.º 26/94, de 1 de Fevereiro, e na Lei n.º 7/95, de 29 de Março.

## CAPÍTULO XIV

### Execução do contrato

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Cada uma das partes outorgantes compromete-se a velar pela execução do presente acordo.



#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Infracções às cláusulas convencionais

As infracções às cláusulas deste acordo serão punidas nos termos da lei.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Cumprimento da obrigação contratual infringida

1 — O pagamento de qualquer coima não dispensa a entidade condenada de cumprir a obrigação contratual infringida.

2 — Conjuntamente com as coimas, serão sempre cobradas as indemnizações devidas aos trabalhadores prejudicados.

3 — O produto das coimas aplicadas por infracção às cláusulas deste acordo terá o destino que a lei determinar.

### CAPÍTULO XV

#### Disposições finais e transitórias

##### SECÇÃO I

##### Disposições finais

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Conselho geral

Havendo lugar à criação de um conselho geral, este regular-se-á pelas disposições legalmente aplicáveis.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Aprovação deste acordo

A aprovação deste acordo e do seu conteúdo, com a consequente publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, não afasta toda a restante legislação em vigor ou que futuramente venha a ser publicada, quando mais favorável.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, ou à entidade que assume a sua gestão, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exercam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente, no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos.

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Disposições especiais

As condições específicas de exercício da profissão relativas aos grupos profissionais constantes dos anexos I a X têm prevalência sobre as referidas no clausulado geral.

### SECÇÃO II

#### Disposições transitórias

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Manutenção dos direitos e regalias

Da aplicação deste AE não poderá resultar para qualquer trabalhador baixa de nível de remuneração ou de categoria, bem como diminuição de ordenado ou perda de qualquer outra regalia ou dos direitos decorrentes dos regimes de segurança social.

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Disposição transitória

1 — As partes outorgantes do AE acordam em dar continuidade às negociações do presente acordo relativamente às matérias identificadas no número seguinte logo que o mesmo seja publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As matérias a negociar são:

- Regulamento da avaliação de desempenho;
- Regulamento de concursos;
- Regulamento sobre incentivos;
- Regulamento de segurança e prevenção no trabalho, dos equipamentos e instalações;
- Horários de trabalho;
- Benefícios e prestações sociais.

Amadora, 1 de Novembro de 1999.

Pelo Hospital Amadora/Sintra — Sociedade Gestora, S. A:  
(Assinatura ilegível.)

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:  
*Gabriela Grancho.*  
*Glória Pereira.*

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos Paramédicos:  
(Assinatura ilegível.)

### ANEXO I

#### Carreira dos profissionais de enfermagem

##### Estrutura de carreira

#### Artigo 1.º

##### Níveis e categorias

Os níveis e categorias de carreira de enfermagem são os seguintes:

- Nível 6 — enfermeiro-director;  
Nível 5 — enfermeiro-supervisor;

Nível 4 — enfermeiro-chefe;  
Nível 3 — enfermeiro especialista;  
Nível 2 — enfermeiro graduado;  
Nível 1 — enfermeiro.

## Artigo 2.º

### Definições de funções

A cada categoria correspondem as seguintes funções:

- 1) Ao enfermeiro e ao enfermeiro graduado compete:
  - a) Avalia necessidades em matéria de enfermagem dos indivíduos, famílias e comunidade, colhendo para o efeito os respectivos dados;
  - b) Programa os cuidados de enfermagem em função dos problemas identificados e estabelece prioridades;
  - c) Executa os cuidados planeados, envolvendo o utente e família, promovendo o autocuidado e efectuando a preparação para a alta;
  - d) Avalia os cuidados de enfermagem prestados;
  - e) Efectua os registos de enfermagem;
  - f) Programa, executa e avalia os cuidados de enfermagem aos indivíduos, família e comunidade, no âmbito dos cuidados de saúde comunitária;
  - g) Participa nas acções que visem a articulação entre os cuidados de saúde comunitária e os cuidados diferenciados em matéria de enfermagem;
  - h) Participa, colabora e realiza estudos, trabalhos e acções que visem a melhoria dos cuidados de enfermagem, no âmbito da unidade de cuidados ou da comunidade;
- 2) Enfermeiro especialista — executa o conteúdo funcional do enfermeiro e do enfermeiro graduado e ainda:
  - a) Programa, executa e avalia cuidados de enfermagem de maior complexidade aos indivíduos, famílias e comunidade que impliquem conhecimentos mais profundos, no âmbito da especialidade que possui;
  - b) Colabora com o enfermeiro na definição de prioridades no atendimento do doente/utente dos serviços onde exerce funções;
  - c) Colabora na integração de novos profissionais no serviço onde exerce funções;
  - d) Responsabiliza-se pela área de enfermagem, no que diz respeito ao diagnóstico de saúde da comunidade e à intervenção dos enfermeiros, decorrente desse diagnóstico, sempre que para tal seja solicitada a sua colaboração e lhe sejam facultados os necessários recursos;
  - e) Emite pareceres sobre localização, instalações e equipamento, pessoal e organização de unidades prestadoras de cuidados, na área da especialidade que possui;
  - f) Em colaboração com o enfermeiro-chefe e sob orientação deste, pode participar na elaboração do plano anual de actividades de formação em serviço dos enfermeiros e outro pessoal, no âmbito da unidade de cuidados ou em outros serviços do Hospital;
  - g) Pode colaborar com o enfermeiro-chefe na elaboração do relatório das actividades de formação desenvolvidas;
  - h) Realiza ou colabora em trabalhos de investigação em enfermagem, visando a melhoria dos cuidados;
  - i) Pode substituir o enfermeiro-chefe nas suas ausências e impedimentos;
- 3) Enfermeiro-chefe:
  - a) Gere a prestação dos cuidados de enfermagem, no âmbito de uma unidade de cuidados, cabendo-lhe nomeadamente determinar as necessidades em enfermeiros e eventualmente outro pessoal, bem como distribuí-los pelos horários de trabalho e elaborar os respectivos planos de férias e ainda determinar os recursos necessários à prestação de cuidados;
  - b) Orienta, supervisiona e avalia o pessoal de enfermagem da unidade, bem como outro pessoal que eventualmente dele dependa, hierárquica ou funcionalmente;
  - c) Promove e colabora na definição e actualização das normas e critérios para a prestação de cuidados;
  - d) Responsabiliza-se pela concretização do plano de formação, bem como pela formação em serviço do pessoal da unidade a seu cargo, tendo como objectivo a melhoria dos cuidados a prestar;
  - e) Avalia as acções de formação desenvolvidas em colaboração com o enfermeiro especialista;
  - f) Concretiza os compromissos assumidos pela Sociedade Gestora com estabelecimentos de ensino relativamente a estágios de formação;
  - g) Participa na elaboração do plano e no relatório da unidade de cuidados, articulando com o plano e relatório anual das actividades de enfermagem;
  - h) Participa nas comissões de escolha de material e equipamento para a prestação de cuidados na unidade;
  - i) Participa na determinação do custo/benefício, no âmbito dos cuidados de enfermagem;
  - j) Informa a equipa do serviço dos recursos utilizados, com o objectivo de racionalizar gastos e promover a utilização correcta dos equipamentos;
  - k) Promove e divulga a informação com interesse para a unidade;
  - l) Realiza ou colabora em estudos e trabalhos de investigação, em especial relacionados com a gestão de serviços de enfermagem;
  - m) A título excepcional pode prestar cuidados de enfermagem;
- 4) Enfermeiro-supervisor — compete ao enfermeiro-supervisor colaborar com o enfermeiro-direc-

tor na definição dos padrões de cuidados de enfermagem; orientar e avaliar directamente a aplicação dos princípios estabelecidos e propor as medidas necessárias à melhoria do nível dos cuidados e gestão dos serviços, orientar, supervisionar e avaliar os enfermeiros-chefes; dar apoio técnico em matéria da sua competência aos serviços da administração, de enfermagem a nível de departamento ou serviço, nomeadamente estudar e propor a política geral em matéria de enfermagem de acordo com as necessidades da instituição; participar na definição de prioridades e estabelecer planos gerais de actuação no que respeita ao exercício de enfermagem e à formação; emitir pareceres técnicos e prestar esclarecimentos em matéria de enfermagem;

- 5) Enfermeiro-director — coordena, dirige e avalia os profissionais de enfermagem.

## SECÇÃO II

### Artigo 3.º

#### Admissão e recrutamento

1 — Para a admissão dos enfermeiros aplica-se o previsto na cláusula 3.<sup>a</sup>

2 — Quando os candidatos a admitir exerçam funções de enfermagem nos termos legais noutras instituições, serão integrados em lugares de categoria profissional idêntica ou equiparada ou imediatamente superior da carreira, obtido que seja o parecer prévio do enfermeiro-director.

3 — O recrutamento de enfermeiro especialista é feito de entre os candidatos que possuam formação especializada legalmente reconhecida.

### Artigo 4.º

#### Promoções

1 — A promoção à categoria de enfermeiro graduado é feita logo que decorridos seis anos de exercício de funções de enfermeiro desde que tenha avaliação de *satisfaz*.

2 — A promoção à categoria de enfermeiro especialista é feita mediante concurso interno, a efectuar de acordo com o regulamento a aprovar, ao qual podem candidatar-se enfermeiros com formação especializada e com avaliação de desempenho de *Satisfaz*.

3 — A promoção à categoria de enfermeiro-chefe é feita, por concurso interno a efectuar de acordo com o regulamento interno, de entre os enfermeiros com formação especializada e com pelo menos seis anos de exercício de actividade e avaliação de *Satisfaz*.

4 — A nomeação do enfermeiro-supervisor faz-se de entre os enfermeiros-chefes e enfermeiros especialistas, estes com pelo menos três anos na categoria.

5 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3, os profissionais que tenham um curso de gestão que confira pelo menos grau académico de bacharel ou de licenciado no âmbito da gestão podem candidatar-se ou serem nomeados para as categorias de enfermeiro-chefe e enfermeiro-supervisor, respectivamente; os profissionais

que tenham concluído o referido curso até 1 de Janeiro de 1999 poderão também fazê-lo logo que o mesmo esteja concluído.

6 — Os profissionais que tenham iniciado o curso referido no n.º 4 até 1 de Janeiro de 1999 poderão também candidatar-se ou ser nomeados logo que concluído o referido curso.

### Artigo 5.º

#### Alteração de categoria

A promoção a categoria superior faz-se pela atribuição do escalão ao qual corresponda um índice imediatamente superior àquele que resultaria em caso de progressão.

### Artigo 6.º

#### Funções de enquadramento

As funções de enquadramento são as das categorias correspondentes aos níveis previstos nos n.ºs 5 e 6 do artigo 1.º

## SECÇÃO III

### Artigo 7.º

#### Regime de exercício

1 — As funções de enfermeiro-director e de enfermeiro-supervisor são exercidas em regime de comissão de serviço.

2 — A comissão de serviço cessa nos seguintes termos:

- a) A todo o tempo pode qualquer das partes fazer cessar a comissão de serviço;
- b) A cessação de comissão de serviço está sujeita a um aviso prévio de 30 ou 60 dias, consoante a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço tenha tido uma duração até 2 anos ou mais de 2 anos.

3 — Cessando a comissão de serviço, o enfermeiro tem direito a uma das seguintes opções:

- a) Ao regresso às funções correspondentes à categoria que antes detinha ou às correspondentes à categoria a que eventualmente tenha sido promovido;
- b) A rescisão do contrato nos 30 dias seguintes à decisão da Sociedade Gestora que ponha termo à comissão de serviço, tendo neste caso direito à indemnização prevista na lei.

4 — O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação de regimes mais favoráveis constantes de contrato individual de trabalho.

## SECÇÃO IV

#### Direitos

### Artigo 8.º

#### Direitos dos enfermeiros

1 — Todos os enfermeiros têm direito:

- a) Ao livre exercício da profissão, sem constrangimentos nem limitações que não sejam as

decorrentes da deontologia profissional, da lei e do presente acordo;

- b) A uma carreira profissional compatível com a dignidade da sua profissão;
- c) A recusar actividades que não sejam do âmbito das funções estipuladas neste acordo, salvo em situações de comprovada emergência;
- d) A crédito de tempo, sem quebra de qualquer direito, necessário para a programação e avaliação de actividades pedagógicas em que participe como formador.

2 — O enfermeiro pode excepcionalmente, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer por escrito que as instruções sejam confirmadas também por escrito.

## SECÇÃO V

### Artigo 9.º

#### Avaliação de desempenho

No prazo de seis meses a contar da publicação do AE as partes obrigam-se a negociar o regulamento de avaliação de desempenho, o qual tratará ainda da atribuição do mérito decorrente da avaliação efectuada e os efeitos.

### Artigo 10.º

#### Regulamento de concursos

No prazo de seis meses a contar da publicação do presente AE as partes negociarão o regulamento de concursos.

### Artigo 11.º

#### Conselho de enfermagem

A constituição, o funcionamento, bem como as atribuições e competências do conselho de enfermagem, constarão de regulamento interno.

## SECÇÃO VI

### Regras de transição

### Artigo 12.º

#### Integração na categoria

1 — Os enfermeiros serão integrados nas categorias profissionais conforme o constante no contrato individual de trabalho firmado com a Sociedade Gestora.

2 — Os enfermeiros que se encontrem nomeados na categoria de enfermeiro-chefe serão integrados nessa categoria. A integração dos enfermeiros que não possuam formação especializada adequada para o exercício da categoria de enfermeiro-chefe desempenharão as funções interinamente até à aquisição daquela formação, no prazo de cinco anos, devendo tal formação ser garantida pela Sociedade Gestora.

3 — Os enfermeiros que sejam detentores de formação especializada legalmente reconhecida transitam para a categoria de enfermeiro especialista, sendo posicionados no escalão a que corresponde um índice remuneratório imediatamente superior àquele em que se encontravam posicionados.

4 — Os enfermeiros abrangidos pelo número anterior que beneficiassem de uma expectativa de progressão mais favorável relativamente à respectiva regra de transição têm direito a serem reposicionados no escalão imediatamente superior da categoria para a qual transitam.

5 — Os efeitos da transição reportam-se à data da assinatura do acordo de empresa.

6 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 e independentemente da antiguidade, a integração é feita para o escalão correspondente à retribuição efectivamente auferida e, no caso de não coincidir, para o índice imediatamente superior.

## Artigo 13.º

### Integração nos escalões

1 — Os enfermeiros com contrato de trabalho com a Sociedade Gestora são integrados no escalão que resultar do tempo de serviço efectivamente prestado por módulos de três anos.

2 — Os enfermeiros pertencentes à carreira de enfermagem do Ministério da Saúde são integrados em escalão idêntico àquele que detêm na respectiva carreira. No caso de enfermeiros que se encontrarem em licença sem vencimento é acrescido ao tempo efectivo de serviço na função pública o tempo prestado no HFF em regime de contrato de trabalho com a Sociedade Gestora, por módulos de três anos.

3 — Os enfermeiros admitidos com tempo de serviço prestado em carreira de instituição de saúde legalmente reconhecida são integrados no escalão que resultar do tempo de serviço efectivamente prestado, acrescido do tempo prestado no HFF em regime de contrato de trabalho com a Sociedade Gestora, por módulos de três anos.

4 — A integração nos escalões não pode prejudicar a normal progressão ou promoção na carreira.

## Artigo 14.º

### Grelha salarial

1 — A carreira, as categorias, escalões e índices remuneratórios serão os que vigorarem a cada momento para os estabelecimentos dependentes do Ministério da Saúde.

2 — A grelha salarial dos enfermeiros ao serviço da Sociedade Gestora terá como referência o valor do índice 100 aplicado na Administração Pública, acrescido de um diferencial de 15 %.

## ANEXO II

### Carreira de técnicos de diagnóstico e terapêutica

#### Profissões/actividades paramédicas

### Artigo 1.º

#### Definição

São actividades paramédicas as constantes do Decreto-Lei n.º 261/93, de 24 de Julho, nomeadamente:

- 1) Análises clínicas e de saúde pública — desenvolvimento de actividades ao nível da patologia

- clínica, microbiologia, imunologia, imuno-hemoterapia clínica, genética e saúde pública, através do estudo, aplicação e avaliação das técnicas e métodos analíticos próprios, com fins de diagnóstico, prognóstico e de rastreio;
- 2) Anatomia patológica, citológica e tanatológica — tratamento de tecidos biológicos colhidos no organismo vivo ou morto, com observação macroscópica e microscópica, óptica e electrónica, com vista ao diagnóstico anatomopatológico; realização de montagem de peças anatómicas para fins de ensino e formação; execução e controlo das diversas fases da técnica citológica;
  - 3) Audiometria — desenvolvimento de actividades no âmbito da prevenção e conservação da audição, do diagnóstico e reabilitação auditiva, bem como no domínio da funcionalidade vestibular;
  - 4) Cardiopneumografia — 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 do diagnóstico e sua avaliação, bem como no desenvolvimento de acções terapêuticas específicas, no âmbito da cardiologia, pneumologia e cirurgia cardiotorácica;
  - 5) Dietética — 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;
  - 6) Farmácia — 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 medicamentos e outros produtos, informação e aconselhamento sobre o uso do medicamento;
  - 7) Fisioterapia — 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;
  - 8) 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;
  - 9) Neurofisiografia — realização de registos da actividade bioeléctrica do sistema nervoso central e periférico, como meio de diagnóstico na área de neurofisiologia, com particular incidência nas patologias do foro neurológico e neurocirúrgico, recorrendo a técnicas convencionais e ou computadorizadas;
  - 10) Ortóptica — desenvolvimento de actividades no campo do diagnóstico e tratamento dos distúrbios da motilidade ocular, visão binocular e anormalias 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 para a saúde;
  - 11) Ortopróteses — 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 desenvolvimento de acções visando assegurar a colocação dos dispositivos fabricados e respectivo ajustamento, quando necessário;
  - 12) Radiologia — realização de todos os exames da área de radiologia de diagnóstico médico; programação, execução e avaliação de todas as técnicas radiológicas que intervêm na prevenção e promoção da saúde; utilização de técnicas e normas de protecção e segurança radiológica e manuseamento com radiações ionizantes;
  - 13) Radioterapia — desenvolvimento de actividades terapêuticas através da utilização de radiação ionizante para tratamentos, incluindo o pré-diagnóstico e *follow-up* do doente; preparação, verificação, assentamento e manobras de aparelhos de radioterapia; actuação nas áreas de utilização de técnicas e normas de protecção e segurança radiológica no manuseamento com radiações ionizantes;
  - 14) Terapia 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;
  - 15) Terapia ocupacional — avaliação, tratamento e habilitação de 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; prevenção da incapacidade, através de estratégias adequadas, com vista a proporcionar ao indivíduo o máximo de desempenho e autonomia nas suas funções pessoais, sociais e profissionais, e, se necessário, o estudo e desenvolvimento das respectivas ajudas técnicas, em ordem a contribuir para uma melhoria da qualidade de vida.
  - 16) Higiene e saúde ambiental (sanitarismo) — desenvolvimento de actividades de identificação,

caracterização e redução de factores de risco para a saúde originados no ambiente, participação no planeamento de acções de saúde ambiental e em acções de educação para a saúde em grupos específicos da comunidade, bem como desenvolvimento de acções de controlo e vigilância sanitária de sistemas, estruturas e actividades com interacção no ambiente, no âmbito da legislação sobre higiene e saúde ambiental.

## Artigo 2.º

### Âmbito

São técnicos de diagnóstico e terapêutica (TDT) todos os profissionais que exerçam as actividades referidas no artigo anterior, habilitados com os cursos ministrados nas escolas superiores de tecnologias da saúde ou que a estes sejam legalmente equiparados.

## Artigo 3.º

### Admissão

1 — Para admissão dos TDT aplica-se o previsto na cláusula 3.<sup>a</sup>

2 — Quando os candidatos a admitir exerçam funções de TDT nos termos legais noutras instituições, serão integrados em lugares de diferenciação técnica adequada, obtido que seja o parecer prévio do conselho de TDT.

