



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

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Centro de Informação  
e Documentação

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

— 3C — Customer Contact Center — Consultadoria em Difusão e Telecomunicações, S. A. — Autorização de laboração contínua .....	682
— EUROSCUT — Sociedade Concessionária da SCUT do Algarve, S. A. — Autorização de laboração contínua .....	683
— Pirites Alentejanas, S. A.—Autorização de laboração contínua .....	683

#### Regulamentos de condições mínimas:

...

#### Regulamentos de extensão:

...

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a AEEP — Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros — Alteração salarial e outras .....	684
— CCT entre a AEEP — Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FENPROF — Federação Nacional dos Professores e outros — Alteração salarial e outras .....	693
— CCT entre a AEEP — Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SPLIU — Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades — Alteração salarial e outras .....	702
— AE entre a EPAL — Empresa Portuguesa das Águas Livres, S. A., e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco e outros — Revisão global do texto consolidado, publicado no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2005, a pp. 1388 e seguintes .....	710
— CCT entre a ANCIA — Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outro — Integração em níveis de qualificação .....	763
— CCT entre a ANASEL — Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços — Integração em níveis de qualificação .....	763
— ACT entre a CIMIANTO — Sociedade Técnica de Hidráulica, S. A., e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Constituição da comissão paritária .....	764

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

...

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

...

**Organizações do trabalho:**

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— Sindicato dos Funcionários Judiciais — Alteração . . . . .	765
— APROFER — Associação Sindical dos Profissionais do Comando e Controlo Ferroviário . . . . .	771
— Associação Sindical Independente de Agentes da Polícia de Segurança Pública — A. S. G., que passa a designar-se Sindicato Unificado da Polícia de Segurança Pública — S. U. P. — Alteração . . . . .	776

II — Direcção:

— Sindicato dos Oficiais de Justiça — SOJ — Eleição em 5 de Dezembro de 2008 para mandato de três anos . . . . .	788
--	-----

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— ANL — Associação Nacional de Laboratórios Clínicos — Rectificação . . . . .	788
— AAR — Associação dos Agricultores do Ribatejo — Alteração . . . . .	788

II — Direcção:

— UACS — União de Associações do Comércio e Serviços — Rectificação . . . . .	789
---	-----

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Eleições:

— Comissão de Trabalhadores da TAP Portugal S. A. — Eleição em 29 de Março de 2006 para o mandato de 2006-2008 — Substituição . . . . .	790
---	-----

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

I — Convocatórias:

— ANA — Aeroportos de Portugal, S. A. . . . .	790
— Companhia Nacional de Fiação e Tecidos de Torres Novas . . . . .	790
— TRATOLIXO — Tratamento de Resíduos Sólidos, E. I. M. . . . .	791
— SOLUBEMA — Sociedade Luso Belga de Mármore, S. A. . . . .	791

II — Eleição de representantes:

— Renault Chelas — Com. Reparação de Veículos, L. <sup>da</sup> . . . . .	791
— JANZ — Contagem e Gestão de Fluidos, S. A. . . . .	792
— Browning Viana — Fábricas de Armas e Artigos de Desporto, S. A. . . . .	792
— RESULTIMA — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, S. A. . . . .	792
— Educa — Empresa Municipal de Gestão e Manutenção de Equipamentos Educativos de Sintra, E. M. . . . .	792

---

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

---

#### **SIGLAS**

**CCT**—Contrato colectivo de trabalho.

**ACT**—Acordo colectivo de trabalho.

**RCM**—Regulamentos de condições mínimas.

**RE**—Regulamentos de extensão.

**CT**—Comissão técnica.

**DA**—Decisão arbitral.

**AE**—Acordo de empresa.



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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### DESPACHOS/PORTARIAS

#### **3C — Customer Contact Center — Consultadoria em Difusão e Telecomunicações, S. A. — Autorização de laboração contínua.**

A empresa 3C — Customer Contact Center — Consultadoria em Difusão e Telecomunicações, S. A., com sede na Rua de Latino Coelho, 89, rés-do-chão, 1050-134 Lisboa, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 176.º, n.º 3, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, autorização para laborar continuamente nas suas instalações sitas no local da sede.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sendo aplicável o regulamento de condições mínimas para os trabalhadores administrativos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 2006, e 46, de 15 de Dezembro de 2007 — alteração (*Diário da República*, 1.ª série, n.ºs 143, de 26 de Julho de 2006, e 251, de 31 de Dezembro de 2007 — Portarias n.ºs 736 e 1636 das mesmas datas, respectivamente).

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando o facto de, no desenvolvimento e prossecução do seu objecto social, ter celebrado múltiplos contratos de prestação de serviços referentes ao incremento de campanhas de *telemarketing*, banca telefónica, serviços telefónicos de informática, entre outros, com diversas empresas. A execução dos mencionados contratos determina que a actividade seja prestada para além do período de funcionamento legalmente estipulado, porquanto a isso obriga o serviço contratado, informações e contactos a realizar ou prestar. Por outro lado, a actividade desenvolvida pela requerente determina a utilização de sofisticados sistemas e programas informáticos que requerem uma

vigilância permanente, pelo que existe a necessidade de assegurar, continuamente, o bom funcionamento do sistema.

Quanto aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração pretendido, ao serviço da empresa, foram consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso. Outros profissionais serão admitidos para o efeito.

Assim, e considerando que:

- 1) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2) Não existem estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nem é desenvolvida actividade sindical na empresa;
- 3) A situação respeitante à situação dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;
- 4) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 176.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa 3C — Customer Contact Center — Consultadoria em Difusão e Telecomunicações, S. A., a laborar continuamente nas instalações sitas na Rua de Latino Coelho, 89, rés-do-chão, 1050-134 Lisboa.

Lisboa, 18 de Fevereiro de 2008. — O Ministro da Economia e da Inovação, *Manuel António Gomes de Almeida de Pinho*. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

### **EUROSCUT — Sociedade Concessionária da SCUT do Algarve, S. A. — Autorização de laboração contínua.**

A empresa EUROSCUT — Sociedade Concessionária da SCUT do Algarve, S. A., sediada na Avenida de João Crisóstomo, 31, 5.º-B, 1050-125 Lisboa, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 176.º, 3, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, autorização para laborar continuamente na área de concessão da SCUT do Algarve.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem técnica, invocando o facto de, e conforme constante do contrato de concessão estabelecido com o Estado Português, estar obrigada a assegurar as exigências do serviço público das auto-estradas, de modo regular, contínuo e eficiente e a adoptar, para o efeito, os melhores padrões de qualidade disponíveis em cada momento, incluindo, no seu compromisso, a manutenção dos lanços de auto-estrada em funcionamento ininterrupto e permanente e em bom estado de conservação e perfeitas condições de utilização, bem como o funcionamento permanente dos meios necessários à respectiva assistência, nela se incluindo a vigilância das condições de circulação, nomeadamente no que respeita à sua fiscalização e prevenção de acidentes, desideratos só passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração pretendido foram consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

- 1) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2) Não existem estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nem é desenvolvida actividade sindical na empresa;
- 3) A situação respeitante à posição dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;
- 4) A actividade da empresa não está sujeita a qualquer tipo de licenciamento;
- 5) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 176.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa EUROSCUT — Sociedade Concessionária da SCUT do Algarve, S. A., a laborar continuamente na área de concessão da SCUT do Algarve, nos locais de trabalho afectos à assistência à circulação e manutenção das vias em condições de segurança e circulação, e acima enunciados.

Lisboa, 21 de Fevereiro de 2008. — O Ministro das Obras Públicas, Transportes e Comunicações, *Mário Lino Soares Correia*. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

### **Pirites Alentejanas, S. A. Autorização de laboração contínua**

A empresa Pirites Alentejanas, S. A., com sede na Avenida de Algares, concelho de Aljustrel, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 176.º, n.º 3, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, autorização para laborar continuamente nas instalações da Lavaria Industrial, sitas no referido concelho.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sendo aplicável o contrato colectivo de trabalho para a indústria mineira, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2003.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando o investimento efectuado para a retoma da actividade mineira. Assim, foram definidos critérios económicos para a mina e a lavaria industrial, actividades complementares e essenciais à obtenção do produto final proposto, só passíveis de concretização com o recurso ao alargamento de laboração e, concretamente, no sector da lavaria industrial, através do regime de laboração contínua, considerando que a complexidade do equipamento instalado implica diversos problemas, a nível técnico e económico, no arranque da produção, requerendo o processo estabilidade de funcionamento para atingir os objectivos estabelecidos.

Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido foram consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso, sendo outros profissionais admitidos para o efeito.

Foi solicitado parecer à Comissão de Trabalhadores da empresa, conforme estipulado na alínea *a*) do n.º 4 do artigo 176.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Agosto, não se pronunciando aquela, concretamente, acerca do solicitado, no prazo legalmente previsto.

Assim, e considerando que:

- 1) Não se conhece a existência de conflitualidade laboral na empresa;
- 2) A postura da Comissão de Trabalhadores está atrás enunciada;
- 3) A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;
- 4) Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão da então Delegação Regional da Indústria e Energia de Lisboa e Vale do Tejo, do Ministério da Economia e Inovação;
- 5) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 176.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa Pirites Alentejanas, S. A., a laborar continuamente nas instalações da Lavaria Industrial localizadas no concelho de Aljustrel.

Lisboa, 8 de Novembro de 2007. — O Ministro da Economia e da Inovação, *Manuel António Gomes de Almeida de Pinho*. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

## REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

## REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

### **CCT entre a AEEP — Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros — Alteração salarial e outras.**

#### **Tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária — 2007-2008**

Nos termos do artigo 2.º, n.º 2, do CCT celebrado entre a AEEP — Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2007, as tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária têm a vigência mínima de um ano, pelo que as partes acordam o seguinte:

Revisão, com efeitos a partir de 1 de Setembro de 2007, das tabelas salariais e dos artigos 31.º, n.º 3, alínea b), e n.º 4, alínea b), 37.º, n.º 1, 41.º, n.º 1, e 45.º, n.º 2, do CCT do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AEEP — Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2007, nos termos constantes dos documentos anexos:

- 1) Tabelas salariais (doc. 1);
- 2) Cláusulas de expressão pecuniária: artigos 31.º, n.º 3, alínea b), e n.º 4, alínea b), 37.º, n.º 1, 41.º, n.º 1, e 45.º, n.º 2, do CCT (doc. 2).

As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária substituem as constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AEEP — Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2007, do qual passam a fazer parte integrante.

#### **Declaração**

Para efeitos do disposto no artigo 543.º, alínea h), do Código do Trabalho, declara-se que a presente convenção, celebrada entre a Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo (AEEP) e a Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros (FNE), abrange 553 empregadores e 12 100 trabalhadores.

Lisboa, 2 de Outubro de 2007.

Pela AEEP — Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo:

*João Alvarenga Fernandes*, presidente da direcção nacional, mandatário.

Pela FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação, em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

- SPZN — Sindicato dos Professores da Zona Norte;
- SPZC — Sindicato dos Professores da Zona Centro;
- SDPGL — Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa;
- SDPS — Sindicato Democrático dos Professores do Sul;
- SDPA — Sindicato Democrático dos Professores dos Açores;
- SDPM — Sindicato Democrático dos Professores da Madeira;
- STAAEZN — Sindicato dos Técnicos Superiores, Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação da Zona Norte;
- STAAEZC — Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação da Zona Centro;
- STAAEZZS — Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação do Sul e Regiões Autónomas;

*Manuel José Sousa Santos Frade*, mandatário.

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores;

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

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário com poderes para o acto.

Pelo SINDEP — Sindicato Nacional e Democrático dos Professores:

*José Augusto Rosa Courinha*, mandatário.

Pelo SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

*Manuel José Sousa Santos Frade*, mandatário.

Pelo SINDITE — Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica:

*Manuel José Sousa Santos Frade*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros:

*Manuel José Sousa Santos Frade*, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Manuel José Sousa Santos Frade*, mandatário.

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes:

*Manuel José Sousa Santos Frade*, mandatário.

Pelo SLEDA — Sindicato Livre dos Trabalhadores de Serviços de Limpeza, Portaria, Vigilância, Manutenção, Beneficência, Doméstico e Afins:

*Manuel José Sousa Santos Frade*, mandatário.

## ANEXO V

### Tabelas salariais

#### Categoria A

##### Professores licenciados e profissionalizados

Tempo de serviço	Nível	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
0 anos . . . . .	A11	821	37,32
1 ano . . . . .	A10	984	44,73
2 anos . . . . .	A9	1 149	52,23
3 anos . . . . .	A8	1 327,47	60,34
4 anos . . . . .			
5 anos . . . . .			
6 anos . . . . .	A7	1 438,66	65,39
7 anos . . . . .			
8 anos . . . . .			

Tempo de serviço	Nível	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
9 anos . . . . .			
10 anos . . . . .	A6	1 668,41	75,84
11 anos . . . . .			
12 anos . . . . .			
13 anos . . . . .			
14 anos . . . . .	A5	1 813,30	82,42
15 anos . . . . .			
16 anos . . . . .			
17 anos . . . . .			
18 anos . . . . .	A4	1 876,53	85,30
19 anos . . . . .			
20 anos . . . . .			
21 anos . . . . .			
22 anos . . . . .	A3	1 994,57	90,66
23 anos . . . . .			
24 anos . . . . .			
25 anos . . . . .			
26 anos . . . . .	A2	2 334,46	106,11
27 anos . . . . .			
28 anos . . . . .			
29 anos . . . . .	A1	2 963	134,68

#### Categoria B

##### Professores com bacharelato e profissionalizados

Tempo de serviço	Nível	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
0 anos . . . . .	B10	821	37,32
1 ano . . . . .	B9	984	44,73
2 anos . . . . .	B8	1 149	52,23
3 anos . . . . .			
4 anos . . . . .	B7	1 327,47	60,34
5 anos . . . . .			
6 anos . . . . .			
7 anos . . . . .	B6	1 438,66	65,39
8 anos . . . . .			
9 anos . . . . .			
10 anos . . . . .			
11 anos . . . . .			
12 anos . . . . .	B5	1 668,41	75,84
13 anos . . . . .			
14 anos . . . . .			
15 anos . . . . .			
16 anos . . . . .			
17 anos . . . . .	B4	1 813,30	82,42
18 anos . . . . .			
19 anos . . . . .			
20 anos . . . . .			
21 anos . . . . .			
22 anos . . . . .	B3	1 994,57	90,66
23 anos . . . . .			
24 anos . . . . .			
25 anos . . . . .			
26 anos . . . . .	B2	2 242	101,91
27 anos . . . . .			
28 anos . . . . .			
29 anos . . . . .	B1	2 436	110,73

## Categoria C

## Outros professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
C13	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário . . . . .	749,32	34,06
C12	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior . . . . .	801,24	36,42
C11	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 5 ou mais anos de serviço. . . . .	822,96	37,41
C10	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior . . . . . Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 5 ou mais anos de serviço. . . . . Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 10 ou mais anos de serviço. . . . .	935,93	42,54
C9	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 15 ou mais anos de serviço. . . . .	1 055,55	47,98
C8.2	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior sem anos de serviço . . . . .	814,49	37,02
C8.1	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior com 1 ano de serviço . . . . .	972,27	44,19
C8	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior com 2 anos de serviço . . . . . Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior com 5 ou mais anos de serviço . . . . . Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 20 ou mais anos de serviço. . . . .	1 110,36	50,47
C7	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço. . . . .	1 127,72	51,26
C6	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 25 ou mais anos de serviço. . . . .	1 165,68	52,99
C5	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 5 ou mais anos de serviço . . . . .	1.179,38	53,61
C4	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço . . . . .	1 316,40	59,84
C3	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de serviço . . . . .	1 354,87	61,59
C2	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço . . . . .	1 443,89	65,63
C1	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço . . . . .	1 691,04	76,87

## Categoria D

## Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura

Tempo de serviço	Nível	Valor (em euros)
0 anos . . . . .	D11	821
1 ano . . . . .	D10	984
2 anos . . . . .	D9	1 149
3 anos . . . . .	D8	1 249,47
4 anos . . . . .		
5 anos . . . . .	D7	1 388,06
6 anos . . . . .		
7 anos . . . . .		
8 anos . . . . .		
9 anos . . . . .	D6	1 553,51
10 anos . . . . .		
11 anos . . . . .		
12 anos . . . . .		

Tempo de serviço	Nível	Valor (em euros)
13 anos . . . . .	D5	1 689,47
14 anos . . . . .		
15 anos . . . . .		
16 anos . . . . .		
17 anos . . . . .	D4	1 740,57
18 anos . . . . .		
19 anos . . . . .		
20 anos . . . . .		
21 anos . . . . .	D3	1 994,58
22 anos . . . . .		
23 anos . . . . .		
24 anos . . . . .		
25 anos . . . . .	D2	2 334,46
26 anos . . . . .		
27 anos . . . . .		



Tempo de serviço	Nível	Valor (em euros)
28 anos . . . . .		
29 anos . . . . .	D1	2 963

**Categoria E**

Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional

Tempo de serviço	Nível	Valor (em euros)
0 anos . . . . .	E9	821
1 ano . . . . .	E8	944
2 anos . . . . .		
3 anos . . . . .		
4 anos . . . . .		
5 anos . . . . .	E7	1 071,89
6 anos . . . . .		
7 anos . . . . .		
8 anos . . . . .		

Tempo de serviço	Nível	Valor (em euros)
9 anos . . . . .	E6	1 313,77
10 anos . . . . .		
11 anos . . . . .		
12 anos . . . . .		
13 anos . . . . .	E5	1 414,40
14 anos . . . . .		
15 anos . . . . .		
16 anos . . . . .		
17 anos . . . . .	E4	1 566,70
18 anos . . . . .		
19 anos . . . . .		
20 anos . . . . .		
21 anos . . . . .	E3	1 722,15
22 anos . . . . .		
23 anos . . . . .		
24 anos . . . . .		
25 anos . . . . .	E2	1 840
26 anos . . . . .		
27 anos . . . . .		
28 anos . . . . .		
29 anos . . . . .	E1	2 437

**Categoria F**

Outros educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico

Nível	Categoria	Valor (em euros)
F10	Educador de infância sem curso com diploma . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico com diploma para as povoações rurais . . . . . Professor autorizado para o 1.º ciclo do ensino básico . . . . . Educador de infância autorizado . . . . .	616,05
F9	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar . . . . .	677,16
F8	Educador de infância sem curso com diploma e 5 anos de serviço . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 5 anos de serviço . . . . .	701,92
F7	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 5 anos de serviço . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 5 anos de serviço . . . . . Educador de infância sem curso com diploma e 10 anos de serviço . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 10 anos de serviço . . . . .	745,16
F6	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 10 anos de serviço . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 10 anos de serviço . . . . . Educador de infância sem curso com diploma e 15 anos de serviço . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 15 anos de serviço . . . . .	844,23
F5	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 15 ou mais anos de serviço . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 15 ou mais anos de serviço . . . . . Educador de infância sem curso com diploma e 20 ou mais anos de serviço . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 20 ou mais anos de serviço . . . . .	934,87
F4	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 20 anos de serviço . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 20 anos de serviço . . . . . Educador de infância sem curso com diploma e 25 anos de serviço . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 25 anos de serviço . . . . .	1 053,98
F3	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 25 anos de serviço . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 25 anos de serviço . . . . .	1 109,29
F2	Educador de infância sem curso com diploma e 26 ou mais anos de serviço . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 26 ou mais anos de serviço . . . . .	1 123
F1	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 26 ou mais anos de serviço . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 26 ou mais anos de serviço . . . . .	1 178,87

**Categoria G**

Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e professor de educação e ensino especial com especialização

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
G8	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização. . . . . Professor de educação e ensino especial com especialização e 0 anos de serviço . . .	821	37,32
G7	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização. . . . . Professor de educação e ensino especial com especialização e 1 ano de serviço . . . .	984	44,73
G6	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização. . . . . Professor de educação e ensino especial com especialização e 2 anos de serviço . . .	1 149	52,23
G5	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização. . . . . Professor de educação e ensino especial com especialização e mais de 2 anos de serviço . . . . .	1 314,78	59,76
G4	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 5 ou mais anos de serviço. . . . . Professor de educação e ensino especial com especialização e 5 ou mais anos de serviço . . . . .	1 415,98	64,36
G3	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 10 ou mais anos de serviço. . . . . Professor de educação e ensino especial com especialização e 10 ou mais anos de serviço . . . . .	1 803,81	81,99
G2	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 15 ou mais anos de serviço. . . . . Professor de educação e ensino especial com especialização e 15 ou mais anos de serviço . . . . .	1 815,43	82,52
G1	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 20 ou mais anos de serviço. . . . . Professor de educação e ensino especial com especialização ou mais de 20 anos de serviço . . . . .	1 915	87,05

*Nota.* — Os docentes desta categoria com o grau de licenciatura passam a ser remunerados pelas categorias A ou D, de acordo com os níveis de ensino em que leccionem.