## Artigo 4.º

### Categorias da carreira

1 — As categorias da carreira de TDT são as seguintes:

- a) Técnico de diagnóstico e terapêutica especialista de 1.<sup>a</sup>;
- b) Técnico de diagnóstico e terapêutica especialista;
- c) Técnico de diagnóstico e terapêutica principal;
- d) Técnico de diagnóstico e terapêutica de 1.<sup>a</sup> classe;
- e) Técnico de diagnóstico e terapêutica de 2.<sup>a</sup> classe.

2 — À designação das categorias será acrescentado um epíteto específico da actividade de diagnóstico ou terapêutica exercida.

3 — Às categorias referidas no n.º 1 correspondem as remunerações constantes da grelha salarial prevista no artigo 21.º deste anexo.

## Artigo 5.º

### Definição de funções

Os TDT desempenham as seguintes funções:

- a) Planeia, organiza, executa e avalia as suas actividades;
- b) Recolhe, prepara e executa os elementos necessários ao desenvolvimento da sua actividade profissional;

- c) Produz os meios, presta os serviços e cuidados directos de saúde necessários à prevenção da doença, tratamento e reabilitação do doente;
- d) Prepara o doente para os exames e assegura a sua vigilância durante os mesmos, bem como no decurso do respectivo processo de tratamento e reabilitação, por forma a garantir a sua eficácia;
- e) Assegura a oportunidade, qualidade, humanização dos serviços e cuidados de saúde e pondera a sua rentabilidade;
- f) Assegura a gestão, aprovisionamento e manutenção corrente dos materiais e equipamentos com que trabalha;
- g) Integra equipas de ensino ou investigação em matéria da sua profissão;
- h) Assegura a elaboração e permanente actualização dos ficheiros dos utentes, dos seus serviços, bem como dos elementos estatísticos àqueles referentes;
- i) Zela pelo sigilo dos dados clínicos, pessoais e sociais relativos aos doentes, utentes ou serviços que lhe estão confiados, bem como dos processos, estudos e investigações técnicos e científicos em curso;
- j) Participa nas avaliações do desempenho e integra júris de concursos;
- k) Articula a sua actuação com outros profissionais de saúde de forma a promover a formação de equipas integradas que incrementem a eficácia dos cuidados e serviços prestados.

## Artigo 6.º

### Funções por grau de carreira

1 — Ao TDT de 2.<sup>a</sup> classe compete a consecução das actividades previstas no artigo anterior, salvo os que pela sua natureza e complexidade sejam da competência específica de outras categorias.

2 — O TDT de 1.<sup>a</sup> classe, para além das competências previstas no número anterior:

- a) Programa, executa e avalia técnicas de maior complexidade;
- b) Apoia o desenvolvimento das actividades profissionais dos TDT de 2.<sup>a</sup> classe e colabora na integração dos recém-admitidos;
- c) Participa no ensino e formação e coopera nos programas de investigação sobre matéria relacionada com a sua profissão.

3 — O técnico principal, para além das competências previstas nos números anteriores:

- a) Enquadra a actividade dos técnicos que sejam colocados sob a sua orientação;
- b) Avalia as necessidades de formação e aperfeiçoamento, no âmbito da reformulação ou aplicação de novas técnicas e tecnologias, propondo as medidas a tomar para atingir tais objectivos;
- c) Propõe a elaboração de estudos tendentes ao aperfeiçoamento das técnicas e tecnologias utilizadas.

4 — O técnico especialista, para além das competências previstas nos números anteriores:

- a) Avalia as necessidades do serviço a que pertence propondo as medidas facilitadoras das condi-

- ções do exercício, controlo de qualidade e enquadramento das respectivas actividades;
- b) Promove e dinamiza a avaliação permanente das técnicas e tecnologias a utilizar, seleccionando e adaptando as metodologias em fase de experimentação;
- c) Avalia a eficiência das equipas técnicas e promove a eficácia da organização funcional do serviço;
- d) Participa no planeamento das actividades do serviço;
- e) Participa na determinação do custo/benefício no âmbito das actividades dos TDT.

5 — O técnico especialista de 1.<sup>a</sup> para além das competências previstas nos números anteriores:

- a) Planifica as actividades técnicas, profissionais e organizativas do respectivo serviço;
- b) Concebe e desenvolve projectos de estudo, investigação e formação no âmbito da respectiva profissão;
- c) Numa perspectiva de melhoria do inter-relacionamento das várias actividades, bem como da pluridisciplinaridade das equipas de saúde, promove o conhecimento e reconhecimento do seu serviço;
- d) Participa na determinação do custo/benefício das actividades dos TDT.

6 — Caso não existam nos respectivos serviços técnicos em todas as categorias da carreira, compete ao TDT mais graduado assegurar as funções das categorias não preenchidas.

#### Artigo 7.º

##### Funções de enquadramento

Por proposta do conselho de TDT poderá o conselho de administração nomear técnicos com funções de coordenação em serviços, sectores ou actividades, o qual terá a designação de técnico-coordenador e cujo conteúdo funcional é o seguinte:

- a) Coordenar toda a actividade dos TDT do respectivo serviço, sendo responsável pela correcção e prontidão dos cuidados de saúde a prestar aos doentes, bem como pela utilização e eficiente aproveitamento dos recursos existentes;
- b) Elaborar e apresentar o plano de acção anual, bem como o relatório de actividades, de uma forma integrada no plano geral do serviço;
- c) Promover a qualidade e humanização dos serviços a prestar pelos TDT;
- d) Avaliar as necessidades de formação dos TDT dos respectivos serviços, propondo ou informando o conselho dos TDT sobre necessidades de acções de formação ou informando-o das suas solicitações para esse fim;
- e) Promover o espírito de equipa do pessoal do serviço, bem como um comportamento ético, deontológico e disciplinar adequado;
- f) Integrar as comissões de escolha de materiais de uso corrente e equipamentos, quando existam;
- g) Articular as suas competências com os objectivos predeterminados pelo director de serviço sobre os aspectos de organização e funcionamento global do mesmo, propondo, sempre que

- julgue conveniente ou oportuno, as medidas ou transformações tidas por adequadas;
- h) Elaborar o plano de férias do pessoal TDT do respectivo serviço de uma forma integrada;
- i) Proceder às avaliações do desempenho;
- j) Participar na determinação do custo/benefício no âmbito das actividades dos TDT.

#### Artigo 8.º

##### Regime de exercício

1 — As funções de técnico-coordenador são exercidas em regime de comissão de serviço.

2 — A comissão de serviço cessa nos seguintes termos:

- a) A todo o tempo pode qualquer das partes fazer cessar a comissão de serviço;
- b) A cessação da comissão de serviço está sujeita a um aviso prévio de 30 ou 60 dias, consoante a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço tenha tido uma duração até 2 anos ou mais de 2 anos.

3 — Cessando a comissão de serviço, o TDT tem direito a uma das seguintes opções:

- a) Ao regresso às funções correspondentes à categoria que antes detinha ou às correspondentes à categoria que eventualmente tenha sido promovido;
- b) À rescisão do contrato nos 30 dias seguintes à decisão da Sociedade Gestora que ponha termo à comissão de serviço, tendo neste caso direito à indemnização prevista na lei.

4 — O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação de regimes mais favoráveis constantes de contrato individual de trabalho.

#### Artigo 9.º

##### Alteração de categoria

1 — a) A promoção à categoria de técnico de 1.<sup>a</sup> classe é feita mediante concurso, ao qual poderão candidatar-se os técnicos de 2.<sup>a</sup> classe com pelo menos três anos de serviço efectivo na categoria e avaliação adequada.

b) A promoção à categoria de técnico principal é feita mediante concurso, ao qual poderão candidatar-se os técnicos de 1.<sup>a</sup> classe com pelo menos três anos de serviço efectivo na categoria e avaliação adequada.

c) A promoção à categoria de técnico especialista é feita mediante concurso, ao qual poderão candidatar-se os técnicos principais com pelo menos três anos de serviço efectivo na categoria e avaliação adequada.

d) A promoção à categoria de técnico especialista de 1.<sup>a</sup> classe é feita mediante concurso, ao qual poderão candidatar-se os técnicos especialistas com pelo menos três anos de serviço efectivo na categoria e avaliação adequada.

2 — Os concursos a que alude o número anterior são internos e realizados de acordo com o regulamento de concursos.

## Artigo 10.º

### Promoções

A promoção a categoria superior faz-se pela atribuição do escalão ao qual corresponde um índice imediatamente superior àquele que resultaria em caso de progressão.

## Artigo 11.º

### Direitos dos técnicos de diagnóstico e terapêutica

1 — Todos os TDT têm direito:

- a) Ao livre exercício da profissão sem constrangimentos nem limitações que não sejam as decorrentes da deontologia profissional, da lei e do presente acordo;
- b) A uma carreira profissional compatível com a dignidade da sua profissão;
- c) A crédito de tempo, sem quebra de qualquer direito, necessário para a programação e avaliação de actividades em que participe como formador;
- d) A recusar actividades que não sejam do âmbito das funções estipuladas neste acordo, salvo em situações de comprovada emergência;
- e) À informação clínica relacionada com o assistido, que considere essencial ao seu exercício.

2 — O técnico pode sempre, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer por escrito que as instruções sejam confirmadas também por escrito.

## Artigo 12.º

### Avaliação do desempenho

No prazo de seis meses a contar da publicação do presente AE as partes obrigam-se a negociar o regulamento de avaliação de desempenho, o qual tratará da atribuição de mérito decorrente da avaliação efectuada e os seus efeitos.

## Artigo 13.º

### Regulamento dos concursos

No prazo de seis meses a contar da publicação do presente AE as partes negociarão o regulamento dos concursos.

## Artigo 14.º

### Conselho de técnicos de diagnóstico e terapêutica

A constituição, o funcionamento bem como as atribuições e competência do CTDT constarão de regulamento interno do HFF.

## Artigo 15.º

### Transição para as novas categorias

1 — Os TDT serão integrados nas categorias profissionais conforme o contrato individual de trabalho firmado com a Sociedade Gestora.

2 — Os efeitos da transição reportam-se à data da assinatura do acordo de empresa.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 e independentemente da antiguidade, a integração é feita para

o escalão correspondente à retribuição efectivamente auferida e no caso de não coincidir para o índice imediatamente superior.

## Artigo 16.º

### Integração nos escalões

1 — Os TDT com contrato de trabalho com a Sociedade Gestora são integrados no escalão que resultar do tempo de serviço efectivamente prestado.

2 — Os TDT pertencentes à carreira técnica de diagnóstico e terapêutica do Ministério da Saúde são integrados em escalão idêntico àquele que detêm na respectiva carreira.

No caso de técnicos que se encontrem em licença sem vencimento é acrescido ao tempo efectivo de serviço na função pública o tempo prestado no HFF em regime de contrato de trabalho com a Sociedade Gestora.

3 — Os TDT admitidos com tempo de serviço prestado em carreira de instituição de saúde legalmente reconhecida são integrados no escalão que resultar do tempo de serviço efectivamente prestado, acrescido do tempo prestado no HFF em regime de contrato de trabalho com a Sociedade Gestora, por módulos de três anos.

4 — A integração nos escalões não pode prejudicar a normal progressão ou promoção na carreira.

## Artigo 17.º

### Grelha salarial

1 — A carreira, as categorias, os escalões e índices remuneratórios serão os que vigorarem a cada momento para os estabelecimentos dependentes do Ministério da Saúde.

2 — A grelha salarial dos TDT ao serviço da Sociedade Gestora terá como referência o índice 100 aplicável na Administração Pública, acrescido de um diferencial de 15%.

## ANEXO III

### Carreira dos técnicos superiores

## Artigo 1.º

### Âmbito

São técnicos superiores todos os profissionais que exerçam as actividades específicas da carreira e admitidos para o exercício dessas funções no Hospital do Professor Doutor Fernando Fonseca habilitados com licenciatura ou estudos superiores equiparados.

## Artigo 2.º

### Categorias profissionais

As categorias da carreira de técnico superior são as seguintes:

- a) Assessor;
- b) Técnico superior principal;
- c) Técnico superior;
- d) Técnico superior estagiário.



### Artigo 3.º

#### Definição de funções

A cada categoria correspondem as seguintes funções:

Técnico superior estagiário — executa as tarefas definidas para o técnico superior, integrados em período de estágio;

Técnico superior — elabora pareceres de natureza técnico-científica numa área de especialização, com vista à tomada de decisões; concebe e adapta métodos e pareceres técnico-científicos; participa na concepção, redacção e implementação de projectos e programas no âmbito da sua especialidade; na área do serviço social, para além das tarefas supradefinidas, compete desenvolver a sua actividade, em estreita colaboração com os serviços assistenciais, designadamente a preparação das altas, continuidade de cuidados e contactos com instituições públicas ou privadas de apoio social, encontrando a melhor solução a cada situação em concreto, bem como a satisfação das necessidades sociais e os direitos do doente/família;

Técnico superior principal — executa as tarefas descritas para a categoria de técnico superior e elabora estudos e pareceres de maior complexidade técnica.

Assessor — executa as tarefas descritas para a categoria de técnico superior principal, coordena estudos de grande complexidade técnica e participa na formação dos técnicos superiores.

### Artigo 4.º

#### Admissão e recrutamento

1 — Para a admissão dos técnicos superiores aplica-se o previsto na cláusula 3.<sup>a</sup>

2 — O recrutamento dos técnicos superiores faz-se de entre os indivíduos habilitados com licenciatura.

3 — Quando os candidatos a admitir exerçam funções de técnicos superiores nos termos legais noutras instituições, serão integrados em lugares de categoria profissional idêntica ou equiparada ou imediatamente superior da carreira, obtido que seja o parecer prévio do conselho dos técnicos superiores.

### Artigo 5.º

#### Ingresso

1 — O ingresso na categoria de técnico superior faz-se pela categoria de técnico superior estagiário.

2 — O estágio visa a preparação para o exercício da actividade profissional e tem a duração de um ano.

### Artigo 6.º

#### Alteração de categoria

A promoção a categoria superior faz-se pela atribuição do escalão ao qual corresponda um índice imediatamente superior àquele que resultaria em caso de progressão.

### Artigo 7.º

#### Promoções

1 — a) A promoção à categoria de técnico superior é feita automaticamente desde que decorrido um ano de serviço efectivo na categoria de técnico superior estagiário e avaliação positiva adequada.

b) A promoção à categoria de técnico superior principal é feita mediante concurso, ao qual poderão candidatar-se os técnicos superiores, com pelo menos três anos de serviço efectivo na categoria e avaliação positiva adequada.

O tempo de serviço efectivo prestado na categoria de técnico superior estagiário conta para efeitos do cômputo dos três anos.

c) A promoção à categoria de assessor é feita mediante concurso, ao qual poderão candidatar-se os técnicos superiores principais com pelo menos três anos de serviço efectivo na categoria e avaliação positiva adequada.

2 — Os concursos a que alude o número anterior são internos e de acordo com o regulamento interno de concursos.

### Artigo 8.º

#### Funções de enquadramento

Sempre que seja considerado necessário, poderá a Sociedade Gestora nomear técnicos superiores com funções de coordenação em serviços, sectores ou actividades.

### Artigo 9.º

#### Regime de exercício

1 — O cargo de técnico superior-coordenador é exercido em regime de comissão de serviço:

2 — A comissão de serviço cessa nos seguintes termos:

- a) A todo o tempo pode qualquer das partes fazer cessar a comissão de serviço;
- b) A cessação da comissão de serviço está sujeita a um aviso prévio de 30 ou 60 dias, consoante a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço tenha tido uma duração de 2 anos ou mais de 2 anos.

3 — Cessando a comissão de serviço, o técnico superior tem direito a uma das seguintes opções:

- a) Ao regresso às funções correspondentes à categoria que antes detinha ou às correspondentes às categorias que eventualmente tenha sido promovido;
- b) A rescisão do contrato nos 30 dias seguintes à decisão da Sociedade Gestora, que ponha termo à comissão de serviço, tendo neste caso direito à indemnização prevista na lei.

4 — O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação de regimes mais favoráveis constantes de contrato individual de trabalho.

### Artigo 10.º

#### Direitos dos técnicos superiores

1 — Todos os técnicos superiores têm direito:

- a) Ao livre exercício da profissão, sem constrangimentos nem limitações que não sejam as

decorrentes da deontologia profissional, da lei e do presente acordo;

- b) A uma carreira profissional compatível com a dignidade da sua profissão;
- c) Recusar actividades que não sejam do âmbito das funções estipuladas neste acordo, salvo em situações de comprovada emergência;
- d) A crédito de tempo, sem quebra de qualquer direito, necessário para a programação e avaliação de actividades pedagógicas em que participe;
- e) A toda a informação clínica relacionada com o assistido, que considere essencial ao exercício da sua profissão.

2 — O técnico superior pode excepcionalmente, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer por escrito que as instruções sejam confirmadas também por escrito.

#### Artigo 11.º

##### Avaliação de desempenho

No prazo de seis meses a contar da publicação do presente AE as partes obrigam-se a negociar o regulamento de avaliação de desempenho, o qual tratará da atribuição de mérito decorrente da avaliação efectuada e os seus efeitos.

#### Artigo 12.º

##### Regulamento dos concursos

No prazo de seis meses a contar da publicação do presente AE as partes negociarão o regulamento dos concursos.

#### SECÇÃO VI

##### Regras de transição

#### Artigo 13.º

##### Integração na categoria

1 — Os técnicos superiores serão integrados nas categorias profissionais conforme o contrato individual de trabalho firmado com a Sociedade Gestora.

2 — Os efeitos da transição reportam-se à data da assinatura do acordo de empresa.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 e independentemente da antiguidade, a integração é feita para o escalão correspondente à retribuição efectivamente auferida e, no caso de não coincidir, para o índice imediatamente superior.

#### Artigo 14.º

##### Integração nos escalões

1 — Os técnicos superiores em contrato de trabalho com a Sociedade Gestora são integrados no escalão que resultar do tempo de serviço efectivamente prestado por módulos de três anos.

2 — Os técnicos superiores pertencentes à carreira técnica superior do Ministério da Saúde são integrados em escalão idêntico aquele que detêm na respectiva carreira. No caso de técnicos superiores que se encontrem em licença sem vencimento é acrescido ao tempo efectivo de serviço na função pública o tempo prestado no

HFF em regime de contrato de trabalho com a Sociedade Gestora.

3 — Os técnicos superiores admitidos com tempo de serviço prestado em carreira de instituições de saúde legalmente reconhecida são integrados no escalão que resultar do tempo de serviço efectivamente prestado acrescido do tempo prestado no HFF em regime de contrato de trabalho com a Sociedade Gestora, por módulos de três anos.

4 — A integração nos escalões não pode prejudicar a normal progressão ou promoção na carreira.

#### Artigo 15.º

##### Grelha salarial

Categorias	Escalões				
	1	2	3	4	5
Assessor .....	388	398	408	418	428
Técnico superior principal ....	378	383	388	393	398
Técnico superior .....	333	343	358	363	369
Técnico superior estagiário ...	284	-	-	-	-

Índice 100= 65 900\$.

#### ANEXO IV

##### Carreira dos técnicos superiores de saúde

##### Estrutura de carreira

#### Artigo 1.º

##### Âmbito

São técnicos superiores de saúde todos os profissionais habilitados com licenciatura e formação profissional adequadas e que exerçam funções nas áreas de farmácia, laboratório de análises e psicologia clínica.

#### Artigo 2.º

##### Categorias profissionais

As categorias da carreira de técnico superior de saúde são as seguintes:

- a) Assessor;
- b) Assistente principal;
- c) Assistente;
- d) Assistente estagiário até um ano.