**Categoria H**

Professor de estabelecimento de ensino de línguas

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
H10	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior . . . . .	807	36,68
H9	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 5 ou mais anos de serviço . . . . .	941	42,77
H8.3	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior sem anos de serviço . . . . .	819	37,23
H8.2	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com 1 ano de serviço . . . . .	978	44,45
H8.1	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com 2 anos de serviço. . . . .	1 116,14	50,73
H8.0	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com 3 anos de serviço. . . . .	1 134,57	51,57
H7	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço . . . . .	1 127,72	51,26
H6	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço . . . . .	1 165,68	52,99
H5	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 5 ou mais anos de serviço. . . . .	1 179,38	53,61
H4	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 20 ou mais de serviço . . . . .	1 196,79	54,40
H3	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 10 ou mais anos de serviço . . . . .	1 354,87	61,59
H2	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 15 ou mais anos de serviço . . . . .	1 389,64	63,17
H1	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 20 ou mais anos de serviço . . . . .	1 433,89	65,18

**Categoria I**

## Professor de cursos extracurriculares

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
I5	Professor de cursos extracurriculares . . . . .	802,81	36,49
I4	Professor de cursos extracurriculares com 5 ou mais anos de serviço . . . . .	935,93	42,54
I3	Professor de cursos extracurriculares com 10 ou mais anos de serviço . . . . .	1 128,78	51,31
I2	Professor de cursos extracurriculares com 15 ou mais anos de serviço . . . . .	1 165,68	52,99
I1	Professor de cursos extracurriculares com 20 ou mais anos de serviço . . . . .	1 196,79	54,40

**Categoria J**

## Instrutor de educação física e diplomado pelas ex-escolas de educação física

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
J5	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física . .	749,32	34,06
J4	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 5 ou mais anos de serviço . . . . .	1 179,38	53,61
J3	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 10 ou mais anos de serviço . . . . .	1 354,87	61,59
J2	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 15 ou mais anos de serviço . . . . .	1 442,87	65,59
J1	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 20 ou mais anos de serviço . . . . .	1 542,44	70,11

*Nota.* — Os diplomados pelas ex-escolas de educação física passam à categoria B.

**Categoria K**

## Professores de escolas de ensino especializado artístico

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
K12	Restantes professores . . . . .	745,67	33,89
K11	Professor com habilitação própria sem grau superior . . . . .	797,33	36,24
K10	Restantes professores com 5 ou mais anos de serviço . . . . .	818,95	37,23
K9	Professor com habilitação própria sem grau superior e 5 ou mais anos de serviço . . .	935,93	42,54
K8	Restantes professores com 10 ou mais anos de serviço . . . . .	1 055,55	47,98
K7	Professor com habilitação própria de grau superior . . . . .	1 110,36	50,47
K6	Restantes professores com 20 ou mais anos de serviço . . . . .	1 127,72	51,26
K5	Professor com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço . . .	1 165,68	52,99
K4	Restantes professores com 25 ou mais anos de serviço . . . . .	1 179,38	53,61
K3	Professor com habilitação própria de grau superior e 5 ou mais anos de serviço . . . . .	1 354,87	61,59
K2	Professor com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de serviço . . .	1 446,53	65,75
K1	Professor com habilitação própria de grau superior e 15 ou mais anos de serviço . . .	1 589,90	72,27

*Nota.* — Os docentes com licenciatura e profissionalização passam a ser remunerados pela categoria A e os docentes com bacharelato e profissionalização passam a ser remunerados pela categoria B.

**Categoria L****Psicólogo e assistente social**

Tempo de serviço	Nível	Valor (em euros)
0 anos	L11	821
1 ano	L10	984
2 anos	L9	1 149
3 anos	L8	1 195,72
4 anos	L7	1 314,78
5 anos		
6 anos		
7 anos		
8 anos	L6	1 434,45
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos	L5	1 553,51
13 anos		
14 anos		
15 anos		
16 anos	L4	1 613,09
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	L3	1.673,68
21 anos		
22 anos		
23 anos	L2	1 793,30
24 anos		
25 anos		
26 anos	L1	1 963,52

**Categoria M****Terapeuta ocupacional, terapeuta da fala, fisioterapeuta, enfermeiro e monitor/formador especialista**

Tempo de serviço	Nível	Valor (em euros)
0 anos	M9	819
1 ano	M8	948,01
2 anos		
3 anos		
4 anos	M7	998,61
5 anos		
6 anos		
7 anos		
8 anos	M6	1 091,32
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos	M5	1 178,87
13 anos		
14 anos		
15 anos	M4	1 218,91
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos	M <sup>3</sup>	1 291,64
20 anos		
21 anos		
22 anos	M <sup>2</sup>	1 434,45
23 anos		
24 anos		
25 anos	M1	1 599,89

*Nota.* — Quando licenciados passam para a categoria L, contando-se o tempo de serviço na categoria M.

**Categoria N****Trabalhadores de apoio à docência**

Nível	Categorias, graus e escalões	Valor (em euros)
1.B	Monitor/formador principal com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	1 087,07
1.C	Monitor/formador principal com 20 anos de bom e efectivo serviço	983,54
1.D	Monitor/formador principal com 15 anos de bom e efectivo serviço	880,01
1.E	Monitor/formador principal com 10 anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador auxiliar com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	776,48
1	Auxiliar de educação com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço. Auxiliar pedagógico do ensino especial com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador especialista Monitor/formador principal com 5 anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador auxiliar com 20 anos de bom e efectivo serviço Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço Técnico de actividades de tempos livres com 25 anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	700,91
2	Auxiliar de educação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço. Auxiliar pedagógico do ensino especial com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador principal Monitor/formador auxiliar com 15 anos de bom e efectivo serviço Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Técnico de actividades de tempos livres com 20 anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	677,72
3	Auxiliar de educação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço. Auxiliar pedagógico do ensino especial com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor/formador auxiliar com 10 anos de bom e efectivo serviço	647,67

Nível	Categorias, graus e escalões	Valor (em euros)
3	Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Técnico de actividades de tempos livres com 15 anos de bom e efectivo serviço . . . . . Prefeito com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . .	647,67
4	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Auxiliar de educação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Auxiliar de acção educativa com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Monitor/formador auxiliar com 5 anos de bom e efectivo serviço . . . . . Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Técnico de actividades de tempos livres com 10 anos de bom e efectivo serviço . . . . . Prefeito com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Vigilante com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . .	619,76
5	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Auxiliar de educação com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Auxiliar de acção educativa com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Monitor/formador auxiliar . . . . . Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Técnico de actividades de tempos livres com 5 anos de bom e efectivo serviço . . . . . Prefeito com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Vigilante com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . .	591,80
6	Vigilante com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Auxiliar de acção educativa com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . .	572,31
7	Auxiliar pedagógico do ensino especial . . . . . Auxiliar de educação . . . . . Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação . . . . . Técnico de actividades de tempos livres . . . . . Prefeito . . . . . Vigilante com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Auxiliar de acção educativa com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . .	562,82
8	Vigilante com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Auxiliar de acção educativa . . . . .	528,05
9	Vigilante . . . . .	509,58

### Categoria O

#### Trabalhadores de administração e serviços

Nível	Categorias, graus e escalões	Valor (em euros)
1	Director de serviços administrativos . . . . . Técnico licenciado ou bacharel de grau VI . . . . .	1 448
2	Técnico licenciado ou bacharel de grau V . . . . .	1 351,85
3	Técnico licenciado ou bacharel de grau IV . . . . .	1 176,48
4	Técnico licenciado ou bacharel de grau III . . . . . Chefe de serviços administrativos . . . . . Contabilista III . . . . . Tesoureiro III . . . . .	1 065,53
5	Contabilista II . . . . . Tesoureiro II . . . . . Técnico licenciado ou bacharel de grau II . . . . .	968,35
6	Contabilista I . . . . . Tesoureiro I . . . . . Técnico bacharel de grau I . . . . . Técnico licenciado de grau I-A . . . . .	913,41
7	Chefe de secção II . . . . . Técnico de secretariado III . . . . . Documentalista II . . . . .	901,76
8	Chefe de secção I . . . . . Documentalista I . . . . . Assistente administrativo III . . . . . Técnico profissional de biblioteca e documentação III . . . . . Técnico profissional de laboratório III . . . . . Técnico de informática III . . . . . Técnico de contabilidade III . . . . . Técnico de secretariado II . . . . . Técnico bacharel de grau I-B . . . . .	793,50

Nível	Categorias, graus e escalões	Valor (em euros)
9	Assistente administrativo II Técnico de secretariado I Técnico de informática II Técnico de contabilidade II Operador reprografia III Operador de computador II	722,17
10	Assistente administrativo I Técnico de informática I Técnico de contabilidade I Técnico profissional de biblioteca e documentação II Técnico profissional de laboratório II Operador de computador I	679,38
11	Caixa Cozinheiro-chefe Encarregado de refeitório ou bar Escriturário II Técnico profissional de biblioteca e documentação I Técnico profissional de laboratório I Operador de reprografia II Motorista de serviço público Oficial electricista	649,27
12	Carpinteiro Motorista de veículos ligeiros Motorista de pesados de mercadorias Pedreiro Pintor	621,23
13	Escriturário I Operador de reprografia I	605,41
14	Telefonista II	573,72
15	Escriturário estagiário (2.º ano) Telefonista I Recepcionista II Cozinheiro Dispenseiro Empregado de mesa Ajudante de carpinteiro Encarregado de camarata Encarregado de rouparia	564,20
16	Contínuo Costureiro Empregado de balcão ou bar Empregado de refeitório Engomadeiro Escriturário estagiário (1.º ano) Guarda Jardineiro Lavadeiro Porteiro Recepcionista I	510,84
17	Empregado de camarata Empregado de limpeza Ajudante de cozinha	466,47

**Alterações ao clausulado****Artigo 31.º****Trabalhadores em regime de deslocação**

3 — Nos casos previstos na alínea *a*) do n.º 1, a entidade patronal:

- a*)  
*b*) Pagará o subsídio de refeição no montante de €13,30, desde que o trabalho efectuado no local para onde o trabalhador foi deslocado não permita o seu regresso dentro do primeiro período de trabalho diário;

4 — Nos casos previstos na alínea *b*) do n.º 1, o trabalhador terá direito:

- a*)  
*b*) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento nos montantes a seguir indicados:

Pequeno-almoço — €3,50;  
Almoço ou jantar — €13,30;  
Dormida com pequeno-almoço — €35,20;  
Diária completa — €56,90;  
Ceia — €7,65.

## Artigo 37.º

**Subsídios de refeição**

1 — É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato por cada dia de trabalho um subsídio de refeição no valor de €4,20, quando pela entidade patronal não lhes seja fornecida refeição.

## Artigo 41.º

**Regime de pensionato**

1 — Os estabelecimentos de ensino com internato ou semi-internato podem estabelecer o regime de pensionato como condição de trabalho. Nestes casos, os valores máximos a atribuir à pensão (alojamento e alimentação) devem ser:

- a) €158, para os trabalhadores docentes cujo vencimento seja igual ou superior a €1040;
- b) €142, para os trabalhadores não docentes dos níveis 1 a 9 da tabela O;
- c) €96, para os restantes trabalhadores docentes;
- d) €88, para os trabalhadores não docentes dos níveis 10 a 16 da tabela O e de 1 a 6 da tabela N;
- e) €50, para os restantes trabalhadores não docentes.

## Artigo 45.º

**Diuturnidade — Trabalhadores não docentes**

- 1 — .....
- 2 — O montante da diuturnidade referida no n.º 1 deste artigo é de €34.
- 3 — .....

Depositado em 5 de Março de 2008, a fl. 194 do livro n.º 10, com o n.º 33/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### **CCT entre a AEEP — Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FENPROF — Federação Nacional dos Professores e outros — Alteração salarial e outras.**

#### **Tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária — 2007-2008**

Nos termos do artigo 2.º, n.º 2, do CCT celebrado entre a AEEP — Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FENPROF — Federação Nacional dos Professores e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2007, as tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária têm a vigência mínima de um ano, pelo que as partes acordam o seguinte:

Revisão, com efeitos a partir de 1 de Setembro de 2007, das tabelas salariais e dos artigos 31.º, n.º 3, alínea b),

e n.º 4, alínea b), 37.º, n.º 1, 41.º, n.º 1, e 45.º, n.º 2, do CCT do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AEEP — Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FENPROF — Federação Nacional dos Professores e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2007, nos termos constantes dos documentos anexos:

- 1) Tabelas salariais (doc. 1);
- 2) Cláusulas de expressão pecuniária: artigos 31.º, n.º 3, alínea b), e n.º 4, alínea b), 37.º, n.º 1, 41.º, n.º 1, e 45.º, n.º 2, do CCT (doc. 2).

As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária substituem as constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AEEP — Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FENPROF — Federação Nacional dos Professores e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2007, do qual passam a fazer parte integrante.

**Declaração**

Para efeitos do disposto no artigo 543.º, alínea h), do Código do Trabalho, declara-se que a presente convenção, celebrada entre a Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo (AEEP) e a Federação Nacional dos Professores e outros (FENPROF), abrange 553 empregadores e 35 224 trabalhadores.

Lisboa, 3 de Dezembro de 2007.

Pela AEEP — Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo:

*João Alvarenga Fernandes*, presidente da direcção nacional, mandatário.

Pela Federação Nacional dos Professores (FENPROF), em nome dos Sindicatos dos Professores da Região Açores, da Grande Lisboa, da Madeira, do Norte, da Região Centro e da Zona Sul:

*Anabela Batista Cortez Sotaia*, mandatária.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

*Anabela Batista Cortez Sotaia*, mandatário.

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

*Anabela Batista Cortez Sotaia*, mandatário.

Pelo STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas:

*Francisco António Picado Corredoura*, mandatário.

Pelo STPT — Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Portugal Telecom:

*Anabela Batista Cortez Sotaia*, mandatário.

Pelo SNP — Sindicato Nacional dos Psicólogos:

*Anabela Batista Cortez Sotaia*, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Serviço Social:

*Anabela Batista Cortez Sotaia*, mandatário.

## ANEXO V

## Categoria B

## Tabelas salariais

## Professores com bacharelato e profissionalizados

## Categoria A

## Professores licenciados e profissionalizados

Tempo de serviço	Nível	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
0 anos . . . . .	A11	821	37,32
1 ano . . . . .	A10	984	44,73
2 anos . . . . .	A9	1 149	52,23
3 anos . . . . .	A8	1 327,47	60,34
4 anos . . . . .			
5 anos . . . . .			
6 anos . . . . .	A7	1 438,66	65,39
7 anos . . . . .			
8 anos . . . . .			
9 anos . . . . .			
10 anos . . . . .	A6	1 668,41	75,84
11 anos . . . . .			
12 anos . . . . .			
13 anos . . . . .			
14 anos . . . . .	A5	1 813,30	82,42
15 anos . . . . .			
16 anos . . . . .			
17 anos . . . . .			
18 anos . . . . .	A4	1 876,53	85,30
19 anos . . . . .			
20 anos . . . . .			
21 anos . . . . .			
22 anos . . . . .	A3	1 994,57	90,66
23 anos . . . . .			
24 anos . . . . .			
25 anos . . . . .			
26 anos . . . . .	A2	2 334,46	106,11
27 anos . . . . .			
28 anos . . . . .			
29 anos . . . . .	A1	2 963	134,68

Tempo de serviço	Nível	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
0 anos . . . . .	B10	821	37,32
1 ano . . . . .	B9	984	44,73
2 anos . . . . .	B8	1 149	52,23
3 anos . . . . .			
4 anos . . . . .	B7	1 327,47	60,34
5 anos . . . . .			
6 anos . . . . .			
7 anos . . . . .	B6	1 438,66	65,39
8 anos . . . . .			
9 anos . . . . .			
10 anos . . . . .			
11 anos . . . . .			
12 anos . . . . .	B5	1 668,41	75,84
13 anos . . . . .			
14 anos . . . . .			
15 anos . . . . .			
16 anos . . . . .			
17 anos . . . . .	B4	1 813,30	82,42
18 anos . . . . .			
19 anos . . . . .			
20 anos . . . . .			
21 anos . . . . .			
22 anos . . . . .	B3	1 994,57	90,66
23 anos . . . . .			
24 anos . . . . .			
25 anos . . . . .			
26 anos . . . . .	B2	2 242	101,91
27 anos . . . . .			
28 anos . . . . .			
29 anos . . . . .	B1	2 436	110,73

## Categoria C

## Outros professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
C13	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário . . . . .	749,32	34,06
C12	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior . . . . .	801,24	36,42
C11	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 5 ou mais anos de serviço. . . . .	822,96	37,41
C10	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior . . . . . Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 5 ou mais anos de serviço. . . . . Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 10 ou mais anos de serviço. . . . .	935,93	42,54
C9	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 15 ou mais anos de serviço. . . . .	1 055,55	47,98
C8.2	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior sem anos de serviço . . . . .	814,49	37,02
C8.1	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior com 1 ano de serviço . . . . .	972,27	44,19



Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
C8	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior com 2 anos de serviço . . . . . Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior com 5 ou mais anos de serviço . . . . . Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 20 ou mais anos de serviço. . . . .	1 110,36	50,47
C7	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço. . . . .	1 127,72	51,26
C6	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 25 ou mais anos de serviço. . . . .	1 165,68	52,99
C5	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 5 ou mais anos de serviço . . . . .	1.179,38	53,61
C4	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço . . . . .	1 316,40	59,84
C3	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de serviço . . . . .	1 354,87	61,59
C2	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço . . . . .	1 443,89	65,63
C1	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço . . . . .	1 691,04	76,87

**Categoria D**

Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura

Tempo de serviço	Nível	Valor (em euros)
0 anos . . . . .	D11	821
1 ano. . . . .	D10	984
2 anos . . . . .	D9	1 149
3 anos . . . . .	D8	1 249,47
4 anos . . . . .	D8	1 249,47
5 anos . . . . .	D7	1 388,06
6 anos . . . . .	D7	1 388,06
7 anos . . . . .	D7	1 388,06
8 anos . . . . .	D7	1 388,06
9 anos . . . . .	D6	1 553,51
10 anos . . . . .	D6	1 553,51
11 anos . . . . .	D6	1 553,51
12 anos . . . . .	D6	1 553,51
13 anos . . . . .	D5	1 689,47
14 anos . . . . .	D5	1 689,47
15 anos . . . . .	D5	1 689,47
16 anos . . . . .	D5	1 689,47
17 anos . . . . .	D4	1 740,57
18 anos . . . . .	D4	1 740,57
19 anos . . . . .	D4	1 740,57
20 anos . . . . .	D4	1 740,57
21 anos . . . . .	D3	1 994,58
22 anos . . . . .	D3	1 994,58
23 anos . . . . .	D3	1 994,58
24 anos . . . . .	D3	1 994,58
25 anos . . . . .	D2	2 334,46
26 anos . . . . .	D2	2 334,46
27 anos . . . . .	D2	2 334,46
28 anos . . . . .	D2	2 334,46
29 anos . . . . .	D1	2 963

**Categoria E**

Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional

Tempo de serviço	Nível	Valor (em euros)
0 anos . . . . .	E9	821
1 ano. . . . .	E8	944
2 anos . . . . .	E8	944
3 anos . . . . .	E8	944
4 anos . . . . .	E8	944
5 anos . . . . .	E7	1 071,89
6 anos . . . . .	E7	1 071,89
7 anos . . . . .	E7	1 071,89
8 anos . . . . .	E7	1 071,89
9 anos . . . . .	E6	1 313,77
10 anos . . . . .	E6	1 313,77
11 anos . . . . .	E6	1 313,77
12 anos . . . . .	E6	1 313,77
13 anos . . . . .	E5	1 414,40
14 anos . . . . .	E5	1 414,40
15 anos . . . . .	E5	1 414,40
16 anos . . . . .	E5	1 414,40
17 anos . . . . .	E4	1 566,70
18 anos . . . . .	E4	1 566,70
19 anos . . . . .	E4	1 566,70
20 anos . . . . .	E4	1 566,70
21 anos . . . . .	E3	1 722,15
22 anos . . . . .	E3	1 722,15
23 anos . . . . .	E3	1 722,15
24 anos . . . . .	E3	1 722,15
25 anos . . . . .	E2	1 840
26 anos . . . . .	E2	1 840
27 anos . . . . .	E2	1 840
28 anos . . . . .	E2	1 840
29 anos . . . . .	E1	2 437

**Categoria F**

## Outros educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico

Nível	Categoria	Valor (em euros)
F10	Educador de infância sem curso com diploma . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico com diploma para as povoações rurais . . . . . Professor autorizado para o 1.º ciclo do ensino básico . . . . . Educador de infância autorizado . . . . .	616,05
F9	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar . . . . .	677,16
F8	Educador de infância sem curso com diploma e 5 anos de serviço . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 5 anos de serviço . . . . .	701,92
F7	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 5 anos de serviço . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 5 anos de serviço . . . . . Educador de infância sem curso com diploma e 10 anos de serviço . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 10 anos de serviço . . . . .	745,16
F6	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 10 anos de serviço . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 10 anos de serviço . . . . . Educador de infância sem curso com diploma e 15 anos de serviço . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 15 anos de serviço . . . . .	844,23
F5	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 15 ou mais anos de serviço . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 15 ou mais anos de serviço . . . . . Educador de infância sem curso com diploma e 20 ou mais anos de serviço . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 20 ou mais anos de serviço . . . . .	934,87
F4	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 20 anos de serviço . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 20 anos de serviço . . . . . Educador de infância sem curso com diploma e 25 anos de serviço . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 25 anos de serviço . . . . .	1 053,98
F3	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 25 anos de serviço . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 25 anos de serviço . . . . .	1 109,29
F2	Educador de infância sem curso com diploma e 26 ou mais anos de serviço . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 26 ou mais anos de serviço . . . . .	1 123
F1	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 26 ou mais anos de serviço . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 26 ou mais anos de serviço . . . . .	1 178,87