#### Artigo 3.º

##### Definição de funções

A cada categoria correspondem as seguintes funções:  
Assistente estagiário — executa as tarefas definidas para o assistente, integradas em período de estágio;  
Assistente:

##### I) Área de farmácia:

- a) Tem a responsabilidade técnica das aquisições de medicamentos e produtos farmacêuticos da sua qualidade e correcta conservação;

- b) Estabelece sistemas eficazes e seguros de distribuição e administração de medicamentos;
- c) Elabora produção de fórmulas magistrais necessárias ou convenientes para o Hospital ou instituição, bem como a análise de controlo correspondentes;
- d) Procede à formulação e controlo, em secção especializada, de misturas intravenosas para nutrição parental;
- e) Desenvolve actividades de farmácia clínica, relacionadas com a terapêutica medicamentosa e faz elaboração do perfil farmacoterapêutico do doente, faz estudos de farmacocinética e ainda estudos sobre formulação, qualidade e estabilidade dos medicamentos;
- f) Integra comissões clínicas e técnico-científicas que têm em vista a disciplina e racionalização de terapêutica medicamentosa, a melhoria assistencial e a salvaguarda da saúde pública;
- g) Dá cumprimento às exigências sobre medicamentos, estupefacientes e psicotrópicos;
- h) Elabora estudos estatísticos do consumo de medicamentos;
- i) Colabora em acções de investigação clínica com medicamentos;
- j) Colabora em programas de ensino de formação contínua e de valorização profissional a nível farmacêutico e de outros técnicos de saúde;
- k) Colabora na área da sua competência em actividades conducentes à programação da saúde e educação sanitária, hábitos de higiene, correcta alimentação, perigos de automedicação, acompanhamento de doentes de alto risco, doenças crónicas e reacções adversas;
- m) Assegura todas as urgências medicamentosas;
- n) Dá apoio técnico aos profissionais de saúde, serviços ou departamentos;
- o) Participa em júris de concursos e de avaliação;

## II) Área de laboratório:

- a) Elabora estudos teóricos e práticos de métodos de análise laboratorial, sua validação e se necessário execução de técnicas altamente diferenciadas;
- b) Avalia e interpreta os resultados e seu controlo e qualidade;
- c) Participa na selecção de reagentes e equipamentos;
- d) Integra em equipas de serviço de urgência, conjuntamente com os outros profissionais de saúde do seu departamento, ou serviço quando este regime se pratique;
- e) É responsável por sectores ou unidades de serviços;
- f) Cooperar em protocolos de estudo e investigação;
- g) Participa em programas de investigação científica relacionados com a sua área profissional;

- h) Participa em júris de concursos e de avaliação;

## III) Área da psicologia clínica:

- a) Faz os estudos psicológicos de indivíduos e elaboração de psicodiagnóstico;
- b) Faz estudo psicológico de grupos populacionais determinados, para fins de prevenção e tratamento;
- c) Participa em programas de educação para a saúde, no domínio específico;
- d) Faz aconselhamento psicológico individual, conjugal, familiar ou de grupo;
- e) Faz intervenção psicológica e psicoterapia;
- f) É responsável pela escolha, administração e utilização do equipamento técnico específico da psicologia;
- g) Integra equipas multidisciplinares de serviços de urgências, quando tal se mostrar conveniente;
- h) Participa em reuniões científicas;
- i) Participa em acções de formação na área da especialidade e afins;
- j) Participa em programas de investigação em aspectos relacionados com a sua área profissional;
- k) É responsável por sectores ou unidades de serviços;
- m) Participa em júris de concurso e avaliação.

Assistente principal — executa as tarefas definidas para o assistente, elabora pareceres técnicos e científicos na área de especialização, com vista à tomada de decisão; concebe e adapta métodos técnico-científicos; participa na concepção, redacção e interpretação de projectos e programas no âmbito da sua especialidade.

Assessor — executa as tarefas definidas para o assistente principal e elabora estudos e pareceres de maior complexidade técnica.

## Artigo 4.º

### Admissão e recrutamento

1 — Para a admissão dos técnicos superiores de saúde aplica-se o previsto na cláusula 3.<sup>a</sup>

2 — O recrutamento dos técnicos superiores de saúde faz-se de entre os indivíduos habilitados com licenciatura.

3 — Quando os candidatos a admitir exerçam funções de técnicos superiores de saúde nos termos legais noutras instituições serão integrados em lugares de categoria profissional idêntica ou equiparada ou imediatamente superior da carreira, obtido que seja o parecer prévio do conselho dos técnicos superiores de saúde.

## Artigo 5.º

### Ingresso

1 — O ingresso na carreira de técnico superior de saúde faz-se pela categoria de assistente estagiário até um ano.

2 — O estágio visa a preparação da actividade profissional e tem a duração de um ano.

#### Artigo 6.º

##### Alteração de categoria

A promoção a categoria superior faz-se pela atribuição do escalão ao qual corresponda um índice imediatamente superior àquele que resultaria em caso de progressão.

#### Artigo 7.º

##### Promoções

1 — a) A promoção à categoria de técnico superior de saúde é feita automaticamente desde que decorrido um ano de serviço efectivo na categoria de técnico superior de saúde estagiário e avaliação positiva adequada.

b) A promoção à categoria de técnico superior de saúde principal é feita mediante concurso, ao qual poderão candidatar-se os técnicos superiores de saúde com pelo menos três anos de serviço efectivo na categoria e avaliação positiva adequada.

O tempo de serviço efectivo prestado na categoria de técnico superior de saúde estagiário conta para efeitos do cômputo dos três anos.

c) A promoção à categoria de assessor é feita mediante concurso, ao qual poderão candidatar-se os técnicos superiores de saúde principais com pelo menos três anos de serviço efectivo na categoria e avaliação positiva adequada.

2 — Os concursos a que alude o número anterior são internos e de acordo com o regulamento interno de concursos.

#### Artigo 8.º

##### Funções de enquadramento

Sempre que seja necessário, poderá a Sociedade Gestora nomear técnicos superiores de saúde com funções de coordenação em serviços, sectores ou actividades.

#### Artigo 9.º

##### Regime de exercício

1 — O cargo de técnico superior de saúde-coordenador é exercido em regime de comissão de serviço.

2 — A comissão de serviço cessa nos seguintes termos:

- a) A todo o tempo pode qualquer das partes fazer cessar a comissão de serviço;
- b) A cessação da comissão de serviço está sujeita a um aviso prévio de 30 ou 60 dias, consoante a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço tenha tido uma duração de 2 anos ou mais de 2 anos.

3 — Cessando a comissão de serviço, o técnico superior de saúde tem direito a uma das seguintes opções:

- a) Ao regresso às funções correspondentes à categoria que antes detinha ou às correspondentes à categoria a que eventualmente tenha sido promovido;
- b) À rescisão do contrato nos 30 dias seguintes à decisão da Sociedade Gestora que ponha termo à comissão de serviço, tendo neste caso direito à indemnização prevista na lei.

4 — O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação de regimes mais favoráveis constantes de contrato individual de trabalho.

#### Artigo 10.º

##### Direitos dos técnicos superiores de saúde

1 — Todos os técnicos superiores de saúde têm direito:

- a) Ao livre exercício da profissão sem constrangimento nem limitações que não sejam as decorrentes da deontologia profissional da lei e do presente acordo;
- b) A uma carreira profissional, compatível com a dignidade da sua profissão;
- c) A recusar actividades que não sejam do âmbito das funções estipuladas neste acordo, salvo em situações de comprovada emergência;
- d) A crédito de tempo sem quebra de qualquer direito, necessários para a programação e avaliação de actividades pedagógicas em que participe;
- e) A toda a informação clínica relacionada com o assistido, que considere essencial ao exercício da sua profissão.

2 — O técnico superior de saúde pode excepcionalmente, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer por escrito que as instruções sejam confirmadas também por escrito.

#### Artigo 11.º

##### Avaliação de desempenho

No prazo de seis meses a contar da publicação do presente AE as partes obrigam-se a negociar o regulamento de avaliação de desempenho, o qual tratará da atribuição de mérito decorrente da avaliação efectuada e os seus efeitos.

#### Artigo 12.º

##### Regulamento dos concursos

No prazo de seis meses a contar da publicação do presente AE as partes negociarão o regulamento dos concursos.

##### Regras de transição

#### Artigo 13.º

##### Transição para as novas categorias

1 — Os técnicos superiores de saúde serão integrados nas categorias profissionais conforme o constante no contrato individual de trabalho firmado com a Sociedade Gestora.

2 — Os efeitos da transição reportam-se à data da assinatura do acordo de empresa.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 e independentemente da antiguidade, a integração é feita para o escalão correspondente à retribuição efectivamente

auferida e, no caso de não coincidir, para o índice imediatamente superior.

#### Artigo 14.º

##### Integração nos escalões

1 — Os técnicos superiores de saúde com contrato de trabalho com a Sociedade Gestora são integrados no escalão que resultar do tempo de serviço efectivamente prestado por módulos de três anos.

2 — Os técnicos superiores de saúde pertencentes à carreira técnica superior do Ministério da Saúde são integrados em escalão idêntico àquele que detêm na respectiva carreira. No caso de técnicos superiores de saúde que se encontrem em licença sem vencimento é acrescido ao tempo efectivo de serviço na função pública o tempo prestado no HFF em regime de contrato de trabalho com a Sociedade Gestora.

3 — Os técnicos superiores de saúde admitidos com tempo de serviço prestado em carreira de instituições de saúde legalmente reconhecida são integrados no escalão que resultar do tempo efectivamente prestado, acrescido do tempo prestado no HFF em regime de contrato com a Sociedade Gestora, por módulos de três anos.

4 — A integração nos escalões não pode prejudicar a normal progressão ou promoção na carreira.

#### Artigo 15.º

##### Grelha salarial

Categorias	Escalões				
	1	2	3	4	5
Assessor .....	446	456	466	476	486
Assistente principal .....	426	436	446	456	466
Assistente .....	416	426	436	446	456
Assistente estagiário .....	360	-	-	-	-

Índice 100= 65 900\$.

#### ANEXO V

##### Carreira dos profissionais informáticos

#### Artigo 1.º

##### Categorias profissionais

As categorias profissionais dos informáticos são as seguintes:

##### I) Carreira de técnico de apoio a sistemas:

- a) Técnico de apoio a sistemas principal;
- b) Técnico de apoio a sistemas;
- c) Técnico de apoio a sistemas estagiário;

##### II) Carreira de técnico de apoio a utilizadores:

- a) Técnico de apoio a utilizadores principal;
- b) Técnico de apoio a utilizadores;
- c) Técnico de apoio a utilizadores estagiário.

#### Artigo 2.º

##### Definição de funções

A cada categoria correspondem as seguintes funções:  
I — Carreira de técnico de apoio a sistemas:

Técnico de apoio a sistemas estagiário — executa as tarefas definidas pelo técnico de apoio a sistemas em período de estágio;

Técnico de apoio a sistemas — executa as seguintes actividades:

- a) Interage com o sistema, recorrendo a instruções e comandos adequados ao seu regular funcionamento e exploração;
- b) Desencadeia os procedimentos definidos e configurados para a operação de sistemas;
- c) Executa os trabalhos previstos no plano de exploração, mantém registo das operações efectuadas;
- d) Identifica as anomalias do sistema e desencadeia as acções de regularização requeridas;
- e) Zela pelo cumprimento das normas de segurança física do equipamento e dos suportes de informação;
- f) Desencadeia e controla os procedimentos regulares de salvaguarda da informação, nomeadamente cópias de segurança e colabora em tarefas de recuperação da informação;
- g) Assegura a distribuição dos suportes físicos da informação;

Técnico de apoio a sistemas principal — para além das tarefas que o técnico de apoio a sistemas executa, assiste na resolução de problemas mais complexos, instala e testa novas aplicações;

##### II — Carreira de técnico de apoio a utilizadores:

Técnico de apoio a utilizadores estagiário — executa as tarefas definidas pelo técnico de apoio a utilizadores em período de estágio;

Técnico de apoio a utilizadores — executa as seguintes actividades:

- a) Interage com o sistema, recorrendo a instruções e comandos adequados ao seu regular funcionamento e exploração;
- b) Acciona e manipula os equipamentos periféricos de cada configuração, mencionando os respectivos consumíveis e vigiando regularmente o seu funcionamento;
- c) Executa os trabalhos previstos no plano de exploração, mantém registo das operações efectuadas;
- d) Identifica as anomalias do sistema e desencadeia as acções de regularização requeridas;
- e) Zela pelo cumprimento das normas de segurança física do equipamento e dos suportes de informação;
- f) Interage com os utilizadores em situações decorrentes da execução das aplicações dos produtos e gere os suportes físicos da informação assegurando a sua disponibilidade de acordo com os trabalhos a executar;

- g) Assegura a distribuição e instalação dos suportes físicos da informação e equipamentos.

Técnico de apoio a utilizadores principal — para além das tarefas do técnico de apoio a utilizadores, executa e assiste na resolução de problemas mais complexos, incluindo *hardware* e *software* relacionado.

### Artigo 3.º

#### Admissão e recrutamento

1 — Para a admissão dos técnicos de apoio a sistemas e apoio a utilizadores aplica-se o previsto na cláusula 3.ª

2 — O recrutamento de técnicos de apoio a sistemas e apoio a utilizadores faz-se de entre os indivíduos habilitados com formação em *hardware* e *software*, excepto se anteriormente já tiverem desempenhado as respectivas funções.

3 — Quando os candidatos a admitir exerçam funções de técnicos de informática, nos termos legais, noutra instituição serão integrados em lugares de categoria profissional idêntica ou equiparada ou imediatamente superior da carreira, obtido que seja o parecer prévio fundamentado do serviço de recursos humanos do HFF.

### Artigo 4.º

#### Promoções

1 — A promoção às categorias de técnico de apoio a sistemas e de técnico de apoio a utilizadores é feita automaticamente desde que decorrido um ano de serviço efectivo na categoria de técnico de apoio a sistemas estagiário e de técnico de apoio a utilizadores estagiários e avaliação positiva adequada.

2 — A promoção à categoria de técnico de apoio a sistemas principal e à de técnico de apoio a utilizadores é feita mediante concurso, ao qual poderão candidatar-se o técnico de apoio a sistemas principal e o técnico de apoio a utilizadores com, pelo menos, três anos de serviço efectivo na categoria e avaliação positiva adequada.

3 — Os concursos a que alude os números anteriores são internos e de acordo com o regulamento interno de concursos.

### Artigo 5.º

#### Ingresso

1 — O ingresso na carreira de técnico de apoio a sistemas e de técnico de apoio a utilizadores faz-se pela categoria de técnico de apoio a sistemas estagiários e de técnico de apoio a utilizadores estagiário.

2 — O estágio visa a preparação para o exercício da actividade e tem a duração de um ano.

### Artigo 6.º

#### Alteração de categoria

A promoção a categoria superior faz-se pela atribuição do escalão ao qual corresponda um índice imedia-

tamente superior àquele que resultaria em caso de progressão.

### Artigo 7.º

#### Funções de enquadramento

Sempre que seja considerado necessário, poderá a Sociedade Gestora nomear técnico de apoio a sistemas e técnicos de apoio a utilizadores com funções de coordenador.

### Artigo 8.º

#### Regime de exercício

1 — As funções de técnico de apoio a sistemas-coordenador e de técnico de apoio a utilizadores-coordenadores são exercidas em regime de comissão de serviço.

2 — A comissão de serviço cessa nos seguintes termos:

- a) A todo o tempo pode qualquer das partes fazer cessar a comissão de serviço;
- b) A cessação da comissão de serviço está sujeita a um aviso prévio de 30 ou 60 dias, consoante a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço tenha tido uma duração de 2 anos ou mais de 2 anos;
- c) Cessando a comissão de serviço, o técnico de apoio a sistemas e o técnico de apoio a utilizadores têm direito a uma das seguintes opções:

- 1) Ao regresso às funções correspondentes à categoria que antes detinham ou às correspondentes à categoria que eventualmente a tenham sido promovidos;
- 2) A rescisão do contrato nos 30 dias seguintes à decisão da Sociedade Gestora que ponha termo à comissão de serviço, tendo neste caso direito à indemnização prevista na lei.

3 — O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação de regimes mais favoráveis constantes de contrato individual de trabalho.

### Artigo 9.º

#### Direitos dos técnicos de apoio a sistemas e de apoio a utilizadores

1 — Todos os técnicos de apoio a sistemas e técnicos de apoio a utilizadores têm direito:

- a) Ao livre exercício da profissão sem constrangimentos nem limitações, que não sejam as decorrentes de deontologia profissional, da lei e do presente acordo;
- b) A uma carreira profissional compatível com a dignidade da sua profissão;
- c) A recusar actividades que não sejam do âmbito das funções estipuladas neste acordo, salvo em situações de comprovada emergência;
- d) A crédito de tempo, sem quebra de qualquer direito necessário para a programação e avaliação de actividades pedagógicas em que participem.

2 — O técnico de apoio a sistemas e o técnico de apoio a utilizadores podem excepcionalmente, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer por escrito que as instruções sejam confirmadas também por escrito.

## Artigo 10.º

### Avaliação de desempenho

No prazo de seis meses a contar da publicação do presente AE as partes obrigam-se a negociar o regulamento de avaliação de desempenho, o qual tratará da atribuição de mérito decorrente da avaliação efectuada e os seus efeitos.

## Artigo 11.º

### Regulamento dos concursos

No prazo de seis meses a contar da publicação do presente AE as partes negociarão o regulamento dos concursos.

## Artigo 12.º

### Transição para as novas categorias

1 — O técnico de apoio a sistemas e o técnico de apoio a utilizadores serão integrados nas categorias profissionais, conforme o constante no contrato individual de trabalho firmado com a Sociedade Gestora e de acordo com a seguintes regras:

- Os técnicos informáticos estagiários são integrados com a categoria de técnico de apoio a sistemas estagiário a técnicos de apoio a utilizadores estagiários, consoante a sua formação técnica e área funcional actual de trabalho;
- Os técnicos informáticos são integrados com a categoria de técnico de apoio a sistemas ou técnico de apoio a utilizadores, consoante a sua formação técnica e área funcional actual de trabalho;
- Os técnicos informáticos principais são integrados com a categoria de técnico de apoio a sistemas principal ou técnico de apoio a utilizadores principal, consoante a sua formação técnica e área funcional actual de trabalho.

2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 e independentemente da antiguidade, a integração é feita para o escalão correspondente à retribuição efectivamente auferida e, no caso de não coincidir, para o índice imediatamente superior.

3 — Os efeitos da transição reportam-se à assinatura do acordo de empresa.

## Artigo 13.º

### Integração nos escalões

1 — Os técnicos de apoio a sistemas e o técnico de apoio a utilizadores com contrato de trabalho com a Sociedade Gestora são integrados no escalão que resultar do tempo de serviço efectivamente prestado por módulos de três anos.

2 — Os técnicos informáticos pertencentes à carreira técnica informática do Ministério da Saúde são integrados em escalão idêntico àquele que detêm na respectiva carreira. No caso de técnicos informáticos que se encontrem em licença sem vencimento é acrescido ao tempo efectivo de serviço na função pública o tempo prestado no HFF em regime de contrato de trabalho com a Sociedade Gestora.

3 — Os técnicos informáticos admitidos com tempo de serviço prestado em carreira de instituições de saúde legalmente reconhecidas são integrados no escalão que resultar do tempo de serviço efectivamente prestado acrescido do tempo prestado no HFF em regime de contrato de trabalho com a Sociedade Gestora, por módulos de três anos.

4 — A integração nos escalões não pode prejudicar a normal progressão ou promoção na carreira.

## Artigo 14.º

### Grelha salarial

#### Técnicos de apoio a sistemas

Categorias	Escalões				
	1	2	3	4	5
Técnico de apoio a sistemas principal .....	379	389	399	409	419
Técnico de apoio a sistemas ...	319	329	339	349	359
Técnico de apoio a sistemas estagiário .....	273	-	-	-	-

Índice 100= 65 900\$.

#### Técnicos de apoio a utilizadores

Categorias	Escalões				
	1	2	3	4	5
Técnico de apoio a utilizadores principal .....	303	313	323	333	343
Técnico de apoio a utilizadores	243	258	268	278	288
Técnico de apoio a utilizadores estagiário .....	190	-	-	-	-

Índice 100= 65 900\$.

## ANEXO VI

### Carreira dos assistentes administrativos

#### Estrutura de carreira

## Artigo 1.º

### Categorias profissionais

As categorias profissionais da área administrativa são as seguintes:

- Chefe administrativo;
- Assessor administrativo;
- Assistente administrativo-coordenador;
- Assistente administrativo;
- Assistente administrativo estagiário.

## Artigo 2.º

### Definição de funções

A cada categoria correspondem as seguintes funções:

Chefia administrativa — para além do conteúdo funcional descrito para a categoria de assistente administrativo é responsável pela coordenação administrativa de uma área funcional, supervi-

sionando o trabalho realizado nessa área pelos assistentes administrativos e assistentes administrativos-coordenadores;

Assessor administrativo — executa as tarefas descritas para a categoria de assistente administrativo-coordenador e elabora estudos de maior complexidade e profundidade;

Assistente administrativo-coordenador — executa as tarefas definidas para a categoria de assistente administrativo, podendo coordenar uma equipa de um ou vários sectores administrativos;

Assistente administrativo — executa as tarefas de natureza administrativa, designadamente relativas a assuntos de pessoal, legislação, fiscal e relações com os fornecedores e utentes. Opera com equipamento de escritório, nomeadamente de tratamento automático de informação (terminais de computador e microcomputador), telimpressoras, telecopiadoras e outras. Colabora activamente na integração dos estagiários administrativos;

Assistente administrativo estagiário — executa as tarefas definidas para o assistente administrativo integradas em período de estágio.

### Artigo 3.º

#### Admissão e recrutamento

1 — Para a admissão dos assistentes administrativos aplica-se o previsto na cláusula 3.<sup>a</sup>

2 — O recrutamento de assistente administrativo faz-se de entre os indivíduos habilitados com o mínimo do 12.º ano de escolaridade, excepto se anteriormente já tiverem desempenhado as respectivas funções.

3 — Quando os candidatos a admitir exerçam funções de assistentes administrativos nos termos legais noutras instituições, serão integrados em lugares de categoria profissional idêntica ou equiparada ou imediatamente superior da carreira, obtido que seja o parecer prévio fundamentado do serviço de recursos humanos do HFF.

### Artigo 4.º

#### Promoções

1 — A promoção à categoria de assistente administrativo é feita automaticamente desde que decorrido um ano de serviço efectivo na categoria de assistente administrativo estagiário e avaliação positiva adequada.

2 — A promoção à categoria de assistente administrativo-coordenador é feita mediante concurso, ao qual poderão candidatar-se os assistentes administrativos com pelo menos três anos de serviço efectivo na categoria e avaliação positiva adequada.

3 — A promoção à categoria profissional de assessor administrativo é feita mediante concurso, ao qual poderão candidatar-se os assistentes administrativos e assistentes administrativos-coordenadores com pelo menos três anos de serviço efectivo na categoria e avaliação positiva adequada.

4 — Os concursos a que aludem os números anteriores são internos e de acordo com o regulamento interno de concursos.

### Artigo 5.º

#### Ingresso

1 — O ingresso na categoria de assistente administrativo faz-se pela categoria de assistentes administrativo estagiário.

2 — O estágio visa a preparação para o exercício da actividade profissional e tem a duração de um ano.

### Artigo 6.º

#### Alteração de categoria

A promoção a categoria superior faz-se pela atribuição do escalão ao qual corresponda um índice imediatamente superior àquele que resultaria em caso de progressão.

### Artigo 7.º

#### Funções de enquadramento

Sempre que seja considerado necessário, poderá a Sociedade Gestora nomear assistentes administrativos principais com funções de coordenação em serviços, sectores ou actividades, sendo designados por assistentes administrativos-coordenadores.

### Artigo 8.º

#### Funções de secretariado de administração e direcção

As funções de secretariado de administração e direcção são exercidas por assistentes administrativos em regime de comissão de serviço de acordo com o disposto no número seguinte.

### Artigo 9.º

#### Regime de exercício

1 — As funções de chefia administrativa ou secretariado de administração ou direcção são exercidas em regime de comissão de serviço.

2 — A comissão de serviço cessa nos seguintes termos:

- a) A todo o tempo pode qualquer das partes fazer cessar a comissão de serviço;
- b) A cessação da comissão de serviço está sujeita a um aviso prévio de 30 ou 60 dias, consoante a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço tenha tido uma duração de 2 anos ou mais de 2 anos.

3 — Cessando a comissão de serviço, o assistente administrativo tem direito a uma das seguintes opções:

- a) Ao regresso às funções correspondentes à categoria que antes detinha ou às correspondentes à categoria que eventualmente tenha sido promovido;
- b) A rescisão do contrato nos 30 dias seguintes à decisão da Sociedade Gestora que ponha termo à comissão de serviço, tendo neste caso direito à indemnização prevista na lei.

4 — O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação de regimes mais favoráveis constantes de contrato individual de trabalho.



## Artigo 10.º

### Direitos dos assistentes administrativos

1 — Todos os assistentes administrativos têm direito:

- Ao livre exercício da profissão sem constrangimentos nem limitações que não sejam as decorrentes de deontologia profissional, da lei e do presente acordo;
- A uma carreira profissional compatível com a dignidade da sua profissão;
- A recusar actividades que não sejam do âmbito das funções estipuladas neste acordo, salvo em situações de comprovada emergência;
- A crédito de tempo, sem quebra de qualquer direito necessário para a programação e avaliação de actividades pedagógicas em que participe.

2 — O assistente administrativo pode excepcionalmente para salvaguarda da sua responsabilidade requer por escrito que as instruções sejam confirmadas também por escrito.

## Artigo 11.º

### Avaliação de desempenho

No prazo de seis meses a contar da publicação do presente AE as partes obrigam-se a negociar o regulamento de avaliação de desempenho, o qual tratará da atribuição de mérito decorrente da avaliação efectuada e os seus efeitos.

## Artigo 12.º

### Regulamento dos concursos

No prazo de seis meses a contar da publicação do presente AE as partes negociarão o regulamento dos concursos.

## SECÇÃO VI

### Regras de transição

## Artigo 13.º

### Integração na categoria

1 — Os assistentes administrativos serão integrados nas categorias profissionais conforme o constante no contrato individual de trabalho firmado com a Sociedade Gestora e de acordo com as seguintes regras:

- Os escriturários estagiários são integrados com a categoria de assistente administrativo estagiário;
- Os escriturários de 3.ª e de 2.ª são integrados com a categoria de assistente administrativo, sendo no entanto integrados como assistentes administrativos-coordenadores os escriturários actualmente nomeados chefes de equipa;
- Os escriturários de 1.ª são integrados com a categoria de assessor administrativo.

2 — Os efeitos da transição reportam-se à data da assinatura do acordo de empresa.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 e independentemente da antiguidade, a integração é feita para

o escalão correspondente à retribuição efectivamente auferida e, no caso de não coincidir, para o índice imediatamente superior.

## Artigo 14.º

### Integração nos escalões

1 — Os assistentes administrativos com contrato de trabalho com a Sociedade Gestora são integrados no escalão que resultar do tempo de serviço efectivamente prestado por módulos de três anos.

2 — Os assistentes administrativos pertencentes a carreira do Ministério da Saúde são integrados em escalão idêntico àquele que detêm na respectiva carreira. No caso de assistentes administrativos que se encontrem em licença sem vencimento é acrescido ao tempo efectivo de serviço na função pública o tempo prestado no HFF em regime de contrato de trabalho com a Sociedade Gestora.

3 — Os assistentes administrativos admitidos com tempo de serviço prestado em carreira de instituições de saúde legalmente reconhecidas são integrados no escalão que resultar do tempo de serviço efectivamente prestado acrescido do tempo prestado no HFF em regime de contrato de trabalho com a Sociedade Gestora, por módulos de três anos.

4 — A integração nos escalões não pode prejudicar a normal progressão ou promoção na carreira.

## Artigo 15.º

### Grelha salarial

Categorias	Escalões									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Assistente administrativo principal	168	175	182	189	196	204	212	221	230	240
Assistente administrativo-coordenador . . . . .	158	163	170	177	184	191	198	205	212	219
Assistente administrativo . . . . .	148	153	162	169	176	183	190	197	204	211
Assistente administrativo estagiário	117									

## ANEXO VII

### Carreira dos profissionais do sector de armazém

### Estrutura de carreira

## Artigo 1.º

### Categorias profissionais

As categorias profissionais do sector de armazém são as seguintes:

- Fiel de armazém principal;
- Fiel de armazém;
- Fiel auxiliar de armazém.

## Artigo 2.º

### Definição de funções

A cada categoria correspondem as seguintes funções:

Fiel de armazém principal — ao fiel de armazém principal correspondem, para além das funções respeitantes ao fiel de armazém, as seguintes: coordena o trabalho realizado pelos fiéis de armazém em um ou mais armazéns; coordena o trabalho realizado pelos fiéis auxiliares de armazém.

Fiel de armazém — ao fiel de armazém correspondem as seguintes funções: recepciona e confere material entregue; arruma o material nas prateleiras; controla os *stocks* nas prateleiras; procede ao aviamento do material requisitado pelos serviços; procede, quando necessário, a cargas e descargas dos materiais, procede ao arrumo e limpeza das instalações.

Fiel auxiliar de armazém — ao fiel auxiliar de armazém correspondem as seguintes funções: procede, quando necessário, a cargas e descargas de materiais entregues pelos fornecedores; procede às cargas dos carros de distribuição do material de consumo clínico ou outro, bem como à respectiva distribuição pelos serviços requisitantes e arrumo desses materiais nos serviços; controla os *stocks* nas prateleiras dos serviços requisitantes; procede ao arrumo e limpeza das instalações.

## Artigo 3.º

### Admissão e recrutamento

1 — Para a admissão dos fiéis de armazém aplica-se o previsto na cláusula 3.<sup>a</sup>

2 — O recrutamento de fiel de armazém faz-se de entre os indivíduos habilitados com o mínimo do 12.º ano de escolaridade, excepto se anteriormente já tiverem desempenhado as respectivas funções.

3 — Quando os candidatos a admitir exerçam funções de fiéis de armazém, nos termos legais, noutras instituições serão integrados em lugares de categoria profissional idêntica ou equiparada ou imediatamente superior da carreira, obtido que seja o parecer prévio fundamentado do serviço de recursos humanos do HFF.

## Artigo 4.º

### Promoções

1 — A promoção à categoria de fiel de armazém principal é feita mediante concurso, ao qual poderão candidatar-se os fiéis de armazém com pelo menos três anos de serviço efectivo na categoria e avaliação positiva adequada.

2 — Os concursos a que alude o número anterior é interno e de acordo com o regulamento interno de concursos.

## Artigo 5.º

### Ingresso

O ingresso na carreira de fiel de armazém faz-se pela categoria de fiel de armazém.

## Artigo 6.º

### Alteração de categoria

A promoção a categoria superior faz-se pela atribuição do escalão ao qual corresponda um índice imediatamente superior àquele que resultaria em caso de progressão.

## Artigo 7.º

### Direitos dos fiéis de armazém

1 — Todos os fiéis de armazém têm direito:

- a) Ao livre exercício da profissão sem constrangimentos nem limitações que não sejam as decorrentes de deontologia profissional, da lei e do presente acordo;
- b) A uma carreira profissional compatível com a dignidade da sua profissão;
- c) A recusar actividades que não sejam do âmbito das funções estipuladas neste acordo, salvo em situações de comprovada emergência;
- d) A crédito de tempo, sem quebra de qualquer direito necessário para a programação e avaliação de actividades pedagógicas em que participe.

2 — O fiel de armazém pode excepcionalmente, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer por escrito que as instruções sejam confirmadas também por escrito.

## Artigo 8.º

### Avaliação de desempenho

No prazo de seis meses a contar da publicação do presente AE, as partes obrigam-se a negociar o regulamento de avaliação de desempenho, o qual tratará da atribuição de mérito decorrente da avaliação efectuada e os seus efeitos.

## Artigo 9.º

### Regulamento dos concursos

No prazo de seis meses a contar da publicação do presente AE, as partes negociarão o regulamento dos concursos.

## Artigo 10.º

### Integração na categoria

1 — Os fiéis de armazém serão integrados nas categorias profissionais conforme o constante no contrato individual de trabalho firmado com a Sociedade Gestora e de acordo com as seguintes regras:

- a) Os auxiliares de armazém de 4.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup> são integrados com a categoria de fiel auxiliar de armazém;
- b) Os auxiliares de armazém de 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup> são integrados com a categoria de fiel de armazém.

2 — Os efeitos da transição reportam-se à data da assinatura do acordo de empresa.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 e independentemente da antiguidade, a integração é feita para o escalão correspondente à retribuição efectivamente auferida e, no caso de não coincidir, para o índice imediatamente superior.

## Artigo 11.º

### Integração nos escalões

1 — Os fiéis de armazém com contrato de trabalho com a Sociedade Gestora são integrados no escalão que resultar do tempo de serviço efectivamente prestado por módulos de três anos.

2 — Os fiéis de armazém pertencentes à carreira do Ministério da Saúde são integrados em escalão idêntico àquele que detêm na respectiva carreira. No caso de fiéis de armazém que se encontrem em licença sem vencimento é acrescido ao tempo efectivo de serviço na função pública o tempo prestado no HFF em regime de contrato de trabalho com a Sociedade Gestora.

3 — Os fiéis de armazém admitidos com tempo de serviço prestado em carreira de instituições de saúde legalmente reconhecidas são integrados no escalão que resultar do tempo de serviço efectivamente prestado acrescido do tempo prestado no HFF em regime de contrato de trabalho com a Sociedade Gestora, por módulos de três anos.

4 — A integração nos escalões não pode prejudicar a normal progressão ou promoção na carreira.

## Artigo 12.º

### Grelha salarial

Categorias	Escalões									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Fiel de armazém principal . . . . .	145	151	157	163	169	175	181	187	193	200
Fiel de armazém . . . . .	125	132	139	146	153	159	165	172	177	185
Fiel auxiliar de armazém . . . . .	105	115	122	129	136	143	150	157	164	170

Índice 100= 65 900\$.

## ANEXO VIII

### Carreira dos auxiliares

#### Estrutura de carreira

## Artigo 1.º

### Categorias profissionais

As categorias da carreira de acção médica, auxiliares de saúde, auxiliares de alimentação e auxiliares administrativos são as seguintes:

I:

- a) Auxiliar de acção médica principal;
- b) Auxiliar de acção médica;

II:

- a) Auxiliar de saúde principal;
- b) Auxiliar de saúde;

III:

- a) Auxiliar de alimentação principal;
- b) Auxiliar de alimentação;

IV:

- a) Auxiliar administrativo principal;
- b) Auxiliar administrativo.

## Artigo 2.º

### Definição de funções

I — Ao auxiliar de acção médica correspondem as seguintes funções:

a) Nos cuidados aos utentes:

Colabora na higiene e conforto aos utentes;  
Enquadra e responde às necessidades dos utentes;  
Distribui e administra a alimentação;  
Colabora na preparação dos biberões;  
Transporta e acompanha o utente;  
Prepara e transporta o cadáver;

b) Na limpeza e higienização:

Procede à triagem e recolha de resíduos;  
Procede a limpeza e desinfecção de materiais e equipamentos;  
Procede ao manuseamento e tiragem da roupa suja;

c) No apoio ao serviço e ou utilidade:

Repõe materiais esterilizados;  
Acondiciona e procede à conservação do material esterilizado;  
Repõe e procede à manutenção de *stocks*;  
Transporta produtos orgânicos;  
Controla e acompanha as visitas;  
Colabora na manutenção e segurança das instalações e equipamentos;  
Transporta documentação clínica e administrativa.

II — Ao auxiliar de saúde correspondem as seguintes funções:

Colabora, sob supervisão dos técnicos de diagnóstico e terapêutica, na prestação de cuidados de saúde aos doentes;  
Assegura a manutenção, limpeza e arrumo dos equipamentos e instalações;  
Procede ao acompanhamento e transporte de doentes em camas, macas, cadeiras de rodas ou a pé, dentro e fora do Hospital;  
Transporta produtos hospitalares e outros materiais entre os serviços;  
Transporta documentação clínica e administrativa.

III — Ao auxiliar de alimentação correspondem as seguintes funções:

Prepara, acondiciona e transporta a alimentação, podendo, ainda, administrá-la aos doentes;  
Prepara-a e distribui-a aos doentes;  
Procede à lavagem da louça;  
Assegura a manutenção, limpeza, desinfecção e arrumo do equipamento;  
Procede à recolha e transporte dos resíduos alimentares.

IV — Ao auxiliar administrativo correspondem funções de apoio administrativo, designadamente:

Entrega documentos;  
Transmite recados;  
Procede ao atendimento telefónico;  
Reproduz e arquiva documentos;  
Acompanha o público aos serviços;  
Procede à limpeza e arrumo as instalações.

### Artigo 3.º

#### Admissão e recrutamento

1 — Para admissão dos auxiliares aplica-se o previsto na cláusula 3.ª

2 — O recrutamento de auxiliares faz-se de entre os indivíduos habilitados com a escolaridade mínima obrigatória, excepto se anteriormente já tiverem desempenhado as respectivas funções.

3 — Quando os candidatos a admitir exerçam funções de auxiliares nos termos legais noutras instituições, serão integrados em lugares de categoria profissional idêntica ou equiparada ou imediatamente superior da carreira, obtido que seja o parecer prévio fundamentado do serviço de recursos humanos do HFF.

### Artigo 4.º

#### Ingresso

O ingresso na carreira de auxiliar é feito pela categoria de auxiliar.

### Artigo 5.º

#### Alteração de categoria

A promoção a categoria superior faz-se pela atribuição do escalão ao qual corresponda um índice imediatamente superior àquele que resultaria em caso de progressão.

### Artigo 6.º

#### Promoções

1 — A promoção à categoria de auxiliar de acção médica, de saúde, de alimentação e administrativo principal é feita mediante concurso, ao qual poderão candidatar-se os auxiliares com pelo menos três anos de serviço efectivo na categoria e avaliação positiva adequada.

2 — A promoção à categoria de auxiliar de alimentação encarregado é feita mediante concurso, ao qual poderão candidatar-se os auxiliares de alimentação principal com pelo menos três anos de serviço efectivo na categoria e avaliação positiva adequada.

3 — Os concursos a que alude o número anterior são internos e de acordo com o regulamento interno dos concursos.

### Artigo 7.º

#### Direitos dos auxiliares

1 — Todos os auxiliares têm direito:

a) Ao livre exercício da profissão, sem constrangimentos nem limitações que não sejam as

decorrentes de deontologia profissional, da lei e do presente acordo;

- b) A uma carreira profissional compatível com a dignidade da sua profissão;
- c) A recusar actividades que não sejam do âmbito das funções estipuladas neste acordo, salvo em situações de comprovada emergência;
- d) A crédito de tempo, sem quebra de qualquer direito necessário para a programação e avaliação de actividades pedagógicas em que participe.

2 — O auxiliar pode excepcionalmente, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer por escrito que as instruções sejam confirmadas também por escrito.

### Artigo 8.º

#### Avaliação de desempenho

No prazo de seis meses a contar da publicação do presente AE as partes obrigam-se a negociar o regulamento de avaliação de desempenho, o qual tratará da atribuição de mérito decorrente da avaliação efectuada e os seus efeitos.

### Artigo 9.º

#### Regulamento dos concursos

No prazo de seis meses a contar da publicação do presente AE as partes negociarão o regulamento dos concursos.