**Categoria G**

## Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e professor de educação e ensino especial com especialização

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
G8	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização . . . . . Professor de educação e ensino especial com especialização e 0 anos de serviço . . . . .	821	37,32
G7	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização . . . . . Professor de educação e ensino especial com especialização e 1 ano de serviço . . . . .	984	44,73
G6	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização . . . . . Professor de educação e ensino especial com especialização e 2 anos de serviço . . . . .	1 149	52,23
G5	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização . . . . . Professor de educação e ensino especial com especialização e mais de 2 anos de serviço . . . . .	1 314,78	59,76
G4	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 5 ou mais anos de serviço . . . . . Professor de educação e ensino especial com especialização e 5 ou mais anos de serviço . . . . .	1 415,98	64,36

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
G3	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 10 ou mais anos de serviço . . . . . Professor de educação e ensino especial com especialização e 10 ou mais anos de serviço . . . . .	1 803,81	81,99
G2	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 15 ou mais anos de serviço . . . . . Professor de educação e ensino especial com especialização e 15 ou mais anos de serviço . . . . .	1 815,43	82,52
G1	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 20 ou mais anos de serviço . . . . . Professor de educação e ensino especial com especialização ou mais de 20 anos de serviço . . . . .	1 915	87,05

*Nota.* — Os docentes desta categoria com o grau de licenciatura passam a ser remunerados pelas categorias A ou D, de acordo com os níveis de ensino em que leccionem.

### Categoria H

#### Professor de estabelecimento de ensino de línguas

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
H10	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior . . . . .	807,00	36,68
H9	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 5 ou mais anos de serviço . . . . .	941,00	42,77
H8.3	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior sem anos de serviço . . . . .	819,00	37,23
H8.2	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com 1 ano de serviço . . . . .	978,00	44,45
H8.1	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com 2 anos de serviço . . . . .	1 116,14	50,73
H8.0	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com 3 anos de serviço . . . . .	1 134,57	51,57
H7	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço . . . . .	1 127,72	51,26
H6	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço . . . . .	1 165,68	52,99
H5	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 5 ou mais anos de serviço . . . . .	1 179,38	53,61
H4	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 20 ou mais de serviço . . . . .	1 196,79	54,40
H3	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 10 ou mais anos de serviço . . . . .	1 354,87	61,59
H2	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 15 ou mais anos de serviço . . . . .	1 389,64	63,17
H1	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 20 ou mais anos de serviço . . . . .	1 433,89	65,18

### Categoria I

#### Professor de cursos extracurriculares

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
I5	Professor de cursos extracurriculares . . . . .	802,81	36,49
I4	Professor de cursos extracurriculares com 5 ou mais anos de serviço . . . . .	935,93	42,54
I3	Professor de cursos extracurriculares com 10 ou mais anos de serviço . . . . .	1 128,78	51,31
I2	Professor de cursos extracurriculares com 15 ou mais anos de serviço . . . . .	1 165,68	52,99
I1	Professor de cursos extracurriculares com 20 ou mais anos de serviço . . . . .	1 196,79	54,40

**Categoria J**

## Instrutor de educação física e diplomado pelas ex-escolas de educação física

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
J5	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física . . . . .	749,32	34,06
J4	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 5 ou mais anos de serviço . . . . .	1 179,38	53,61
J3	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 10 ou mais anos de serviço . . . . .	1 354,87	61,59
J2	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 15 ou mais anos de serviço . . . . .	1 442,87	65,59
J1	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 20 ou mais anos de serviço . . . . .	1 542,44	70,11

Nota. — Os diplomados pelas ex-escolas de educação física passam à categoria B.

**Categoria K**

## Professores de escolas de ensino especializado artístico

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
K12	Restantes professores . . . . .	745,67	33,89
K11	Professor com habilitação própria sem grau superior . . . . .	797,33	36,24
K10	Restantes professores com 5 ou mais anos de serviço . . . . .	818,95	37,23
K9	Professor com habilitação própria sem grau superior e 5 ou mais anos de serviço . . . . .	935,93	42,54
K8	Restantes professores com 10 ou mais anos de serviço . . . . .	1 055,55	47,98
K7	Professor com habilitação própria de grau superior . . . . .	1 110,36	50,47
K6	Restantes professores com 20 ou mais anos de serviço . . . . .	1 127,72	51,26
K5	Professor com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço . . . . .	1 165,68	52,99
K4	Restantes professores com 25 ou mais anos de serviço . . . . .	1 179,38	53,61
K3	Professor com habilitação própria de grau superior e 5 ou mais anos de serviço . . . . .	1 354,87	61,59
K2	Professor com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de serviço . . . . .	1 446,53	65,75
K1	Professor com habilitação própria de grau superior e 15 ou mais anos de serviço . . . . .	1 589,90	72,27

Nota. — Os docentes com licenciatura e profissionalização passam a ser remunerados pela categoria A e os docentes com bacharelato e profissionalização passam a ser remunerados pela categoria B.

**Categoria L**

## Psicólogo e assistente social

Tempo de serviço	Nível	Valor (em euros)
0 anos . . . . .	L11	821
1 ano . . . . .	L10	984
2 anos . . . . .	L9	1 149
3 anos . . . . .	L8	1 195,72
4 anos . . . . .	L7	1 314,78
5 anos . . . . .		
6 anos . . . . .		
7 anos . . . . .		
8 anos . . . . .	L6	1 434,45
9 anos . . . . .		
10 anos . . . . .		

Tempo de serviço	Nível	Valor (em euros)
11 anos . . . . .	L6	1 434,45
12 anos . . . . .		
13 anos . . . . .	L5	1 553,51
14 anos . . . . .		
15 anos . . . . .		
16 anos . . . . .	L4	1 613,09
17 anos . . . . .		
18 anos . . . . .		
19 anos . . . . .		
20 anos . . . . .	L3	1 673,68
21 anos . . . . .		
22 anos . . . . .		
23 anos . . . . .	L2	1 793,30
24 anos . . . . .		
25 anos . . . . .		
26 anos . . . . .	L1	1 963,52

**Categoria M**

Terapeuta ocupacional, terapeuta da fala, fisioterapeuta, enfermeiro e monitor/formador especialista

Tempo de serviço	Nível	Valor (em euros)
0 anos . . . . .	M9	819
1 ano . . . . .	M8	948,01
2 anos . . . . .		
3 anos . . . . .		
4 anos . . . . .	M7	998,61
5 anos . . . . .		
6 anos . . . . .		
7 anos . . . . .		
8 anos . . . . .	M6	1 091,32
9 anos . . . . .		
10 anos . . . . .		
11 anos . . . . .		
12 anos . . . . .		

Tempo de serviço	Nível	Valor (em euros)
13 anos . . . . .	M5	1 178,87
14 anos . . . . .		
15 anos . . . . .		
16 anos . . . . .	M4	1 218,91
17 anos . . . . .		
18 anos . . . . .		
19 anos . . . . .		
20 anos . . . . .	M <sup>3</sup>	1 291,64
21 anos . . . . .		
22 anos . . . . .	M <sup>2</sup>	1 434,45
23 anos . . . . .		
24 anos . . . . .		
25 anos . . . . .		
26 anos . . . . .	M1	1 599,89

*Nota.* — Quando licenciados passam para a categoria L, contando-se o tempo de serviço na categoria M.

**Categoria N**

Trabalhadores de apoio à docência

Nível	Categorias, graus e escalões	Valor (em euros)
1.B	Monitor/formador principal com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . .	1 087,07
1.C	Monitor/formador principal com 20 anos de bom e efectivo serviço . . . . .	983,54
1.D	Monitor/formador principal com 15 anos de bom e efectivo serviço . . . . .	880,01
1.E	Monitor/formador principal com 10 anos de bom e efectivo serviço . . . . . Monitor/formador auxiliar com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . .	776,48
1	Auxiliar de educação com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Auxiliar pedagógico do ensino especial com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Monitor/formador especialista . . . . . Monitor/formador principal com 5 anos de bom e efectivo serviço . . . . . Monitor/formador auxiliar com 20 anos de bom e efectivo serviço . . . . . Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Técnico de actividades de tempos livres com 25 anos de bom e efectivo serviço . . . . . Prefeito com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . .	700,91
2	Auxiliar de educação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Auxiliar pedagógico do ensino especial com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Monitor/formador principal . . . . . Monitor/formador auxiliar com 15 anos de bom e efectivo serviço . . . . . Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Técnico de actividades de tempos livres com 20 anos de bom e efectivo serviço . . . . . Prefeito com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . .	677,72
3	Auxiliar de educação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Auxiliar pedagógico do ensino especial com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Auxiliar de acção educativa com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Monitor/formador auxiliar com 10 anos de bom e efectivo serviço . . . . . Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Técnico de actividades de tempos livres com 15 anos de bom e efectivo serviço . . . . . Prefeito com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . .	647,67
4	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Auxiliar de educação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Auxiliar de acção educativa com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Monitor/formador auxiliar com 5 anos de bom e efectivo serviço . . . . . Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Técnico de actividades de tempos livres com 10 anos de bom e efectivo serviço . . . . . Prefeito com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Vigilante com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . .	619,76
5	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Auxiliar de educação com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Auxiliar de acção educativa com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Monitor/formador auxiliar . . . . . Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . .	591,80

Nível	Categorias, graus e escalões	Valor (em euros)
5	Técnico de actividades de tempos livres com 5 anos de bom e efectivo serviço ..... Prefeito com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Vigilante com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	591,80
6	Vigilante com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Auxiliar de acção educativa com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	572,31
7	Auxiliar pedagógico do ensino especial ..... Auxiliar de educação ..... Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação ..... Técnico de actividades de tempos livres ..... Prefeito ..... Vigilante com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Auxiliar de acção educativa com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	562,82
8	Vigilante com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Auxiliar de acção educativa .....	528,05
9	Vigilante .....	509,58

**Categoria O**

## Trabalhadores de administração e serviços

Nível	Categorias, graus e escalões	Valor (em euros)
1	Director de serviços administrativos ..... Técnico licenciado ou bacharel de grau VI .....	1 448
2	Técnico licenciado ou bacharel de grau V .....	1 351,85
3	Técnico licenciado ou bacharel de grau IV .....	1 176,48
4	Técnico licenciado ou bacharel de grau III ..... Chefe de serviços administrativos ..... Contabilista III ..... Tesoureiro III .....	1 065,53
5	Contabilista II ..... Tesoureiro II ..... Técnico licenciado ou bacharel de grau II .....	968,35
6	Contabilista I ..... Tesoureiro I ..... Técnico bacharel de grau I ..... Técnico licenciado de grau I-A .....	913,41
7	Chefe de secção II ..... Técnico de secretariado III ..... Documentalista II .....	901,76
8	Chefe de secção I ..... Documentalista I ..... Assistente administrativo III ..... Técnico profissional de biblioteca e documentação III ..... Técnico profissional de laboratório III ..... Técnico de informática III ..... Técnico de contabilidade III ..... Técnico de secretariado II ..... Técnico bacharel de grau I-B .....	793,50
9	Assistente administrativo II ..... Técnico de secretariado I ..... Técnico de informática II ..... Técnico de contabilidade II ..... Operador reprografia III ..... Operador de computador II .....	722,17
10	Assistente administrativo I ..... Técnico de informática I ..... Técnico de contabilidade I ..... Técnico profissional de biblioteca e documentação II ..... Técnico profissional de laboratório II ..... Operador de computador I .....	679,38
11	Caixa ..... Cozinheiro-chefe ..... Encarregado de refeitório ou bar ..... Escriturário II ..... Técnico profissional de biblioteca e documentação I .....	649,27

Nível	Categorias, graus e escalões	Valor (em euros)
11	Técnico profissional de laboratório I ..... Operador de reprografia II ..... Motorista de serviço público ..... Oficial electricista .....	649,27
12	Carpinteiro ..... Motorista de veículos ligeiros ..... Motorista de pesados de mercadorias ..... Pedreiro ..... Pintor .....	621,23
13	Escriturário I. ....	605,41
14	Operador de reprografia I. .... Telefonista II. ....	573,72
15	Escriturário estagiário (2.º ano) ..... Telefonista I ..... Recepcionista II ..... Cozinheiro ..... Dispenseiro ..... Empregado de mesa ..... Ajudante de carpinteiro ..... Encarregado de camarata ..... Encarregado de rouparia .....	564,20
16	Contínuo ..... Costureiro ..... Empregado de balcão ou bar ..... Empregado de refeitório ..... Engomadeiro ..... Escriturário estagiário (1.º ano) ..... Guarda ..... Jardineiro ..... Lavadeiro ..... Porteiro ..... Recepcionista I .....	510,84
17	Empregado de camarata ..... Empregado de limpeza ..... Ajudante de cozinha .....	466,47

**Alterações ao clausulado****Artigo 31.º****Trabalhadores em regime de deslocação**

3 — Nos casos previstos na alínea *a)* do n.º 1, a entidade patronal:

*a)* .....

*b)* Pagará o subsídio de refeição no montante de €13,30, desde que o trabalho efectuado no local para onde o trabalhador foi deslocado não permita o seu regresso dentro do primeiro período de trabalho diário;

4 — Nos casos previstos na alínea *b)* do n.º 1, o trabalhador terá direito:

*a)* .....

*b)* Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento nos montantes a seguir indicados:

Pequeno-almoço — €3,50;  
Almoço ou jantar — €13,30;  
Dormida com pequeno-almoço — €35,20;  
Diária completa — €56,90;  
Ceia — €7,65.

**Artigo 37.º****Subsídios de refeição**

1 — É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato por cada dia de trabalho um subsídio de refeição no valor de €4,20, quando pela entidade patronal não lhes seja fornecida refeição.

**Artigo 41.º****Regime de pensionato**

1 — Os estabelecimentos de ensino com internato ou semi-internato podem estabelecer o regime de pensionato como condição de trabalho. Nestes casos, os valores máximos a atribuir à pensão (alojamento e alimentação) devem ser:

- a)* €158, para os trabalhadores docentes cujo vencimento seja igual ou superior a €1040;  
*b)* €142, para os trabalhadores não docentes dos níveis 1 a 9 da tabela O;  
*c)* €96, para os restantes trabalhadores docentes;  
*d)* €88, para os trabalhadores não docentes dos níveis 10 a 16 da tabela O e de 1 a 6 da tabela N;  
*e)* €50, para os restantes trabalhadores não docentes.

## Artigo 45.º

**Diuturnidade — Trabalhadores não docentes**

- 1 — .....
- 2 — O montante da diuturnidade referida no n.º 1 deste artigo é de €34.
- 3 — .....

**Declaração**

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN, representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

Lisboa, 3 de Dezembro de 2008. — A Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 5 de Março de 2008, a fl. 194 do livro n.º 10, com o n.º 34/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a AEEP — Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SPLIU — Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades — Alteração salarial e outras.**

**Tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária — 2007-2008**

Nos termos do artigo 2.º, n.º 2, do CCT celebrado entre a AEEP — Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SPLIU — Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2007, as tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária têm a vigência mínima de um ano, pelo que as partes acordam o seguinte:

Revisão, com efeitos a partir de 1 de Setembro de 2007, das tabelas salariais e dos artigos 31.º, n.º 3, alínea *b*), e n.º 4, alínea *b*), 37.º, n.º 1, 41.º, n.º 1, e 45.º, n.º 2, do CCT do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AEEP — Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SPLIU — Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2007, nos termos constantes dos documentos anexos:

- 1) Tabelas salariais (doc. 1);
- 2) Cláusulas de expressão pecuniária: artigos 31.º, n.º 3, alínea *b*), e n.º 4, alínea *b*), 37.º, n.º 1, 41.º, n.º 1, e 45.º, n.º 2, do CCT (doc. 2).

As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária substituem as constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AEEP — Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SPLIU — Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2007, do qual passam a fazer parte integrante.

**Declaração**

Para efeitos do disposto no artigo 543.º, alínea *h*), do Código do Trabalho, declara-se que a presente convenção, celebrada entre a Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo (AEEP) e o Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades (SPLIU), abrange 553 empregadores e 4785 trabalhadores.

Lisboa, 2 de Outubro de 2007.

Pela AEEP — Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo:

*João Alvarenga Fernandes*, presidente da direcção nacional, mandatário.

Pelo o SPLIU — Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades:

*Daniel Augusto de Melo Rosa*, mandatário.

**ANEXO V****Tabelas salariais****Categoria A**

## Professores licenciados e profissionalizados

Tempo de serviço	Nível	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
0 anos .....	A11	821	37,32
1 ano .....	A10	984	44,73
2 anos .....	A9	1 149	52,23
3 anos .....	A8	1 327,47	60,34
4 anos .....			
5 anos .....			
6 anos .....	A7	1 438,66	65,39
7 anos .....			
8 anos .....			
9 anos .....			
10 anos .....	A6	1 668,41	75,84
11 anos .....			
12 anos .....			
13 anos .....			
14 anos .....	A5	1 813,30	82,42
15 anos .....			
16 anos .....			
17 anos .....			
18 anos .....	A4	1 876,53	85,30
19 anos .....			
20 anos .....			
21 anos .....			
22 anos .....	A3	1 994,57	90,66
23 anos .....			
24 anos .....			



Tempo de serviço	Nível	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
25 anos . . . . .	A2	2 334,46	106,11
26 anos . . . . .			
27 anos . . . . .			
28 anos . . . . .			
29 anos . . . . .	A1	2 963	134,68

**Categoria B****Professores com bacharelato e profissionalizados**

Tempo de serviço	Nível	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
0 anos . . . . .	B10	821	37,32
1 ano . . . . .	B9	984	44,73
2 anos . . . . .	B8	1 149	52,23
3 anos . . . . .	B7	1 327,47	60,34
4 anos . . . . .			
5 anos . . . . .	B6	1 438,66	65,39
6 anos . . . . .			
7 anos . . . . .			

Tempo de serviço	Nível	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
8 anos . . . . .	B6	1 438,66	65,39
9 anos . . . . .			
10 anos . . . . .	B5	1 668,41	75,84
11 anos . . . . .			
12 anos . . . . .			
13 anos . . . . .			
14 anos . . . . .	B4	1 813,30	82,42
15 anos . . . . .			
16 anos . . . . .			
17 anos . . . . .			
18 anos . . . . .			
19 anos . . . . .	B3	1 994,57	90,66
20 anos . . . . .			
21 anos . . . . .			
22 anos . . . . .			
23 anos . . . . .	B2	2 242	101,91
24 anos . . . . .			
25 anos . . . . .			
26 anos . . . . .			
27 anos . . . . .	B1	2 436	110,73
28 anos . . . . .			
29 anos . . . . .			

**Categoria C****Outros professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário**

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
C13	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário . . . . .	749,32	34,06
C12	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior . . . . .	801,24	36,42
C11	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 5 ou mais anos de serviço	822,96	37,41
C10	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior própria sem grau superior e 5 ou mais anos de serviço . . . . . Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 10 ou mais anos de serviço . . . . .	935,93	42,54
C9	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 15 ou mais anos de serviço . . . . .	1 055,55	47,98
C8.2	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior sem anos de serviço . . . . .	814,49	37,02
C8.1	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior com 1 ano de serviço . . . . .	972,27	44,19
C8	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior com 2 anos de serviço . . . . . Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior com 5 ou mais anos de serviço . . . . . Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 20 ou mais anos de serviço . . . . .	1 110,36	50,47
C7	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço . . . . .	1 127,72	51,26
C6	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 25 ou mais anos de serviço	1 165,68	52,99
C5	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 5 ou mais anos de serviço . . . . .	1 179,38	53,61
C4	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço . . . . .	1 316,40	59,84
C3	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de serviço . . . . .	1 354,87	61,59
C2	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço . . . . .	1 443,89	65,63
C1	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço . . . . .	1 691,04	76,87

**Categoria D**

Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura

Tempo de serviço	Nível	Valor (em euros)
0 anos . . . . .	D11	821
1 ano . . . . .	D10	984
2 anos . . . . .	D9	1 149
3 anos . . . . .	D8	1 249,47
4 anos . . . . .	D8	1 249,47
5 anos . . . . .	D7	1 388,06
6 anos . . . . .	D7	1 388,06
7 anos . . . . .	D7	1 388,06
8 anos . . . . .	D7	1 388,06
9 anos . . . . .	D6	1 553,51
10 anos . . . . .	D6	1 553,51
11 anos . . . . .	D6	1 553,51
12 anos . . . . .	D6	1 553,51
13 anos . . . . .	D5	1 689,47
14 anos . . . . .	D5	1 689,47
15 anos . . . . .	D5	1 689,47
16 anos . . . . .	D5	1 689,47
17 anos . . . . .	D4	1 740,57
18 anos . . . . .	D4	1 740,57
19 anos . . . . .	D4	1 740,57
20 anos . . . . .	D4	1 740,57
21 anos . . . . .	D3	1 994,58
22 anos . . . . .	D3	1 994,58
23 anos . . . . .	D3	1 994,58
24 anos . . . . .	D3	1 994,58
25 anos . . . . .	D2	2 334,46
26 anos . . . . .	D2	2 334,46
27 anos . . . . .	D2	2 334,46
28 anos . . . . .	D2	2 334,46
29 anos . . . . .	D1	2 963