### Artigo 10.º

#### Integração na categoria

1 — Os auxiliares serão integrados nas categorias profissionais conforme o constante no contrato individual de trabalho firmado com a Sociedade Gestora.

2 — Os auxiliares de 4.ª são integrados com a categoria de auxiliares de acção médica, de saúde, alimentação e administrativo.

3 — Os auxiliares de 3.ª, 2.ª e 1.ª são integrados com a categoria de auxiliares de acção médica, de saúde, alimentação e administrativo principal.

4 — Os efeitos da transição reportam-se à data de assinatura do acordo de empresa.

5 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 e independentemente da antiguidade, a integração é feita para o escalão correspondente à retribuição efectivamente auferida e, no caso de não coincidir, para o índice imediatamente superior.

### Artigo 11.º

#### Integração nos escalões

1 — Os auxiliares com contrato de trabalho com a Sociedade Gestora são integrados no escalão que resultar do tempo de serviço efectivamente prestado por módulos de três anos.

2 — Os auxiliares pertencentes à carreira de auxiliares do Ministério da Saúde são integrados em escalão idêntico àquele que detêm na respectiva carreira. No caso

de auxiliares que se encontrarem em licença sem vencimento é acrescido ao tempo efectivo de serviço na função pública o tempo prestado no HFF em regime de contrato de trabalho com a Sociedade Gestora, por módulos de três anos.

3 — Os auxiliares admitidos com tempo de serviço prestado em carreira de instituição de saúde legalmente reconhecida são integrados no escalão que resultar do tempo de serviço efectivamente prestado, acrescido do tempo prestado no HFF em regime de contrato de trabalho com a Sociedade Gestora, por módulos de três anos.

4 — A integração nos escalões não pode prejudicar a normal progressão ou promoção na carreira.

## Artigo 12.º

### Grelha salarial

Categorias	Escalões									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Auxiliar principal	118	125	132	139	146	153	160	167	174	180
Auxiliar .....	100	110	118	125	132	139	145	152	159	165

Índice 100= 65 900\$.

## ANEXO IX

### Carreira dos telefonistas

## Artigo 1.º

### Categorias profissionais

As categorias profissionais do sector dos telefones são as seguintes:

- Telefonista principal;
- Telefonista.

## Artigo 2.º

### Definição de funções

Ao telefonista correspondem as seguintes funções:

- Opera em central telefónica e procede à comutação telefónica do exterior para a rede interna e no sentido inverso;
- Anota pedidos de chamadas telefónicas, bem como o registo de mensagens para transmitir;
- Providencia o bom estado do funcionamento e limpeza do equipamento.

## Artigo 3.º

### Admissão e recrutamento

1 — Para a admissão de telefonista aplica-se o previsto na cláusula 3.ª

2 — O recrutamento de telefonistas faz-se de entre os individuos habilitados com a escolaridade mínima obrigatória, excepto se anteriormente já tiverem desempenhado as respectivas funções.

3 — Quando os candidatos a admitir exerçam funções de telefonistas nos termos legais noutras instituições,

serão integrados em lugares de categoria profissional idêntica ou equiparada ou imediatamente superior da carreira, obtido que seja o parecer prévio fundamentado do serviço de recursos humanos do HFF.

## Artigo 4.º

### Ingresso

O ingresso na carreira de telefonista é feita pela categoria de telefonista.

## Artigo 5.º

### Alteração de categoria

A promoção à categoria superior faz-se pela atribuição do escalão ao qual corresponda um índice imediatamente superior àquele que resultaria em caso de progressão.

## Artigo 6.º

### Promoções

1 — A promoção à categoria de telefonista principal é feita mediante concurso, ao qual poderão candidatar-se os telefonistas com pelo menos três anos de serviço efectivo na categoria e avaliação positiva adequada.

2 — O concurso a que alude o número anterior é interno e de acordo com o regulamento interno dos concursos.

## Artigo 7.º

### Direitos dos telefonistas

1 — Todos os telefonistas têm direito:

- Ao livre exercício da profissão sem constrangimentos nem limitações que não sejam as decorrentes de deontologia profissional, da lei e do presente acordo;
- A uma carreira profissional compatível com a dignidade da sua profissão;
- A recusar actividades que não sejam do âmbito das funções estipuladas neste acordo, salvo em situações de comprovada emergência;
- A crédito de tempo, sem quebra de qualquer direito necessário para a programação e avaliação de actividades pedagógicas em que participe.

2 — O telefonista pode excepcionalmente para salvaguarda da sua responsabilidade requerer por escrito que as instruções sejam confirmadas também por escrito.

## Artigo 8.º

### Avaliação de desempenho

No prazo de seis meses a contar da publicação do presente AE as partes obrigam-se a negociar o regulamento de avaliação de desempenho, o qual tratará da atribuição de mérito decorrente da avaliação efectuada e os seus efeitos.

## Artigo 9.º

### Regulamento dos concursos

No prazo de seis meses a contar da publicação do presente AE as partes negociarão o regulamento dos concursos.

## Artigo 10.º

### Integração na categoria

1 — Os telefonistas serão integrados nas categorias profissionais conforme o constante no contrato individual de trabalho firmado com a Sociedade Gestora.

2 — Os efeitos da transição reportam-se à data de assinatura do acordo de empresa.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 e independentemente da antiguidade, a integração é feita para o escalão correspondente à retribuição efectivamente auferida e, no caso de não coincidir, para o índice imediatamente superior.

## Artigo 11.º

### Integração nos escalões

1 — Os telefonistas com contrato de trabalho com a Sociedade Gestora são integrados no escalão que resultar do tempo de serviço efectivamente prestado por módulos de três anos.

2 — Os telefonistas admitidos com tempo de serviço prestado em carreira de instituição de saúde legalmente reconhecida são integrados no escalão que resultar do tempo de serviço efectivamente prestado, acrescido do tempo prestado no HFF em regime de contrato de trabalho com a Sociedade Gestora, por módulos de três anos.

3 — A integração nos escalões não pode prejudicar a normal progressão ou promoção na carreira.

## Artigo 12.º

### Grelha salarial

Categorias	Escalões									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Telefonista principal .....	125	131	137	143	150	157	164	171	178	185
Telefonista .....	105	115	122	129	136	143	150	157	164	170

Índice 100= 65 900\$.

## ANEXO X

### Carreira dos motoristas

## Artigo 1.º

### Categorias profissionais

As categorias profissionais do sector dos motoristas são as seguintes:

- Motorista principal;
- Motorista.

## Artigo 2.º

### Definição de funções

Ao motorista correspondem as seguintes funções:

Conduz automóveis para o transporte de passageiros, materiais ou mercadorias do Hospital para o exterior e no sentido inverso;

Efectua a carga, arrumo e descarga dos materiais e mercadorias que transporta e procede à sua entrega no local de destino;

Providencia o bom estado de funcionamento e limpeza dos veículos, bem como dos equipamentos e acessórios adstritos à sua manutenção;

Colabora na transferência de doentes de e para a ambulância.

## Artigo 3.º

### Admissão e recrutamento

1 — Para a admissão de motorista aplica-se o previsto na cláusula 3.ª

2 — O recrutamento de motorista faz-se de entre os indivíduos habilitados com a escolaridade mínima obrigatória, excepto se anteriormente já tiverem desempenhado as respectivas funções.

3 — Quando os candidatos a admitir exerçam funções de motorista nos termos legais noutras instituições, serão integrados em lugares de categoria profissional idêntica ou equiparada ou imediatamente superior da carreira, obtido que seja o parecer prévio fundamentado do serviço de recursos humanos do HFF.

## Artigo 4.º

### Ingresso

O ingresso na carreira de motorista é feita pela categoria de motorista.

## Artigo 5.º

### Alteração de categoria

A promoção à categoria superior faz-se pela atribuição do escalão ao qual corresponda um índice imediatamente superior àquele que resultaria em caso de progressão.

## Artigo 6.º

### Promoções

1 — A promoção à categoria de motorista principal é feita mediante concurso, ao qual poderão candidatar-se os motoristas com pelo menos três anos de serviço efectivo na categoria e avaliação positiva adequada.

2 — O concurso a que alude o número anterior é interno e de acordo com o regulamento interno dos concursos.

## Artigo 7.º

### Direitos dos motoristas

1 — Todos os motoristas têm direito:

- Ao livre exercício da profissão, sem constrangimentos nem limitações que não sejam as decorrentes de deontologia profissional, da lei e do presente acordo;
- A uma carreira profissional compatível com a dignidade da sua profissão;
- A recusar actividades que não sejam do âmbito das funções estipuladas neste acordo, salvo em situações de comprovada emergência;
- A crédito de tempo, sem quebra de qualquer direito necessário para a programação e avaliação de actividades pedagógicas em que participe.

2 — O motorista pode excepcionalmente, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer por escrito que as instruções sejam confirmadas também por escrito.

#### Artigo 8.º

##### Avaliação de desempenho

No prazo de seis meses a contar da publicação do presente AE as partes obrigam-se a negociar o regulamento de avaliação de desempenho, o qual tratará da atribuição de mérito decorrente da avaliação efectuada e os seus efeitos.

#### Artigo 9.º

##### Regulamento dos concursos

No prazo de seis meses a contar da publicação do presente AE as partes negociarão o regulamento dos concursos.

#### Artigo 10.º

##### Integração na categoria

1 — Os motoristas serão integrados nas categorias profissionais conforme o constante no contrato individual de trabalho firmado com a Sociedade Gestora.

2 — Os efeitos da transição reportam-se à data de assinatura do acordo de empresa.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 e independentemente da antiguidade, a integração é feita para o escalão correspondente à retribuição efectivamente auferida e, no caso de não coincidir, para o índice imediatamente superior.

#### Artigo 11.º

##### Integração nos escalões

1 — Os motoristas com contrato de trabalho com a Sociedade Gestora são integrados no escalão que resultar do tempo de serviço efectivamente prestado por módulos de três anos.

2 — Os motoristas admitidos com tempo de serviço prestado em carreira de instituição de saúde legalmente reconhecida são integrados no escalão que resultar do tempo de serviço efectivamente prestado, acrescido do tempo prestado no HFF em regime de contrato de trabalho com a Sociedade Gestora, por módulos de três anos.

3 — A integração nos escalões não pode prejudicar a normal progressão ou promoção na carreira.

#### Artigo 12.º

##### Grelha salarial

Categorias	Escalões									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Motorista principal .....	125	131	137	143	150	157	164	171	178	185
Motorista	105	115	122	129	136	143	150	157	164	170

Índice 100=65 900\$.

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;  
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas.

Lisboa, 5 de Novembro de 1999. — Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 8 de Novembro de 1999.

Depositado em 22 de Novembro de 1999, a fl. 27 do livro n.º 9, com o n.º 385/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Acordo de adesão entre os CTT — Correios de Portugal, S. A., e o SITIC — Sind. Independente dos Trabalhadores da Ind. e Comunicações ao AE entre aquela empresa e o SNTCT — Sind. Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações e outro.

Entre CTT — Correios de Portugal, S. A., e SITIC — Sindicato Independente dos Trabalhadores da Indústria e Comunicações, é celebrado, nos termos do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o presente acordo de adesão do referido Sindicato ao acordo de empresa celebrado entre os CTT e o SNTCT e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1996, com as alterações

publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1999.

Lisboa, 14 de Outubro de 1999.

Pelos CTT — Correios de Portugal, S. A.:

*Emílio Rosa.  
J. Arcos dos Reis.  
José Sousa Santos.*

Pelo SITIC — Sindicato Independente dos Trabalhadores da Indústria e Comunicações:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Entrado em 23 de Novembro de 1999.

Depositado em 29 de Novembro de 1999, a fl. 28 do livro n.º 9, com o n.º 388/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

**FENEI — Federação Nacional  
do Ensino e Investigação**

#### **CAPÍTULO I**

#### **Da denominação, âmbito, sede, sigla e símbolo**

##### **Artigo 1.º**

##### **Denominação**

A Federação Nacional do Ensino e Investigação, daqui em diante designada por Federação, é uma associação sindical constituída por sindicatos e organizações representativos de professores/educadores e outros profissionais globalmente afins do ensino, investigação e cultura.

##### **Artigo 2.º**

##### **Âmbito**

1 — A Federação exerce a sua actividade em todo o território nacional.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a Federação poderá integrar associações sindicais de professores/educadores e outros profissionais e organizações da educação, investigação e cultura que trabalhem no estrangeiro na dependência de instituições públicas e privadas portuguesas.

##### **Artigo 3.º**

##### **Sede**

A Federação tem a sua sede em Lisboa.

##### **Artigo 4.º**

##### **Sigla e símbolo**

1 — A Federação poderá designar-se abreviadamente por FENEI.

2 — O símbolo da Federação será aprovado na primeira reunião da direcção.



## **CAPÍTULO II**

### **Dos princípios fundamentais**

#### **Artigo 5.º**

##### **Princípios fundamentais**

A Federação orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia e da independência sindical, bem como da solidariedade entre todos os trabalhadores portugueses.

#### **Artigo 6.º**

##### **Liberdade sindical**

O princípio da liberdade sindical, reconhecido e defendido pela Federação, garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem independentemente do sexo, raça e opções político-partidárias e religiosas.

#### **Artigo 7.º**

##### **Unidade sindical**

A Federação defende a emancipação de todo o movimento sindical como condição e garantia dos direitos e interesses dos trabalhadores, opondo-se a todas as acções que possam conduzir à sua discriminação.

#### **Artigo 8.º**

##### **Democracia sindical**

1 — O princípio da democracia sindical, garante da unidade dos trabalhadores, regula toda a orgânica e vida interna da Federação, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados.

2 — A democracia em que a Federação assenta a sua acção expressa-se, designadamente, no direito de participar activamente na actividade sindical, de eleger e destituir os seus dirigentes e de livremente exprimir todos os pontos de vista existentes no seu seio, ficando assegurado aos sindicatos filiados, sem prejuízo do respeito devido pelas deliberações democraticamente tomadas, o direito à participação livre e activa e à expressão e defesa de ideias e opiniões próprias.

#### **Artigo 9.º**

##### **Independência sindical**

A Federação desenvolve a sua actividade com total independência e autonomia face ao Estado, aos partidos políticos, às entidades patronais, às confissões religiosas e a quaisquer outros agrupamentos de natureza não sindical.

#### **Artigo 10.º**

##### **Solidariedade sindical**

1 — A Federação defende o princípio da solidariedade entre os trabalhadores a nível nacional e internacional, pelo que poderá estabelecer relações com outras organizações sindicais nacionais e estrangeiras, especialmente de professores e outros profissionais da educação, investigação e cultura, na base de apoio mútuo, de absoluta igualdade e de não interferência nos assuntos internos de cada uma.

2 — A Federação poderá filiar-se em organizações nacionais e internacionais, por deliberação da assembleia geral.

## **CAPÍTULO III**

### **Dos objectivos e competências**

#### **Artigo 11.º**

##### **Objectivos**

Constituem objectivos da Federação:

- a) Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses colectivos dos filiados;
- b) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação dos interesses dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade democraticamente expressa;
- c) Aprofundar a solidariedade entre todos os trabalhadores e em especial entre professores e outros profissionais da educação, investigação e cultura, desenvolvendo a sua consciência social, sindical e política;
- d) Cooperar ou associar-se com organizações cuja actividade seja do interesse dos filiados;
- e) Estudar todas as questões que interessem aos filiados e procurar soluções para elas;
- f) Defender o Estado de direito democrático.

#### **Artigo 12.º**

##### **Competências**

À Federação compete, nomeadamente:

- a) Coordenar, dirigir e dinamizar a actividade sindical ao nível do sector que representa, assegurando uma estreita colaboração entre os filiados;
- b) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho e participar na elaboração de outros instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que abranjam os trabalhadores nela inscritos;
- c) Emitir pareceres sobre assuntos respeitantes aos interesses das organizações inscritas, por iniciativa própria ou quando solicitada para o efeito por organizações ou por organismos oficiais;
- d) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra às organizações inscritas;
- e) Promover iniciativas próprias e colaborar com outras organizações sindicais com vista à formação profissional e sindical e à promoção económica, social e cultural dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados;
- f) Participar nos organismos relacionados com o sector que represente e de interesse para os trabalhadores.

## **CAPÍTULO IV**

### **Do estatuto do filiado**

#### **Artigo 13.º**

##### **Filiação**

Podem requerer e ser filiados na Federação todos os sindicatos que estejam nas condições previstas nos artigos 1.º e 2.º do presente estatuto e segundo a lei sindical.

## Artigo 14.º

### Pedido de filiação

O pedido de filiação deverá ser dirigido à direcção em proposta fornecida para o efeito, acompanhada dos seguintes documentos:

- a) Exemplar dos estatutos do sindicato;
- b) Declaração de adesão conforme com as disposições estatutárias do respectivo sindicato;
- c) Acta de eleição dos corpos gerentes;
- d) Último orçamento e relatório de contas aprovados;
- e) Declaração do número de trabalhadores filiados no sindicato ou associações, uniões, secções e comissões.

## Artigo 15.º

### Aceitação ou recusa do pedido de filiação

1 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção, cuja decisão deverá ser sempre tomada por unanimidade e ser objecto de ratificação pela assembleia geral, na sua primeira reunião após a deliberação.

2 — Em caso de recusa da filiação pela direcção, o sindicato interessado, caso o pretenda, poderá fazer-se representar na reunião de assembleia geral para ratificação dessa decisão, podendo usar da palavra enquanto o assunto estiver em discussão.

## Artigo 16.º

### Direitos dos filiados

São direitos dos filiados:

- a) Eleger e destituir os órgãos dirigentes da Federação, nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar activamente na vida da Federação;
- c) Expressar, junto da Federação, as disposições próprias em todos os assuntos que interessem à vida sindical e que se insiram no âmbito dos seus objectivos;
- d) Participar coordenadamente com a direcção da Federação na promoção do debate, a nível nacional, de assuntos de interesse dos professores e demais profissionais globalmente afins de educação, investigação e cultura;
- e) Tornar públicas, quando o entendam, mas sempre no respeito pelas decisões democraticamente tomadas, as posições assumidas pelos seus representantes nos órgãos da Federação;
- f) Definir livremente a sua forma de organização e funcionamento interno, com respeito pelos princípios fundamentais consagrados no artigo 5.º destes estatutos;
- g) Requerer a convocação das reuniões extraordinárias da direcção;
- h) Ser periodicamente informados da actividade desenvolvida pelos órgãos da Federação.

## Artigo 17.º

### Deveres dos filiados

São deveres dos filiados:

- a) Participar nas actividades da Federação e manter-se delas informados;

- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes;
- c) Representar os candidatos aos órgãos dirigentes da Federação;
- d) Prestar as informações que, respeitando aos próprios sindicatos, lhe sejam solicitadas pelos órgãos da Federação no exercício das suas competências;
- e) Comunicar à direcção, no prazo máximo de 15 dias, as alterações que vierem a ser introduzidas nos respectivos estatutos e, bem assim, os resultados das eleições para os corpos sociais e qualquer alteração que nestes se tenha verificado;
- f) Enviar anualmente à direcção, no prazo de 20 dias após a sua aprovação pelo órgão competente, o orçamento e respectivo plano de actividades, assim como o relatório de contas;
- g) Pagar regularmente as quotizações.

## Artigo 18.º

### Perda da qualidade de filiado

1 — Perdem a qualidade de filiado aqueles que:

- a) Se retirarem voluntariamente da Federação;
- b) Deixarem de pagar as quotizações por período igual a seis meses;
- c) Deixarem de ter personalidade jurídica, nomeadamente em resultado de medidas de reestruturação sindical ou de dissolução.

2 — Os filiados e associados que se retirarem ao abrigo da alínea a) do número anterior ficam obrigados ao pagamento de três meses de quotização.