**Categoria E**

Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional

Tempo de serviço	Nível	Valor (em euros)
0 anos . . . . .	E9	821
1 ano . . . . .	E8	944
2 anos . . . . .	E8	944
3 anos . . . . .	E8	944
4 anos . . . . .	E8	944
5 anos . . . . .	E7	1 071,89
6 anos . . . . .	E7	1 071,89
7 anos . . . . .	E7	1 071,89
8 anos . . . . .	E7	1 071,89
9 anos . . . . .	E6	1 313,77
10 anos . . . . .	E6	1 313,77
11 anos . . . . .	E6	1 313,77
12 anos . . . . .	E6	1 313,77
13 anos . . . . .	E5	1 414,40
14 anos . . . . .	E5	1 414,40
15 anos . . . . .	E5	1 414,40
16 anos . . . . .	E5	1 414,40
17 anos . . . . .	E4	1 566,70
18 anos . . . . .	E4	1 566,70
19 anos . . . . .	E4	1 566,70
20 anos . . . . .	E4	1 566,70
21 anos . . . . .	E3	1 722,15
22 anos . . . . .	E3	1 722,15
23 anos . . . . .	E3	1 722,15
24 anos . . . . .	E3	1 722,15
25 anos . . . . .	E2	1 840
26 anos . . . . .	E2	1 840
27 anos . . . . .	E2	1 840
28 anos . . . . .	E2	1 840
29 anos . . . . .	E1	2 437

**Categoria F**

Outros educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico

Nível	Categoria	Valor (em euros)
F10	Educador de infância sem curso com diploma . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico com diploma para as povoações rurais . . . . . Professor autorizado para o 1.º ciclo do ensino básico . . . . . Educador de infância autorizado . . . . .	616,05
F9	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar . . . . .	677,16
F8	Educador de infância sem curso com diploma e 5 anos de serviço . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 5 anos de serviço . . . . .	701,92
F7	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 5 anos de serviço . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 5 anos de serviço . . . . . Educador de infância sem curso com diploma e 10 anos de serviço . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 10 anos de serviço . . . . .	745,16
F6	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 10 anos de serviço . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 10 anos de serviço . . . . . Educador de infância sem curso com diploma e 15 anos de serviço . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 15 anos de serviço . . . . .	844,23
F5	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 15 ou mais anos de serviço . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 15 ou mais anos de serviço . . . . . Educador de infância sem curso com diploma e 20 ou mais anos de serviço . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 20 ou mais anos de serviço . . . . .	934,87

Nível	Categoria	Valor (em euros)
F4	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 20 anos de serviço. . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 20 anos de serviço. . . . . Educador de infância sem curso com diploma e 25 anos de serviço. . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 25 anos de serviço. . . . .	1 053,98
F3	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 25 anos de serviço. . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 25 anos de serviço. . . . .	1 109,29
F2	Educador de infância sem curso com diploma e 26 ou mais anos de serviço . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 26 ou mais anos de serviço . . . . .	1 123
F1	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 26 ou mais anos de serviço . . . . . Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 26 ou mais anos de serviço . . . . .	1 178,87

**Categoria G**

Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e professor de educação e ensino especial com especialização

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
G8	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização. . . Professor de educação e ensino especial com especialização e 0 anos de serviço . . . . .	821	37,32
G7	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização. . . Professor de educação e ensino especial com especialização e 1 ano de serviço. . . . .	984	44,73
G6	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização. . . Professor de educação e ensino especial com especialização e 2 anos de serviço . . . . .	1 149	52,23
G5	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização. . . Professor de educação e ensino especial com especialização e mais de 2 anos de serviço . . . . .	1 314,78	59,76
G4	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 5 ou mais anos de serviço . . . . . Professor de educação e ensino especial com especialização e 5 ou mais anos de serviço . . . . .	1 415,98	64,36
G3	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 10 ou mais anos de serviço . . . . . Professor de educação e ensino especial com especialização e 10 ou mais anos de serviço. . . . .	1 803,81	81,99
G2	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 15 ou mais anos de serviço . . . . . Professor de educação e ensino especial com especialização e 15 ou mais anos de serviço. . . . .	1 815,43	82,52
G1	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 20 ou mais anos de serviço . . . . . Professor de educação e ensino especial com especialização ou mais de 20 anos de serviço. . . . .	1 915	87,05

*Nota.* — Os docentes desta categoria com o grau de licenciatura passam a ser remunerados pelas categorias A ou D, de acordo com os níveis de ensino em que leccionem.

**Categoria H**

Professor de estabelecimento de ensino de línguas

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
H10	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior . . . . .	807,00	36,68
H9	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 5 ou mais anos de serviço . . . . .	941,00	42,77

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
H8.3	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior sem anos de serviço . . . . .	819,00	37,23
H8.2	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com 1 ano de serviço . . . . .	978,00	44,45
H8.1	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com 2 anos de serviço . . . . .	1 116,14	50,73
H8.0	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com 3 anos de serviço . . . . .	1 134,57	51,57
H7	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço . . . . .	1 127,72	51,26
H6	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço . . . . .	1 165,68	52,99
H5	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 5 ou mais anos de serviço . . . . .	1 179,38	53,61
H4	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço . . . . .	1 196,79	54,40
H3	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 10 ou mais anos de serviço . . . . .	1 354,87	61,59
H2	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 15 ou mais anos de serviço . . . . .	1 389,64	63,17
H1	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 20 ou mais anos de serviço . . . . .	1 433,89	65,18

**Categoria I**

## Professor de cursos extracurriculares

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
I5	Professor de cursos extracurriculares . . . . .	802,81	36,49
I4	Professor de cursos extracurriculares com 5 ou mais anos de serviço . . . . .	935,93	42,54
I3	Professor de cursos extracurriculares com 10 ou mais anos de serviço . . . . .	1 128,78	51,31
I2	Professor de cursos extracurriculares com 15 ou mais anos de serviço . . . . .	1 165,68	52,99
I1	Professor de cursos extracurriculares com 20 ou mais anos de serviço . . . . .	1 196,79	54,40

**Categoria J**

## Instrutor de educação física e diplomado pelas ex-escolas de educação física

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
J5	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física . . . . .	749,32	34,06
J4	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 5 ou mais anos de serviço . . . . .	1 179,38	53,61
J3	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 10 ou mais anos de serviço . . . . .	1 354,87	61,59
J2	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 15 ou mais anos de serviço . . . . .	1 442,87	65,59
J1	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 20 ou mais anos de serviço . . . . .	1 542,44	70,11

Nota. — Os diplomados pelas ex-escolas de educação física passam à categoria B.

**Categoria K**

## Professores de escolas de ensino especializado artístico

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
K12	Restantes professores . . . . .	745,67	33,89
K11	Professor com habilitação própria sem grau superior . . . . .	797,33	36,24
K10	Restantes professores com 5 ou mais anos de serviço . . . . .	818,95	37,23

Nível	Categoria	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
K9	Professor com habilitação própria sem grau superior e 5 ou mais anos de serviço. . . . Restantes professores com 10 ou mais anos de serviço. . . . .	935,93	42,54
K8	Restantes professores com 15 ou mais anos de serviço. . . . .	1 055,55	47,98
K7	Professor com habilitação própria de grau superior . . . . . Restantes professores com 20 ou mais anos de serviço. . . . .	1 110,36	50,47
K6	Professor com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço. . .	1 127,72	51,26
K5	Restantes professores com 25 ou mais anos de serviço. . . . .	1 165,68	52,99
K4	Professor com habilitação própria de grau superior e 5 ou mais anos de serviço . . . . Professor com habilitação própria sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço. . .	1 179,38	53,61
K3	Professor com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de serviço . . . . Professor com habilitação própria sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço. . .	1 354,87	61,59
K2	Professor com habilitação própria de grau superior e 15 ou mais anos de serviço . . . .	1 446,53	65,75
K1	Professor com habilitação própria de grau superior e 20 ou mais anos de serviço . . . .	1 589,90	72,27

*Nota.* — Os docentes com licenciatura e profissionalização passam a ser remunerados pela categoria A e os docentes com bacharelato e profissionalização passam a ser remunerados pela categoria B.

**Categoria L****Psicólogo e assistente social**

Tempo de serviço	Nível	Valor (em euros)
0 anos . . . . .	L11	821
1 ano. . . . .	L10	984
2 anos . . . . .	L9	1 149
3 anos . . . . .	L8	1 195,72
4 anos . . . . .	L7	1 314,78
5 anos . . . . .		
6 anos . . . . .		
7 anos . . . . .		
8 anos . . . . .		
9 anos . . . . .	L6	1 434,45
10 anos . . . . .		
11 anos . . . . .		
12 anos . . . . .		
13 anos . . . . .	L5	1 553,51
14 anos . . . . .		
15 anos . . . . .		
16 anos . . . . .	L4	1 613,09
17 anos . . . . .		
18 anos . . . . .		
19 anos . . . . .		
20 anos . . . . .		
21 anos . . . . .	L3	1.673,68
22 anos . . . . .		
23 anos . . . . .	L2	1 793,30
24 anos . . . . .		
25 anos . . . . .		
26 anos . . . . .	L1	1 963,52

**Categoria M****Terapeuta ocupacional, terapeuta da fala, fisioterapeuta, enfermeiro e monitor/formador especialista**

Tempo de serviço	Nível	Valor (em euros)
0 anos . . . . .	M9	819
1 ano. . . . .	M8	948,01
2 anos . . . . .		
3 anos . . . . .		
4 anos . . . . .	M7	998,61
5 anos . . . . .		
6 anos . . . . .		
7 anos . . . . .		
8 anos . . . . .	M6	1 091,32
9 anos . . . . .		
10 anos . . . . .		
11 anos . . . . .		
12 anos . . . . .	M5	1 178,87
13 anos . . . . .		
14 anos . . . . .		
15 anos . . . . .	M4	1 218,91
16 anos . . . . .		
17 anos . . . . .		
18 anos . . . . .		
19 anos . . . . .	M <sup>3</sup>	1 291,64
20 anos . . . . .		
21 anos . . . . .		
22 anos . . . . .	M <sup>2</sup>	1 434,45
23 anos . . . . .		
24 anos . . . . .		
25 anos . . . . .	M1	1 599,89
26 anos . . . . .		