## Artigo 19.º

### Readmissão

Os filiados podem ser readmitidos, nos termos e condições previstos para a admissão.

## CAPÍTULO V

### Do estatuto das organizações associadas à acção da Federação

## Artigo 20.º

### Direito de cooperação

a) Podem associar-se à acção da Federação, mediante acordo de cooperação, outras associações sindicais, associações profissionais e científicas, comissões e grupos de estudos que desenvolvam actividades na área do ensino, da investigação ou da cultura.

b) O acordo de cooperação donde derive a qualidade de organização associada à acção da Federação poderá prever a atribuição, com as devidas adaptações, de direitos e deveres análogos aos previstos nos artigos 16.º e 17.º dos presentes estatutos, com excepção dos referidos nas alíneas a) e g) do artigo 16.º ou dos que sejam compatíveis com o estatuto jurídico da organização concretamente em causa ou com qualquer outra legislação aplicável.

c) A Federação, através da sua direcção, poderá incluir no acordo de cooperação a que se refere o

número anterior cláusulas que prevejam a representação da Federação em domínios específicos da intervenção desta, devendo ser sempre assegurada alguma forma de reciprocidade.

d) Os acordos de cooperação, concretamente celebrados, podem ser simultaneamente subscritos pela Federação e por todos ou parte dos sindicatos nela filiados.

#### Artigo 21.º

##### Direito de participação

Às organizações associadas à acção da Federação é reconhecido o direito de participação como observadoras, sem prejuízo do artigo anterior, nas assembleias gerais e nos congressos nacionais de professores previstos nos presentes estatutos, podendo ser convidadas para as reuniões de direcção que debatam assuntos previstos no acordo de cooperação celebrado com a Federação.

#### Artigo 22.º

##### Condições e competências da celebração de acordos

A celebração de acordos associando uma qualquer organização à acção da Federação, bem como a sua denúncia, são da competência da direcção, aplicando-se, com as devidas adaptações, os procedimentos previstos nos artigos 14.º, 15.º, 18.º e 19.º dos presentes estatutos.

### CAPÍTULO VI

#### Dos regimes disciplinares

#### Artigo 23.º

##### Regulamento do regime disciplinar

O regime disciplinar será estabelecido em regulamento próprio, a aprovar por decisão unânime da direcção.

### CAPÍTULO VII

#### Dos órgãos da federação

##### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Artigo 24.º

##### Órgãos

São órgãos da Federação a assembleia geral, a direcção, a comissão de fiscalização e a comissão permanente da direcção.

##### SECÇÃO II

##### Assembleia geral

#### Artigo 25.º

##### Natureza, composição e representação

1 — A assembleia geral é o órgão máximo da Federação.

2 — A assembleia geral é constituída pelos delegados de cada um dos sindicatos.

3 — Cada sindicato filiado será representado por delegados indicados para esse fim e nos seguintes termos: 6 delegados para sindicatos até 5000 sócios, 12 delegados para sindicatos até 10 000 sócios e 24 delegados para sindicatos com mais de 10 000 sócios.

#### Artigo 26.º

##### Competências

À assembleia geral compete:

- a) Definir a linha de orientação e aprovar o programa de acção da Federação;
- b) Apreçar a actuação dos órgãos da Federação;
- c) Proceder à alteração dos estatutos;
- d) Deliberar sobre a fusão, integração ou dissolução da Federação e do destino a dar aos bens existentes;
- e) Eleger a sua mesa, a direcção e a comissão de fiscalização;
- f) Destituir os restantes órgãos, nos termos dos estatutos;
- g) Votar o relatório e as contas da direcção e o parecer da comissão de fiscalização, bem como o orçamento;
- h) Apreçar, discutir e votar os assuntos que lhe sejam submetidos pela direcção ou pela comissão de fiscalização;
- i) Decidir sobre os conflitos de competências que possam surgir entre os órgãos da Federação ou entre qualquer um destes e os sindicatos filiados;
- j) Ratificar a decisão de aceitação ou recusa por parte da direcção dos pedidos de filiação;
- l) Ratificar a filiação em associações ou organizações sindicais, nacionais e internacionais, decidida pela direcção;
- m) Definir as formas de exercício de tendência;
- n) Aprovar o regulamento do congresso nacional de professores e outros profissionais da educação, investigação e cultura.

#### Artigo 27.º

##### Mesa

1 — A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, dois vice-presidentes, um secretário, um vogal e um suplente.

2 — O mandato da mesa será de três anos, podendo os seus membros ser reeleitos sem qualquer limitação.

#### Artigo 28.º

##### Convocatória

1 — A convocação das reuniões ordinárias da assembleia geral será feita pela mesa, através de carta registada enviada a cada um dos associados com a antecedência mínima de 30 dias, indicando o dia, e hora e local em que terá lugar e acompanhada da respectiva ordem de trabalhos.

2 — Em caso de urgência, devidamente justificada, a convocação da assembleia poderá ser feita com a antecedência mínima de sete dias, através do meio considerado mais eficaz.

3 — No caso de a assembleia ser convocada nos termos das alíneas *a)* ou *b)* do n.º 2 do artigo 29.º, a ordem de trabalhos deverá incluir os pontos propostos pelos requerentes.

4 — A não convocação pela mesa de qualquer reunião no prazo de 15 dias sobre a data de apresentação do respectivo requerimento, ou dentro dos prazos estatutários, no caso de sessões ordinárias, confere a qualquer sindicato federado o direito de proceder, com iguais efeitos, à convocação da assembleia geral, a qual tratará, como primeiro ponto da ordem de trabalhos, do comportamento da mesa, podendo proceder à sua substituição imediata, caso isso se justifique.

5 — No caso previsto no número anterior, a reunião será conduzida inteiramente por uma mesa *ad hoc*, a qual cessará as suas funções logo que eleita a nova mesa.

#### Artigo 29.º

##### Reuniões

1 — A assembleia geral reunirá em sessão ordinária até 31 de Março de cada ano.

2 — Reunirá em sessão extraordinária sempre que:

- a)* A direcção o considere necessário;
- b)* A requerimento de, pelo menos, um terço dos delegados dos sindicatos filiados.

3 — No caso previsto na alínea *b)* do número anterior, a reunião só se realizará se estiverem presentes pelo menos dois terços dos delegados de cada um dos sindicatos.

4 — Se a reunião convocada nos termos da alínea *b)* do n.º 2 não se realizar por ausência dos sindicatos requerentes, perderão estes o direito de requerer nova assembleia antes de decorridos seis meses sobre a data da reunião realizada.

#### Artigo 30.º

##### Horário

As reuniões da assembleia terão início à hora marcada na convocatória, com a presença da maioria dos delegados inscritos, ou trinta minutos depois, com qualquer número de presenças, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 29.º

#### Artigo 31.º

##### Votações

1 — As votações serão obrigatoriamente nominais, excepto tratando-se de eleições, em que serão secretas, ou de deliberações sobre matéria de natureza processual.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

#### Artigo 32.º

##### Deliberações

As deliberações da assembleia geral serão tomadas por, pelo menos, 50% dos delegados presentes.

### SECÇÃO III

#### Da direcção

#### Artigo 33.º

##### Natureza e composição e mandato

1 — A direcção é o órgão colegial executivo da Federação e é composto por:

- a)* Um presidente;
- b)* Três vice-presidentes por cada sindicato membro com mais de 10 000 sócios;
- c)* Um vice-presidente por cada sindicato até 10 000 sócios;
- d)* Um adjunto por cada vice-presidente;
- e)* Um membro suplente por cada sindicato.

2 — O presidente é eleito em lista uninominal.

3 — Os restantes membros da direcção, efectivos e suplentes, são eleitos pelo método de representação maioritária e as suas candidaturas são apresentadas em listas nominais.

4 — O mandato dos membros da direcção é de três anos, podendo ser sucessivamente reeleitos para o cargo.

#### Artigo 34.º

##### Competência

À direcção compete em especial:

- a)* Representar a Federação em juízo e fora dele;
- b)* Admitir e rejeitar os pedidos de filiação;
- c)* Dirigir e coordenar a actividade da Federação, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos;
- d)* Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral relatório e contas, bem como o orçamento para o ano seguinte;
- e)* Administrar os bens e gerir os fundos da Federação, de acordo com o orçamento aprovado, respeitando os princípios do duplo cabimento e dos duodécimos, este último nas rubricas ele sujeitas;
- f)* Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais esta deva pronunciar-se;
- g)* Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;
- h)* Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços da Federação nomeadamente atribuir as áreas de actuação dos sindicatos aderentes;
- i)* Admitir, suspender e demitir os empregados da Federação, de acordo com as disposições aplicáveis;
- j)* Convocar trienalmente o congresso nacional a que se refere o artigo 46.º e fixar a sua ordem de trabalhos.

#### Artigo 35.º

##### Reuniões e deliberações

1 — A direcção reunirá ordinariamente, pelo menos, uma vez cada dois meses e extraordinariamente a requerimento de qualquer um dos vice-presidentes ou da comissão de fiscalização.

2 — As suas deliberações são tomadas por maioria relativa simples de votos dos membros presentes e não pode ter votos contrários dos vice-presidentes, devendo ser lavrada acta de cada reunião.

3 — A direcção só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros em efectividade de funções.

#### **Artigo 36.º**

##### **Convocatória**

As reuniões da direcção serão convocadas pelo coordenador com a antecedência mínima de duas semanas através de carta dirigida a cada um dos membros da direcção, indicando o dia, a hora de início e o local da reunião, bem como a ordem de trabalhos.

#### **Artigo 37.º**

##### **Comissão permanente**

1 — O presidente e os vice-presidentes constituem a comissão permanente da direcção, que reunirá ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente a pedido de cada um dos vice-presidentes e assegura a gestão corrente da Federação e a sua representação permanente.

2 — Cada vice-presidente é o responsável pela execução da política aprovada para c, pelo que lhe será atribuído, sendo coordenador o presidente.

#### **Artigo 38.º**

##### **Alterações na composição da direcção**

1 — Sempre que haja mudanças nos órgãos dirigentes dos sindicatos que possuem representantes na direcção, elas deverão ser comunicadas à direcção, nos termos da alínea d) do artigo 17.º destes estatutos.

2 — Os membros da direcção permanecerão em funções até ao termo do mandato, independentemente dos resultados eleitorais nos diversos sindicatos, salvo se, a requerimento do sindicato a que pertençam, for tomada decisão contrária por dois terços dos membros efectivos.

#### **Artigo 39.º**

##### **Assinaturas**

Para obrigar a Federação são necessárias duas assinaturas de membros da comissão permanente, sendo uma delas a do presidente.

### **SECÇÃO IV**

#### **Comissão de fiscalização**

#### **Artigo 40.º**

##### **Natureza, composição e mandato**

1 — A comissão de fiscalização é o órgão que exerce em primeira instância os poderes fiscalizador e disciplinar.

2 — A comissão é composta por três membros efectivos e dois suplentes.

3 — Na sua primeira reunião a comissão designará de entre os seus membros efectivos um presidente.

4 — O seu mandato terá a duração de três anos, podendo os seus membros ser reconduzidos no cargo, sem qualquer limitação temporal.

#### **Artigo 41.º**

##### **Competência**

Compete à comissão de fiscalização:

- a) Examinar trimestralmente a contabilidade da Federação;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas apresentados pela direcção, bem como sobre o orçamento, até 15 dias antes da reunião da assembleia geral;
- c) Assistir às reuniões da direcção sempre que julgar conveniente, sem direito a voto;
- d) Exercer o poder disciplinar nos termos dos estatutos ou do determinado no artigo 23.º

#### **Artigo 42.º**

##### **Reuniões**

1 — A comissão de fiscalização reunirá, no mínimo, trimestralmente mediante convocatória do seu presidente.

2 — De cada reunião será lavrada a respectiva acta.

### **CAPÍTULO VIII**

#### **Dos fundos**

#### **Artigo 43.º**

##### **Fundos**

Constituem fundos da Federação:

- a) As quotizações definidas pelos sindicatos;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As receitas provenientes de aplicações financeiras de recursos;
- d) As receitas provenientes de serviços prestados;
- e) As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas destinadas à angariação de fundos.

#### **Artigo 44.º**

##### **Quotas**

A quotização de cada sindicato é estabelecida pela assembleia geral, podendo ser revertida em serviços prestados.

#### **Artigo 45.º**

##### **Orçamento**

1 — A direcção deverá, até 31 de Março de cada ano, submeter o orçamento à aprovação da assembleia geral.

2 — O orçamento deverá ser enviado aos sindicatos filiados até 15 dias antes da data da realização da assembleia geral, que o apreciará.

## CAPÍTULO IX

### Do congresso

#### Artigo 46.º

##### Objectivos e periodicidade

A Federação organizará conjuntamente com as direcções dos sindicatos federados e organizações associadas, de três em três anos, um congresso nacional de professores/educadores e outros profissionais da educação, investigação e cultura, em que serão definidas as linhas gerais de orientação da política sindical, educativa, cultural e da investigação para o triénio seguinte, sem prejuízo do disposto na parte final da alínea j) do artigo 34.º destes estatutos.

## CAPÍTULO X

### Da fusão ou dissolução da Federação

#### Artigo 47.º

##### Fusão

1 — A assembleia geral só poderá deliberar a fusão da Federação caso estejam presentes, pelo menos, dois terços dos delegados dos sindicatos filiados.

2 — A decisão será tomada por maioria de dois terços dos delegados presentes.

#### Artigo 48.º

##### Dissolução

Aplicam-se à dissolução as disposições relativas à fusão.

## CAPÍTULO XI

### Da revisão dos estatutos

#### Artigo 49.º

##### Revisão dos estatutos

1 — A revisão total ou parcial dos estatutos carece de proposta da direcção.

2 — No demais, aplicam-se à revisão dos estatutos as disposições relativas à fusão.

## CAPÍTULO XII

### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 50.º

##### Primeira assembleia geral

Nos 60 dias subsequentes à publicação dos presentes estatutos, a comissão instaladora marcará a data para a realização da primeira assembleia geral e emitirá a respectiva convocatória.

#### Artigo 51.º

##### Casos omissos ou dúvidas

Os casos omissos ou dúvidas de interpretação destes estatutos serão resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais de direito.

## Artigo 52.º

### Sindicatos/organizações fundadores

Os Sindicatos fundadores são:

Sindicato Nacional e Democrático de Professores — SINDEP;

Sindicato Nacional dos Investigadores e Professores do Ensino Superior Particular e Cooperativo — SNESUP;

Sindicato Nacional da Educação Infantil e Ensino Pré-Escolar — SNEIP.

Têm possibilidade de se filiar na Federação todos os sindicatos e organizações que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 23 de Novembro de 1999, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 123/99, a fl. 39 do livro n.º 1.

**Sind. dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Dist. de Setúbal — Cancelamento.**

Para os devidos efeitos se faz saber que em assembleia geral extraordinária descentralizada realizada em 29 de Outubro de 1999, foi deliberada a dissolução voluntária do Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Setúbal em consequência da sua integração no Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore e Madeiras e Materiais de Construção do Sul, para o qual transitaram os seus sócios e o respectivo património.

Assim sendo, o registo dos estatutos do Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Setúbal, efectuado em 9 de Julho de 1975 e publicado no *Diário do Governo*, 3.ª série, suplemento, n.º 187, de 14 de Agosto de 1975, foi cancelado ao abrigo do artigo 48.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril.

Registado no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 25 de Novembro de 1999, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 122/99, a fl. 39 do livro n.º 1.

**Sind. dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda — STTRUVG — Cancelamento.**

Para os devidos efeitos se faz saber que em assembleia geral extraordinária realizada em 10 e 11 de Novembro de 1999, foi deliberada a dissolução voluntária do Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda — STTRUVG, em consequência da sua integração no Sindicato dos Traba-

lhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro — STTRUC, para o qual transitaram os seus sócios e o respectivo património.

Assim sendo, o registo dos estatutos do Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda — STTRUVG, efectuado em 6 de Agosto de 1975 e publicado no *Diário do Governo*,

3.<sup>a</sup> série, n.º 202, suplemento, de 2 de Setembro de 1975, foi cancelado ao abrigo do artigo 48.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril.

Registado no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 25 de Novembro de 1999, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 124/99, a fl. 40 do livro n.º 1.

## II - CORPOS GERENTES

**SISE — Sind. Independente do Sector Energético — Eleição em 30 de Julho de 1999 para o triénio de 1999-2002.**

### Direcção

Presidente — Aureliano Moreira Guedes, bilhete de identidade n.º 3587105, emitido em 31 de Agosto de 1993.

1.º vice-presidente — João António Esteves de Oliveira, bilhete de identidade n.º 7856741, emitido em 18 de Abril de 1994.

2.º vice-presidente — Daniel Pereira Vieira, bilhete de identidade n.º 3714108, emitido em 13 de Julho de 1998.

Tesoureiro — Henrique Vieira Ferreirinha, bilhete de identidade n.º 3841072, emitido em 10 de Maio de 1996.

Vogais — Fernando Pereira Antunes, bilhete de identidade n.º 1786230, emitido em 21 de Janeiro de 1998, Domingos Manuel Alves Afonso Martins, bilhete de identidade n.º 7010808, emitido em 8 de Outubro de 1996, António Pereira Vieira, bilhete de identidade n.º 7850989, emitido em 25 de Maio de 1994, Aníbal Pinto Fuentefria, bilhete de identidade n.º 3450697, emitido em 25 de Outubro de 1993, João Fernandes da Silva, bilhete de identidade n.º 702819, emitido em 20 de Novembro de 1987, Heitor Emílio Freitas da Costa, bilhete de identidade n.º 3708112, emitido em 16 de Agosto de 1999, Eduardo Marques Martins, bilhete de identidade n.º 243610, emitido em 19 de Janeiro de 1994, José Manuel Teixeira Rodrigues, bilhete de identidade n.º 2855875, emitido em 13 de Novembro de 1995, Manuel Freitas da Costa, bilhete de identidade n.º 681388, emitido em 14 de Novembro de 1994, António César Dias Campos de Jesus, bilhete de identidade n.º 3440711, emitido em 14 de Setembro de 1994, Jorge António Silva Teixeira Borba, bilhete de identidade n.º 7249453, emitido em 12 de Junho de 1995, Rui Manuel Alves Afonso Martins, bilhete de identidade n.º 8209423, emitido em 4 de Março de 1998, Gualter Ramos Pereira, bilhete de identidade n.º 3504887, emitido em 6 de Novembro de 1995, António Manuel dos

Santos Figueiredo, bilhete de identidade n.º 2368904, emitido em 20 de Novembro de 1997, João António Chatinho Guerreiro, bilhete de identidade n.º 5405653, emitido em 7 de Maio de 1997, Álvaro José Domingos, bilhete de identidade n.º 5197817, emitido em 23 de Outubro de 1996, Manuel Mendes Fernandes Brissimo, bilhete de identidade n.º 5370401, emitido em 28 de Maio de 1997, Armando Luís Gonçalves Marques, bilhete de identidade n.º 7586658, emitido em 8 de Junho de 1992, Manuel Óscar Bessa, bilhete de identidade n.º 6557756, emitido em 2 de Janeiro de 1990, Carlos Alberto de Matos Alves, bilhete de identidade n.º 6797556, emitido em 30 de Setembro de 1996, Abílio Rodrigues dos Reis, bilhete de identidade n.º 757171, emitido em 12 de Fevereiro de 1998, António Santos Paiva, bilhete de identidade n.º 3458204, emitido em 12 de Abril de 1996, João Luís Micael Marques Teixeira, bilhete de identidade n.º 7037532, emitido em 21 de Março de 1997, António Eulálio Viegas Mendonça, bilhete de identidade n.º 4870045, emitido em 11 de Junho de 1996, Moisés Dias Teixeira, bilhete de identidade n.º 3451916, emitido em 30 de Setembro de 1994, José Vieira Henriques, bilhete de identidade n.º 3860206, emitido em 20 de Janeiro de 1999, e Luís Filipe Ferreira, bilhete de identidade n.º 5335006, emitido em 22 de Setembro de 1995.

### Conselho geral

Augusto Manuel Pereira Grácio, bilhete de identidade n.º 5071735, emitido em 8 de Agosto de 1997, Maria Irene B. F. Esteves de Oliveira, bilhete de identidade n.º 2202267, emitido em 25 de Novembro de 1997, Diogo Sobral Archer, bilhete de identidade n.º 1932749, emitido em 12 de Julho de 1994, Maria de Fátima Lopes Costa, bilhete de identidade n.º 7850989, emitido em 25 de Maio de 1994, Maria da Luz Alves Soares, bilhete de identidade n.º 5800005, emitido em 3 de Outubro de 1997, António Sérgio Silva Silvestre, bilhete de identidade n.º 6058750, emitido em 1 de Fevereiro de 1998, Francisco Luís Sanches, bilhete de identidade n.º 5191367,

emitido em 25 de Maio de 1994, José Carlos Fernandes Rodrigues, bilhete de identidade n.º 3590764, emitido em 29 de Julho de 1998, Carlos Manuel Marques Cerqueira, bilhete de identidade n.º 5337317, emitido em 19 de Outubro de 1992, Rosa Maria Afonso Martins, bilhete de identidade n.º 7868311, emitido em 29 de Março de 1994, Aires Vieira Ribeiro, bilhete de identidade n.º 3859750, emitido em 29 de Janeiro de 1996, Florentino António Pomares Tavares, bilhete de identidade n.º 6245352, emitido em 26 de Setembro de 1991, Agostinho Pereira Fernandes, bilhete de identidade n.º 3645520, emitido em 17 de Abril de 1996, Aurélio Manuel Rocha Ribeiro, bilhete de identidade n.º 6896266, emitido em 8 de Fevereiro de 1994, Manuel António Faria Vieira, bilhete de identidade n.º 3996669, emitido em 23 de Junho de 1994, Jorge Antunes Fernandes, bilhete de identidade n.º 4192941, emitido em 7 de Março de 1997, Jorge Edmundo Lopes Almeida Pinto, bilhete de identidade n.º , emitido em 3 de Julho de 1994 do Arquivo de Lisboa; José Alberto Queirós Pereira, bilhete de identidade n.º 5789109, emitido em 26 de Julho de 1999, José Afonso Silva, bilhete de identidade n.º 778231, emitido em 20 de Março de 1995, António José Alves Silva, bilhete de identidade n.º 9435408, emitido em 14 de Setembro de 1994, Maria Natália Pires Antunes Gonçalves, bilhete de identidade n.º 3042103, emitido em 18 de Junho de 1993, Fernanda Alves Borges, bilhete de identidade n.º 3112540, emitido em 10 de Janeiro de 1996, Francisco Álvaro Chaveiro Rita Vilhena, bilhete de identidade n.º 1361555, emitido em 21 de Junho de 1994, José Oliveira Mendes, bilhete de identidade n.º 6128183, emitido em 21 de Novembro de 1990, António Ramos Costa, bilhete de identidade n.º 4177667, emitido em 15 de Fevereiro de 1996, Francisco dos Santos Seixas, bilhete de identidade n.º 1929413, emitido em 15 de Outubro de 1993, João Miguel Rosado Figueiredo Silva, bilhete de identidade n.º 8813679, emitido em 2 de Novembro de 1993, António José Robalo, bilhete de identidade n.º 5031879, emitido em 25 de Agosto de 1994, Dídimo José Pardal Godinho, bilhete de identidade n.º 51556551, emitido em 31 de Janeiro de 1998, Victor Manuel Ramos Casal, bilhete de identidade n.º 8860545, emitido em 4 de Julho de 1997, Glória Cardoso Pereira Fernandes, bilhete de identidade n.º 5877062, emitido em 4 de Março de 1998, José Manuel Gonçalves, bilhete de identidade n.º 3754913, emitido em 20 de Agosto de 1995, Sérgio Manuel Nunes Realinho, bilhete de identidade n.º 1361555, emitido em 21 de Junho de 1994, Maria Celeste Alves Borges Silva, bilhete de identidade n.º 3591149, emitido em 5 de Março de 1996, João Carlos Peixoto Martins, bilhete de identidade n.º 10457061, emitido em 22 de Março de 1996, Francisco Fernandes Domingues, bilhete de identidade n.º 3299448, emitido em 19 de Novembro de 1997, João Manuel Ramos Pereira, bilhete de identidade n.º 1928754, emitido em 19 de Outubro de 1990, Júlio Anselmo Fernandes Martins, bilhete de identidade n.º 3571731, emitido em 12 de Janeiro de 1990, José Manuel Costa Rodrigues, bilhete de identidade n.º 1361555, emitido em 21 de Junho de 1994, Sidónio Moreira Gonçalves, bilhete de identidade n.º 3003342, emitido em 4 de

Junho de 1992, Diogo António Mena Veiga, bilhete de identidade n.º 6277883, emitido em 20 de Outubro de 1994, Maria da Conceição Pereira Soares, bilhete de identidade n.º 5733690, emitido em 15 de Fevereiro de 1999, Rosa Maria Antunes Fernandes, bilhete de identidade n.º 3692692, emitido em 16 de Julho de 1999, Teresa Afonso Freitas, bilhete de identidade n.º 6896166, emitido em 8 de Fevereiro de 1994, Nuno José Tomé Ferreira, bilhete de identidade n.º 9779257, emitido em 5 de Junho de 1998, António Sousa Oliveira, bilhete de identidade n.º 933602, emitido em 20 de Agosto de 1992, Fernando Manuel Pinto Vaz, bilhete de identidade n.º 4192042, emitido em 4 de Setembro de 1996, António Miguel Dias Marinho, bilhete de identidade n.º 10796886, emitido em 11 de Agosto de 1998, João Manuel Santos Teixeira, bilhete de identidade n.º 3830394, emitido em 31 de Maio de 1996, e Angelina de Almeida Loureiro Ferreira, bilhete de identidade n.º 3748909, emitido em 15 de Abril de 1997.

#### Conselho de disciplina

Presidente — Pedro de Jesus Vieira da Ponte, bilhete de identidade n.º 5323211, emitido em 18 de Novembro de 1996.

Domingos Manuel Martins, bilhete de identidade n.º 2879834, emitido em 31 de Janeiro de 1994, José Maria Gomes Fernandes, bilhete de identidade n.º 5822301, emitido em 2 de Fevereiro de 1999, Manuel António Pinto Sequeira, bilhete de identidade n.º 3160045, emitido em 18 de Junho de 1998, João Carlos da Conceição Duarte, bilhete de identidade n.º 4319080, emitido em 18 de Outubro de 1993, José Joaquim Ralheta Carriço, bilhete de identidade n.º 2173943, emitido em 11 de Julho de 1996, e Acácio Rodrigues Gonçalves, bilhete de identidade n.º 3146983, emitido em 31 de Agosto de 1998.

Suplente — Luís Manuel Neves Oliveira, bilhete de identidade n.º 6674684, emitido em 16 de Novembro de 1993.

#### Conselho fiscalizador de contas

Presidente — Joaquim Barbosa de Carvalho, bilhete de identidade n.º 1939920, emitido em 21 de Fevereiro de 1991.

António Alexandre Cortes da Silva, bilhete de identidade n.º 6243791, emitido em 3 de Dezembro de 1998, António Pedro da Conceição Rodrigues, bilhete de identidade n.º 752259, emitido em 29 de Agosto de 1995, João Carlos Sobral Ribeiro, bilhete de identidade n.º 6259256, emitido em 2 de Outubro de 1998, Jorge Abel Teles Lourenço, bilhete de identidade n.º 6896266, emitido em 8 de Fevereiro de 1994, Maria Augusta Moura Cancela, bilhete de identidade n.º 3707737, emitido em 20 de Abril de 1992, Nuno José Sousa Sardinha, bilhete de identidade n.º 10317287, emitido em 18 de Janeiro de 1996, e Ana Alves Borges Carvalho, bilhete de identidade n.º 7547923, emitido em 22 de Abril de 1996.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 25 de Novembro de 1999, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 125/99, a fl. 40 do livro n.º 1.



**FENEI — Feder. Nacional do Ensino e Investigação — Eleição da comissão instaladora em 28 de Outubro de 1999.**

Carlos Alberto A. Faria e Chagas, bilhete de identidade n.º 19471, de 20 de Abril de 1990, de Lisboa, do SINDEP.

João Cândido Rocha Bernardo, bilhete de identidade n.º 316831, de 9 de Março de 1998, de Lisboa, do SINDEP.

António José Martins Ferreira, bilhete de identidade n.º 1620752, de 20 de Abril de 1993, de Lisboa, do SINDEP.

António Pedro Roque V. Oliveira, bilhete de identidade n.º 6183356, de 25 de Setembro de 1998, de Lisboa, do SINDEP.

Luís Filipe Nascimento Lopes, bilhete de identidade n.º 4714000, de 4 de Fevereiro de 1998, de Lisboa, do SINDEP.

António de Jesus Seixas, bilhete de identidade n.º 5338733, de 16 de Abril de 1998, de Lisboa, do SINDEP.

João Pedro Quitério da Costa, bilhete de identidade n.º 7558263, de 1 de Junho de 1994, de Lisboa, do SINDEP.

João Manuel Casanova, bilhete de identidade n.º 7353002, de 9 de Fevereiro de 1998, de Lisboa, do SINDEP.

Maria Teresa Jesus Rio Carvalho, bilhete de identidade n.º 16719, de 12 de Dezembro de 1997, de Lisboa, do SINDEP.

José Eduardo N. Leitão Machado, bilhete de identidade n.º 4563861, de 15 de Abril de 1998, de Lisboa, do SINDEP.

José Braz Rodrigues, bilhete de identidade n.º 499501, de 21 de Abril de 1995, de Lisboa, do SIPESP.

João Correia, bilhete de identidade n.º 6808347, de 19 de Abril de 1996, de Lisboa, do SIPESP.

Paulo Jorge Sargento dos Santos, bilhete de identidade n.º 6970736, de 4 de Novembro de 1999, de Lisboa, do SIPESP.

Teresa Maria A. Brito Valentim, bilhete de identidade n.º 4918560, de 29 de Abril de 1994, de Lisboa, do SIPESP.

Maria Manuela B. Oliveira Carrasco, bilhete de identidade n.º 7254046, de 22 de Outubro de 1996, de Lisboa, do SIPESP.

Anabela Augusta Morais Jacinto, bilhete de identidade n.º 7754459, de 24 de Janeiro de 1995, de Lisboa, do SNEIP.

Hortense Machado Couto Matos, bilhete de identidade n.º 4130531, de 5 de Fevereiro de 1996, de Lisboa, do SNEIP.

Elisabeth Maria Nunes Lousa, bilhete de identidade n.º 8551631, de 3 de Maio de 1995, de Lisboa, do SNEIP.

Registada no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 23 de Novembro de 1999, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril.

#### **Sind. Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos — SIFAP — Rectificação**

Por ter sido publicada com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1999, a eleição dos corpos gerentes do Sindicato mencionado em epígrafe, seguidamente se procede à necessária rectificação.

Assim, na p. 2570, onde se lê «para o triénio de 1999-2001» deve ler-se «para o triénio de 1999-2002».

## **ASSOCIAÇÕES PATRONAIS**

### **I – ESTATUTOS**

...

## II – CORPOS GERENTES

**Assoc. Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão — FAPEL — Eleição em 22 de Março de 1999 para o biénio de 1999-2000.**

### **Assembleia geral**

**Presidente — Papéis INAPA, S. A., representante: engenheiro João José de Sá Nogueira; naturalidade, Leiria; estado, casado; residência, Rua do Dr. Miguel Homem Sampaio e Melo, 11, 5.º, esquerdo, 2900 Setúbal; profissão, engenheiro químico; cargo que desempenha na empresa, administrador.**

**1.º secretário — NISA — Indústria Transformadora de Celulose e Papel, S. A., representante: Dr.ª Ana Cristina Nunes de Albuquerque; naturalidade, Lisboa; estado, casada; residência, Rua de Tierno Galvan, lote 5, B, 14.º, B, Lisboa; profissão, economista; cargo que desempenha na empresa, administradora.**

### **Direcção**

**Presidente: RENOVA — Fábrica de Papel do Almonda, S. A., representante: engenheiro António Augusto de Andrade Tavares; naturalidade, São Vicente, Abrantes; estado, casado; residência, Renova, 2350 Torres**

**Novas; profissão, engenheiro electrotécnico; cargo que desempenha na empresa, administrador.**  
**Vogais:**

**Companhia do Papel do Prado, S. A., representante engenheiro Álvaro Ribeiro Pereira; naturalidade, Santos-o-Velho, Lisboa; estado, casado; residência, Rua de Fernão Lopes, 19, 2795-811 Queijas; profissão, engenheiro electrotécnico; cargo que desempenha na empresa, administrador.**

**Portucel Recicla — Indústria do Papel Reciclado S. A, representante: Dr. Luís Armando Catarino da Costa; naturalidade, Montemor-o-Novo; estado, casado; residência, Rua do Olival da Varzinha, 51, Setúbal; profissão, economista; cargo que desempenha na empresa, administrador.**

### **Conselho fiscal**

**Martins Pereira & Associados, SROC, com sede na Rua de Adelino Amaro da Costa, 3, 5.º-C, 2780 Paço de Arcos, e com o n.º 68 da inscrição na Câmara dos Revisores Oficiais de Contas.**

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I – ESTATUTOS

**Comissão de Trabalhadores da LEPE  
Empresa Portuguesa de Embalagens, S. A.**

#### **Preâmbulo**

Os trabalhadores da LEPE — Empresa Portuguesa de Embalagens, S. A., no exercício dos direitos que a Constituição e a Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus

interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da Comissão de Trabalhadores:

#### **Artigo 1.º**

##### **Colectivo dos trabalhadores**

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a Empresa.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na Lei n.º 46/79, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da Empresa a todos os níveis.

## **Artigo 2.º**

### **Órgão do colectivo**

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT).

## **Artigo 3.º**

### **Plenário**

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da Empresa, conforme a definição do artigo 1.º

## **Artigo 4.º**

### **Competência do plenário**

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destitui-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

## **Artigo 5.º**

### **Convocação do plenário**

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 10% dos trabalhadores permanentes da Empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos.

## **Artigo 6.º**

### **Prazos para a convocatória**

1 — O plenário será convocado com a antecedência de quarenta e oito horas por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

2 — Na hipótese prevista na alínea b) do artigo anterior, a CT deve fixar a data da reunião do plenário no prazo de 15 dias contados a partir da data da recepção do requerimento.

## **Artigo 7.º**

### **Reuniões do plenário**

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

## **Artigo 8.º**

### **Plenário de emergência**

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição da natureza urgente do plenário bem como a respectiva convocatória são da competência exclusiva da CT.

## **Artigo 9.º**

### **Funcionamento do plenário**

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 10% ou 100 trabalhadores da Empresa, salvo para a destituição da CT, em que a participação deve corresponder a mais de 50% dos trabalhadores da Empresa.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a seguinte deliberação:

- a) Destituição da CT ou das subcomissões ou de alguns dos seus membros.

## **Artigo 10.º**

### **Sistema de votação em plenário**

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.

3.1 — As votações acima referidas decorrerão nos termos da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, e pela forma indicada no regulamento anexo.

4 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

## **Artigo 11.º**

### **Discussão em plenário**

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

## Artigo 12.º

### Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

## Artigo 13.º

### Competência da CT

Compete à CT:

- a) Exercer o controlo de gestão na Empresa;
- b) Intervir directamente na reorganização da Empresa ou dos seus estabelecimentos ou outras unidades produtivas;
- c) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização de unidades produtivas dos correspondentes sectores de actividade económica;
- d) Defender interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;
- e) Participar, directamente ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais aderir, na elaboração e controlo da execução dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector ou região;
- f) Participar na elaboração da legislação do trabalho.

## Artigo 14.º

### Relações com a organização sindical

1 — O disposto no artigo anterior, em especial na alínea d), entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da Empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

## Artigo 15.º

### Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência, enquanto produtores, e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da Empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da Empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
- g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

## Artigo 16.º

### Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da Empresa.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na Lei n.º 46/79 ou outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da Empresa, a CT, em conformidade com o n.º 3 do artigo 18.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da Empresa nem com eles se co-responsabiliza.

## Artigo 17.º

### Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

## Artigo 18.º

### Reuniões com o órgão de gestão da Empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de administração da Empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2 — As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, assinada por todos os presentes.

### Artigo 19.º

#### Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da Empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da Empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Regulamentos internos;
- c) Organização da produção e suas implicações no grau de utilização de mão-de-obra e do equipamento;
- d) Situações de aprovisionamento;
- e) Previsão, volume e administração de vendas;
- f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e a sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, níveis de produtividade e grau de absentismo;
- g) Situação contabilística da Empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balanços trimestrais;
- h) Modalidades de financiamento;
- i) Encargos fiscais e parafiscais;
- j) Projectos de alteração do objecto e do capital social e projectos de reconversão da actividade produtiva da Empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros ao conselho de administração da Empresa.

6 — Nos termos da lei, o conselho de administração da Empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 10 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 30 dias se a complexidade da matéria o justificar.

### Artigo 20.º

#### Obrigatoriedade do parecer prévio

1 — Nos termos da lei são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da CT os seguintes actos de decisão:

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- b) Encerramento de estabelecimentos ou linhas de produção;

- c) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos da Empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;
- d) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores da Empresa;
- e) Alteração nos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da Empresa;
- f) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- g) Mudança de local de actividade da Empresa ou do estabelecimento;
- h) Despedimento individual dos trabalhadores;
- i) Despedimento colectivo.

2 — O parecer é solicitado à CT, por escrito, pelo conselho de administração da Empresa.

3 — A prática de qualquer dos actos referidos no n.º 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da CT determina a respectiva nulidade nos termos gerais de direito.

4 — O parecer da CT é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado dentro do prazo de 15 dias a contar da data de recepção do respectivo pedido, se não for concedido ou acordado prazo maior em atenção à extensão e complexidade da matéria.

5 — A inobservância do prazo aplicável nos termos do número anterior tem como consequência a legitimação competente para a prática do acto com dispensa do parecer da CT.

### Artigo 21.º

#### Realização do controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da Empresa, em particular os de produção e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;
- b) Zelar pela adequada utilização, pela Empresa, dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria qualitativa e quantitativa da produção, designadamente nos domínios da racionalização do sistema produtivo, da actuação técnica e da simplificação burocrática;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da Empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à aprendizagem, reciclagem e aperfeiçoamento profissionais dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de higiene e segurança;
- e) Defender, junto dos órgãos de gestão e fiscalização da Empresa e das autoridades competentes, os legítimos interesses dos trabalhadores da respectiva empresa e dos trabalhadores em geral.

## Artigo 22.º

### Reorganização de unidades produtivas

1 — Em especial, para intervenção na reorganização de unidades produtivas, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) O direito de ser previamente ouvida e de sobre ela emitir parecer, nos termos e nos prazos previstos no artigo 20.º, sobre os planos ou projectos de reorganização referidos no artigo anterior;
- b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;
- d) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reorganização;
- e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos da Empresa ou das entidades legalmente competentes.

2 — A intervenção na reorganização de unidades produtivas a nível sectorial é feita por intermédio das comissões coordenadoras às quais a CT aderir.

## Artigo 23.º

### Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvido pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação;
- d) Visar as folhas de ordenados e salários a enviar às instituições de previdência;
- e) Fiscalizar o efectivo pagamento das contribuições para a previdência, quer as devidas pela empresa quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores;
- f) Visar os mapas de quadros de pessoal.

## Artigo 24.º

### Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

## Artigo 25.º

### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

## Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

## Artigo 26.º

### Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

## Artigo 27.º

### Plenários na empresa

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT ou as subcomissões de trabalhadores comunicará(ão) a realização das reuniões aos órgãos de gestão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

## Artigo 28.º

### Ação da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

## Artigo 29.º

### Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

### Artigo 30.º

#### Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

### Artigo 31.º

#### Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

### Artigo 32.º

#### Crédito de horas

Os trabalhadores da empresa que sejam membros da CT ou da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores dispõem, para o exercício das respectivas atribuições, do crédito de horas indicado na Lei n.º 46/79:

- Subcomissões de trabalhadores — oito horas por mês;
- Comissões de trabalhadores — quarenta horas por mês;
- Comissões coordenadoras — cinquenta horas por mês.

### Artigo 33.º

#### Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas no exercício das suas atribuições e actividades pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, de subcomissões e de comissões coordenadoras.

2 — As faltas dadas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

### Artigo 34.º

#### Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

### Artigo 35.º

#### Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

### Artigo 36.º

#### Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas acti-

vidades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

- b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

### Artigo 37.º

#### Protecção legal

Os membros da CT, das subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

### Artigo 38.º

#### Capacidade judiciária

1 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

2 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º

#### Composição, organização e funcionamento da CT

### Artigo 39.º

#### Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

### Artigo 40.º

#### Composição

1 — A CT é composta por três elementos, conforme o n.º 1 do artigo 14.º da Lei n.º 46/79 (cada lista candidada pode incluir dois elementos suplentes).

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

### Artigo 41.º

#### Duração do mandato

O mandato da CT é de dois anos.

### Artigo 42.º

#### Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º

#### Artigo 43.º

##### **Delegação de poderes entre membros da CT**

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

#### Artigo 44.º

##### **Poderes para obrigar a CT**

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efectividade de funções.

#### Artigo 45.º

##### **Coordenação da CT**

A actividade da CT é coordenada por um executivo coordenador, eleito na primeira reunião após a investidura.

#### Artigo 46.º

##### **Reuniões da CT**

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2 — Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos justificativos;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

#### Artigo 47.º

##### **Financiamento**

1 — Constituem receitas da CT:

- a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;
- c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2 — A CT submete anualmente à apreciação do plenário as receitas e despesas da sua actividade.

#### Artigo 48.º

##### **Subcomissões de trabalhadores**

1 — Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos do artigo 3.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro.

2 — A duração do mandato da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores é de dois anos, devendo coincidir com o da CT.

3 — A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

#### Artigo 49.º

##### **Comissões coordenadoras**

A CT articulará a sua acção às comissões de trabalhadores de outras empresas para constituição de uma comissão coordenadora do grupo/sector.

##### **Disposições gerais e transitórias**

#### Artigo 50.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

#### Artigo 51.º

##### **Capacidade eleitoral**

São eleitores e elegíveis os trabalhadores permanentes que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

#### Artigo 52.º

##### **Princípios gerais sobre o voto**

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

#### Artigo 53.º

##### **Comissão eleitoral**

O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE), constituída por três elementos.

#### Artigo 54.º

##### **Caderno eleitoral**

1 — A CE em funções deve elaborar um caderno eleitoral dos trabalhadores com direito a voto.

2 — O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os trabalhadores interessados.

#### Artigo 55.º

##### **Convocatória da eleição**

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalha-



dores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada, com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

#### Artigo 56.º

##### **Quem pode convocar o acto eleitoral**

1 — O acto eleitoral é convocado pela CT.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 10% ou 100 trabalhadores da empresa.

#### Artigo 57.º

##### **Candidaturas**

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT, 10% ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4 — As candidaturas deverão ser apresentadas até 10 dias antes da data para o acto eleitoral.

5 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

6 — A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7 — Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 58.º

##### **Rejeição de candidaturas**

1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são defi-

nitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

#### Artigo 59.º

##### **Aceitação das candidaturas**

1 — Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 5.º, a aceitação de candidatura.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 60.º

##### **Campanha eleitoral**

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3 — As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

#### Artigo 61.º

##### **Local e horário da votação**

1 — A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho.

2 — A votação realiza-se simultaneamente e com idêntico formalismo em todos os estabelecimentos da empresa.

3 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

#### Artigo 62.º

##### **Laboração contínua e horários diferenciados**

1 — A votação decorrerá em horários que comportem os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

#### Artigo 63.º

##### **Mesas de voto**

1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2 — A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

4 — Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.

5 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento e, caso contrário, a votar por correspondência.

#### Artigo 64.º

##### Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais.

2 — Não havendo mesa de plenário da empresa, ou havendo mais de uma mesa, os membros da(s) mesa(s) de voto são designados pela comissão eleitoral de entre:

- a) Membros da CT ou da subcomissão de trabalhadores;
- b) Trabalhadores mais idosos.

3 — A competência da comissão eleitoral referida no número anterior é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores.

4 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 65.º

##### Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da comissão eleitoral, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A comissão eleitoral envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

#### Artigo 66.º

##### Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3 — Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5 — O registo de presença contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuída a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

#### Artigo 67.º

##### Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à CT da empresa, com a menção «Comissão eleitoral», e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência» e introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funcione a comissão eleitoral, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

#### Artigo 68.º

##### Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

- a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinala inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 17.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

#### Artigo 69.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicas.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3 — Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data de apuramento respectivo.

4 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

5 — A comissão eleitoral lavra uma acta de apuramento global, com as formalidades previstas no n.º 2.

6 — A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos.

#### Artigo 70.º

##### Publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral envia ao Ministério do Emprego e Segurança Social, bem como ao órgão de gestão da empresa, por carta registada, com aviso de recepção ou entregue com protocolo, os seguintes elementos:

- a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, número do bilhete de identidade, data de emissão e arquivo de identificação;
- b) Cópia da acta de apuramento global (inclui registo de presenças).

#### Artigo 71.º

##### Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O processo segue os trâmites previstos nos n.ºs 2 e 3 do artigo 8.º da Lei n.º 46/79.

6 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no n.º 4.

7 — Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

8 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

#### Artigo 72.º

##### Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa com direito a voto.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 10% ou 100 trabalhadores da empresa com direito a voto.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A proposta de destituição é subscrita, no mínimo, por 10% ou 100 trabalhadores com direito a voto e deve ser fundamentada.

7 — A deliberação é precedida de discussão em plenário.

8 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

### Artigo 73.º

#### **Eleição e destituição da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores**

1 — A eleição da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo, aplicáveis com as necessárias adaptações e é simultânea a entrada em funções.

2 — Aplicam-se também com as necessárias adaptações as regras sobre a destituição da CT.

#### **Outras deliberações por voto secreto**

### Artigo 74.º

#### **Alteração dos estatutos**

As deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações e segundo o n.º 1 do artigo 10.º da Lei n.º 46/79, as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT».

### Artigo 75.º

#### **Outras deliberações por voto secreto**

Regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

### Artigo 76.º

#### **Entrada em vigor**

1 — Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à afixação da acta de apuramento global da votação que sobre eles recair.

2 — A eleição da nova CT e subcomissão(ões) rege-se pelo disposto nestes estatutos.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 23 de Novembro de 1999, nos termos do artigo 12.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 140/99, a fl. 14 do livro n.º 1.

## II – IDENTIFICAÇÃO

**Comissão e Subcomissões de Trabalhadores da Portucel Embalagem — Empresa Produtora de Embalagens de Cartão, S. A. — Eleição em 28 de Outubro de 1999 para o mandato de três anos.**

#### **Comissão**

##### **Efectivos:**

António Luís da Silva Santos, bilhete de identidade n.º 4723577, de 22 de Janeiro de 1998, de Leiria, op. prod. de embalagem de 1.ª; unidade de Leiria.  
António Maria Pereira, bilhete de identidade n.º 5349148, de 19 de Fevereiro de 1998, de Lisboa, planificador de trabalho; unidade de Albarraque.  
Joaquim Emiliano Vale da Costa, bilhete de identidade n.º 3846716, de 10 de Outubro de 1995, de Lisboa, preparador de trabalho; unidade de Guilhabreu.  
Carlos Alberto Madureira Ribeiro, bilhete de identidade n.º 3166963, de 31 de Maio de 1996, de Leiria, op. prod. de embalagem de 1.ª; unidade de Leiria.  
José Luís Mera Mira, bilhete de identidade n.º 7759895, de 30 de Junho de 1998, de Oeiras, op. prod. de embalagem de 2.ª; unidade de Albarraque.  
José Dinis Casimiro, bilhete de identidade n.º 3178594, de 23 de Junho de 1998, de Lisboa, op. prod. de embalagem de 1.ª; unidade de Guilhabreu.

##### **Suplentes:**

Mário Neto, bilhete de identidade n.º 4317912, de 23 de Março de 1995, de Leiria, op. prod. de embalagem de 2.ª; unidade de Leiria.

Manuel António Belo Silva, bilhete de identidade n.º 5325807, de 24 de Maio de 1995, Fogueiro; unidade de Albarraque.

Joaquim António R. Santos, bilhete de identidade n.º 4594439, de 18 de Outubro de 1996, de Lisboa, op. prod. de embalagem de 1.ª; unidade de Leiria.

#### **Subcomissão da unidade de Albarraque**

##### **Efectivos:**

José Luís Mera Mira, bilhete de identidade n.º 7759895, de 30 de Junho de 1998, de Oeiras, op. prod. de embalagem de 2.ª; unidade de Albarraque.  
António Maria Pereira, bilhete de identidade n.º 5349148, de 19 de Fevereiro de 1998, de Lisboa, planificador de trabalho; unidade de Albarraque.  
Maria Antónia Gomes Correia Vilela, bilhete de identidade n.º 2039802, de 12 de Abril de 1996, de Lisboa, desenhad. maq. arte finalista; unidade de Albarraque.  
José Armando C. Cardoso, bilhete de identidade n.º 7401854, de 6 de Janeiro de 1999, de Lisboa, condutor de maq. de elevação; unidade de Albarraque.  
Francisco António C. Pires Reigota, bilhete de identidade n.º 619195, de 13 de Março de 1996, de Lisboa, expedidor principal; unidade de Albarraque.

##### **Suplentes:**

Domingos Fradinho Borrego, bilhete de identidade n.º 6015630, de 26 de Maio de 1999, de Lisboa, op. prod. de embalagem de 1.ª; unidade de Albarraque.

Manuel António Belo Silva, bilhete de identidade n.º 5325807, de 24 de Agosto de 1995, de Lisboa, fogueiro; unidade de Albarraque.  
João Paulo Saraiva Pedro, bilhete de identidade n.º 7692147, de 31 de Maio de 1996, de Lisboa, op. prod. de embalagem de 1.ª; unidade de Albarraque.

#### Subcomissão da unidade de Guilhabreu

##### Efectivos:

Joaquim Emiliano Vale da Costa, bilhete de identidade n.º 3846716, de 10 de Outubro de 1995, de Lisboa, preparador de trabalho; unidade de Guilhabreu.  
Júlio Couto Martins, bilhete de identidade n.º 3157859, de 15 de Dezembro de 1998, do Porto, of. metalúrgico principal; unidade de Guilhabreu.  
José Dinis Casimiro, bilhete de identidade n.º 3178594, de 23 de Junho de 1998, de Lisboa, op. prod. de embalagem de 1.ª; unidade de Guilhabreu.

#### Subcomissão da unidade de Leiria

##### Efectivos:

António Luís da Silva Santos, bilhete de identidade n.º 4723577, de 22 de Janeiro de 1998, de Leiria, op. prod. de embalagem de 1.ª; unidade de Leiria.  
Mário Neto, bilhete de identidade n.º 4317912, de 23 de Março de 1995, de Leiria, op. prod. de embalagem de 2.ª; unidade de Leiria.  
Joaquim António R. Santos, bilhete de identidade n.º 4594439, de 18 de Outubro de 1996, de Lisboa, op. prod. de embalagem de 1.ª; unidade de Leiria.

##### Suplentes:

Carlos Alberto Madureira Ribeiro, bilhete de identidade n.º 3166963, de 31 de Maio de 1996, de Leiria, op. prod. de embalagem de 1.ª; unidade de Leiria.  
Emelindo Pedrosa C. Nunes, bilhete de identidade n.º 4407856, de 10 de Fevereiro de 1997, de Leiria, op. prod. de embalagem de 1.ª; unidade de Leiria.  
Carlos Alberto L. Marques, bilhete de identidade n.º 4010486, de 16 de Julho de 1998, de Leiria, op. prod. de embalagem de 1.ª; unidade de Leiria.

Registada no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 23 de Outubro de 1999, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 138, a fl. 14 do livro n.º 1.

**Comissão e Subcomissões de Trabalhadores da Portucel Industrial — Empresa Produtora de Celulose, S. A. — Eleição em 25 de Outubro de 1999 para o mandato de três anos.**

#### Comissão

Daniel António Avenida da Silva, bilhete de identidade n.º 0383224, de 25 de Maio de 1992, do Arquivo de Lisboa.  
António Bastos Rodrigues, bilhete de identidade n.º 5486321, de 28 de Julho de 1997, do Arquivo de Aveiro.

José Fernando Matos Carinhas, bilhete de identidade n.º 0042440, de 28 de Fevereiro de 1989, do Arquivo de Lisboa.

Nelson David Simões F. Silva, bilhete de identidade n.º 2460234, de 26 de Junho de 1995, do Arquivo de Aveiro.

Carlos Alberto Martins Barros, bilhete de identidade n.º 5394834, de 27 de Maio de 1996, do Arquivo de Setúbal.

Fernando Jorge Morais F. Afonso, bilhete de identidade n.º 3316667, de 21 de Agosto de 1992, do Arquivo de Aveiro.

José Manuel Catarino dos Santos, bilhete de identidade n.º 6046569, de 23 de Fevereiro de 1996, do Arquivo de Lisboa.

##### Suplentes:

José Maria Reis Dias, bilhete de identidade n.º 5071559, de 18 de Dezembro de 1998, do Arquivo de Setúbal.

Manuel Felipe Pereira Batista, bilhete de identidade n.º 5000862, de 11 de Fevereiro de 1998, do Arquivo de Setúbal.

Vitor Manuel M. Mostardinha, bilhete de identidade n.º 7809829, de 12 de Março de 1999, do Arquivo de Aveiro.

#### Subcomissão da C. F. Setúbal

José Fernando Matos Carinhas, bilhete de identidade n.º 0042440, de 28 de Fevereiro de 1989, do Arquivo de Lisboa.

Daniel António Avenida da Silva, bilhete de identidade n.º 0383224, de 25 de Fevereiro de 1992, do Arquivo de Lisboa.

Rui Fernando Castro Silva, bilhete de identidade n.º 5186774, de 25 de Maio de 1998, do Arquivo de Setúbal.

António José Pinheiro David, bilhete de identidade n.º 1271819, de 8 de Maio de 1992, do Arquivo de Lisboa.

Vitor Pedro Rodrigues Fernandes, bilhete de identidade n.º 4858215, de 7 de Agosto de 1994, do Arquivo de Setúbal.

##### Suplentes:

Carlos Manuel Saraiva Pinto, bilhete de identidade n.º 5485392, de 22 de Março de 1994, do Arquivo de Setúbal.

#### Subcomissão da C. F. Cacia

Fernando Jorge Morais F. Afonso, bilhete de identidade n.º 3316667, de 21 de Agosto de 1992, do Arquivo de Aveiro.

António Bastos Rodrigues, bilhete de identidade n.º 5486321, de 28 de Julho de 1997, do Arquivo de Aveiro.

Nelson David Simões F. Silva, bilhete de identidade n.º 2460234, de 26 de Junho de 1995, do Arquivo de Aveiro.

Vitor Manuel M. Mostardinha, bilhete de identidade n.º 7809829, de 12 de Março de 1999, do Arquivo de Aveiro.

Registada no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 23 de Novembro de 1999, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 141/99, a fl. 14 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores do Entrepósito de Lisboa do Comércio de Viaturas, L.<sup>da</sup> — Eleição em 28 de Outubro de 1999 para o mandato de dois anos.**

**Efectivos:**

Armando dos Santos Pires, bate-chapas, bilhete de identidade n.º 1363673, de 14 de Julho de 1992, do Arquivo de Lisboa.

António G. Carapinha Paixão, pintor, bilhete de identidade n.º 5433534, de 3 de Maio de 1995, do Arquivo de Lisboa.

Fernando Ferreira Botelho, bate-chapas, bilhete de identidade n.º 6461909, de 26 de Maio de 1992, do Arquivo de Lisboa.

Moisés Castanheira Dias, estofador, bilhete de identidade n.º 7007459, de 13 de Fevereiro de 1995, do Arquivo de Lisboa.

António Lopes de Melo, pintor, bilhete de identidade n.º 686543, de 12 de Abril de 1996, do Arquivo de Lisboa.

**Suplentes:**

Fernando Santos Martins, pintor, bilhete de identidade n.º 2263089, de 21 de Junho de 1988, do Arquivo de Lisboa.

Francisco Micael Chambel Rosa, mecânico-auto, bilhete de identidade n.º 4788140, de 6 de Julho de 1999, do Arquivo de Lisboa.

António Francisco R. O. A. Varela, mecânico-auto, bilhete de identidade n.º 9918953, de 12 de Setembro de 1994, do Arquivo de Lisboa.

Registada no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 23 de Novembro de 1999, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 139/99, a fl. 14 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores de Santos Barosa — Vidros, S. A., — Eleição em 19 de Outubro de 1999 para o mandato de dois anos.**

**Efectivos:**

José Alberto Marques, casado, bilhete de identidade n.º 1434697, de 30 de Novembro de 1992, do Arquivo de Identificação de Lisboa, com a profissão de operador de fusão/composição, morador na Rua Quarenta e Seis, 23, Trutas, 2430 Marinha Grande.

José António Nunes Arsénio, casado, bilhete de identidade n.º 5018116, de 9 de Maio de 1990, do Arquivo de Identificação de Lisboa, com a profissão de escolhedor, morador na Rua do Progresso, 11, Picassinos, 2430 Marinha Grande.

José Xavier Vieira Pedro, casado, bilhete de identidade n.º 4234309, de 4 de Janeiro de 1991, do Arquivo de Identificação de Lisboa, com a profissão de torneiro, morador na Rua de António Maria da Silva, 89, Picassinos, 2430 Marinha Grande.

João Marques da Silva, casado, bilhete de identidade n.º 3875701, de 6 de Maio de 1993, do Arquivo de Identificação de Leiria, com a profissão de condutor de máquinas automáticas, morador na Rua do Pinheiro-Manso, 21, 2405 Maceira.

Bruno Simão Gaspar, solteiro, bilhete de identidade n.º 10499156, de 1 de Julho de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa, com a profissão de controlador de qualidade, morador na Rua do 1.º de Dezembro, 38, Amieirinha, 2430 Marinha Grande.

**Suplentes:**

Maria Isabel Encarnação Guerra Mendes Fernandes, casada, bilhete de identidade n.º 4364545, de 22 de Outubro de 1993, do Arquivo de Identificação de Lisboa, com a profissão de escolhadora, moradora na Rua das Andorinhas, 72, Tojeira de Picassinos, 2430 Marinha Grande.

Ricardo Manuel Piedade Rodrigues, solteiro, bilhete de identidade n.º 10899683, de 18 de Janeiro de 1996, do Arquivo de Identificação de Lisboa, com a profissão de ser. fer. moldes c. e cort. de 3.ª, morador na Rua Quatro, bloco 5, 1.º, A, Casal do Malta, 2430 Marinha Grande.

Registada no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 23 de Novembro de 1999, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 137/99, a fl. 14 do livro n.º 1.

**Automóveis Citroën, S. A. — Substituição**

Na Comissão de Trabalhadores eleita em 26 de Março de 1998 para o mandato de 1998-2000, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 14, de 30 de Julho de 1998, João Pereira Sousa foi substituído por Alfredo Baptista Mota, portador do bilhete de identidade n.º 4653457, de 3 de Junho de 1997, de Lisboa.