*Nota.* — Quando licenciados passam para a categoria L, contando-se o tempo de serviço na categoria M.

**Categoria N****Trabalhadores de apoio à docência**

Nível	Categorias, graus e escalões	Valor (em euros)
1.B	Monitor/formador principal com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . .	1 087,07
1.C	Monitor/formador principal com 20 anos de bom e efectivo serviço . . . . .	983,54

Nível	Categorias, graus e escalões	Valor (em euros)
1.D	Monitor/formador principal com 15 anos de bom e efectivo serviço . . . . .	880,01
1.E	Monitor/formador principal com 10 anos de bom e efectivo serviço . . . . . Monitor/formador auxiliar com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . .	776,48
1	Auxiliar de educação com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Auxiliar pedagógico do ensino especial com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Monitor/formador especialista . . . . . Monitor/formador principal com 5 anos de bom e efectivo serviço . . . . . Monitor/formador auxiliar com 20 anos de bom e efectivo serviço . . . . . Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Técnico de actividades de tempos livres com 25 anos de bom e efectivo serviço . . . . . Prefeito com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . .	700,91
2	Auxiliar de educação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Auxiliar pedagógico do ensino especial com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Monitor/formador principal . . . . . Monitor/formador auxiliar com 15 anos de bom e efectivo serviço . . . . . Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Técnico de actividades de tempos livres com 20 anos de bom e efectivo serviço . . . . . Prefeito com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . .	677,72
3	Auxiliar de educação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Auxiliar pedagógico do ensino especial com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Auxiliar de acção educativa com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Monitor/formador auxiliar com 10 anos de bom e efectivo serviço . . . . . Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Técnico de actividades de tempos livres com 15 anos de bom e efectivo serviço . . . . . Prefeito com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . .	647,67
4	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Auxiliar de educação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Auxiliar de acção educativa com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Monitor/formador auxiliar com 5 anos de bom e efectivo serviço . . . . . Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Técnico de actividades de tempos livres com 10 anos de bom e efectivo serviço . . . . . Prefeito com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Vigilante com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . .	619,76
5	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Auxiliar de educação com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Auxiliar de acção educativa com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Monitor/formador auxiliar . . . . . Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Técnico de actividades de tempos livres com 5 anos de bom e efectivo serviço . . . . . Prefeito com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Vigilante com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . .	591,80
6	Vigilante com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Auxiliar de acção educativa com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . .	572,31
7	Auxiliar pedagógico do ensino especial . . . . . Auxiliar de educação . . . . . Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação . . . . . Técnico de actividades de tempos livres . . . . . Prefeito . . . . . Vigilante com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Auxiliar de acção educativa com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . .	562,82
8	Vigilante com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço . . . . . Auxiliar de acção educativa . . . . .	528,05
9	Vigilante . . . . .	509,58

## Categoria O

## Trabalhadores de administração e serviços

Nível	Categorias, graus e escalões	Valor (em euros)
1	Director de serviços administrativos . . . . . Técnico licenciado ou bacharel de grau VI . . . . .	1 448
2	Técnico licenciado ou bacharel de grau V . . . . .	1 351,85
3	Técnico licenciado ou bacharel de grau IV . . . . . Técnico licenciado ou bacharel de grau III . . . . .	1 176,48

Nível	Categorias, graus e escalões	Valor (em euros)
4	Chefe de serviços administrativos . . . . . Contabilista III . . . . . Tesoureiro III . . . . .	1 065,53
5	Contabilista II . . . . . Tesoureiro II . . . . . Técnico licenciado ou bacharel de grau II . . . . .	968,35
6	Contabilista I . . . . . Tesoureiro I . . . . . Técnico bacharel de grau I . . . . . Técnico licenciado de grau I-A . . . . .	913,41
7	Chefe de secção II . . . . . Técnico de secretariado III . . . . . Documentalista II . . . . .	901,76
8	Chefe de secção I . . . . . Documentalista I . . . . . Assistente administrativo III . . . . . Técnico profissional de biblioteca e documentação III . . . . . Técnico profissional de laboratório III . . . . . Técnico de informática III . . . . . Técnico de contabilidade III . . . . . Técnico de secretariado II . . . . . Técnico bacharel de grau I-B . . . . .	793,50
9	Assistente administrativo II . . . . . Técnico de secretariado I . . . . . Técnico de informática II . . . . . Técnico de contabilidade II . . . . . Operador reprografia III . . . . . Operador de computador II . . . . .	722,17
10	Assistente administrativo I . . . . . Técnico de informática I . . . . . Técnico de contabilidade I . . . . . Técnico profissional de biblioteca e documentação II . . . . . Técnico profissional de laboratório II . . . . . Operador de computador I . . . . .	679,38
11	Caixa . . . . . Cozinheiro-chefe . . . . . Encarregado de refeitório ou bar . . . . . Escriturário II . . . . . Técnico profissional de biblioteca e documentação I . . . . . Técnico profissional de laboratório I . . . . . Operador de reprografia II . . . . . Motorista de serviço público . . . . . Oficial electricista . . . . .	649,27
12	Carpinteiro . . . . . Motorista de veículos ligeiros . . . . . Motorista de pesados de mercadorias . . . . . Pedreiro . . . . . Pintor . . . . .	621,23
13	Escriturário I . . . . . Operador de reprografia I . . . . .	605,41
14	Telefonista II . . . . .	573,72
15	Escriturário estagiário (2.º ano) . . . . . Telefonista I . . . . . Recepcionista II . . . . . Cozinheiro . . . . . Dispenseiro . . . . . Empregado de mesa . . . . . Ajudante de carpinteiro . . . . . Encarregado de camarata . . . . . Encarregado de roupa . . . . .	564,20
16	Contínuo . . . . . Costureiro . . . . . Empregado de balcão ou bar . . . . . Empregado de refeitório . . . . . Engomadeiro . . . . . Escriturário estagiário (1.º ano) . . . . . Guarda . . . . . Jardineiro . . . . . Lavadeiro . . . . .	510,84

Nível	Categorias, graus e escalões	Valor (em euros)
16	Porteiro..... Rececionista I.....	510,84
17	Empregado de camarata..... Empregado de limpeza..... Ajudante de cozinha.....	466,47

**Alterações ao clausulado****Artigo 31.º****Trabalhadores em regime de deslocação**

3 — Nos casos previstos na alínea *a)* do n.º 1, a entidade patronal:

- a)* .....
- b)* Pagará o subsídio de refeição no montante de €13,30, desde que o trabalho efectuado no local para onde o trabalhador foi deslocado não permita o seu regresso dentro do primeiro período de trabalho diário;

4 — Nos casos previstos na alínea *b)* do n.º 1, o trabalhador terá direito:

- a)* .....
- b)* Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento nos montantes a seguir indicados:

Pequeno-almoço — €3,50;  
Almoço ou jantar — €13,30;  
Dormida com pequeno-almoço — €35,20;  
Diária completa — €56,90;  
Ceia — €7,65.

**Artigo 37.º****Subsídios de refeição**

1 — É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato por cada dia de trabalho um subsídio de refeição no valor de €4,20, quando pela entidade patronal não lhes seja fornecida refeição.

**Artigo 41.º****Regime de pensionato**

1 — Os estabelecimentos de ensino com internato ou semi-internato podem estabelecer o regime de pensionato como condição de trabalho. Nestes casos, os valores máximos a atribuir à pensão (alojamento e alimentação) devem ser:

- a)* €158, para os trabalhadores docentes cujo vencimento seja igual ou superior a €1040;  
*b)* €142, para os trabalhadores não docentes dos níveis 1 a 9 da tabela O;  
*c)* €96, para os restantes trabalhadores docentes;

- d)* €88, para os trabalhadores não docentes dos níveis 10 a 16 da tabela O e de 1 a 6 da tabela N;  
*e)* €50, para os restantes trabalhadores não docentes.

**Artigo 45.º****Diuturnidade — Trabalhadores não docentes**

- 1 — .....
- 2 — O montante da diuturnidade referida no n.º 1 deste artigo é de €34.
- 3 — .....

Depositado em 5 de Março de 2008, a fl. 194 do livro n.º 10, com o n.º 32/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a EPAL — Empresa Portuguesa das Águas Livres, S. A., e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco e outros — Revisão global do texto consolidado, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2005, a pp. 1388 e seguintes.**

**CAPÍTULO I****Âmbito, área, vigência e sobrevigência e denúncia****Cláusula I — 1****Âmbito**

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a EPAL — Empresa Portuguesa das Águas Livres, S. A., cuja actividade é a captação, tratamento e distribuição de água (CAE 36002), adiante designada por Empresa, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias e áreas referidas nos anexos III e IV deste AE, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — As partes estimam que o número de trabalhadores abrangidos por este AE é de 793.

**Cláusula I — 2****Área**

O presente AE aplica-se nos distritos de Lisboa e Santarém, áreas onde a EPAL exerce a sua actividade.



## Cláusula I — 3

**Vigência e sobrevivência**

1 — Salvo o disposto no n.º 5 desta cláusula, o presente AE vigora pelo prazo de 36 meses.

2 — Decorrido o prazo de vigência referido no número anterior, aplica-se o seguinte regime:

a) O AE renova-se sucessivamente por períodos de 36 meses;

b) Havendo denúncia, o AE renova-se por um período de um ano e, estando as partes em negociação, por novo período de um ano;

c) Decorridos os prazos previstos nas alíneas anteriores, a convenção colectiva mantém-se em vigor desde que se tenha iniciado a conciliação ou a mediação, até à conclusão do respectivo procedimento, não podendo a sua vigência durar mais de seis meses.

3 — No caso de se ter iniciado a arbitragem durante o período fixado no número anterior, a convenção colectiva mantém os seus efeitos até à entrada em vigor da decisão arbitral.

4 — Decorrida a sobrevivência prevista nos números anteriores, a convenção cessa os seus efeitos.

5 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária não indexadas têm vigência anual com início em 1 de Janeiro e até 31 de Dezembro de cada ano.

## Cláusula I — 4

**Denúncia**

1 — O AE pode ser denunciado por qualquer das outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, desde que seja acompanhada de uma proposta negocial.

2 — A denúncia deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses, relativamente ao termo de prazo de vigência previsto no n.º 1 ou na alínea a) do n.º 2, aquele e esta da cláusula anterior.

3 — O destinatário da proposta deve responder, de forma escrita e fundamentada, nos 30 dias seguintes à recepção daquela.

## CAPÍTULO II

**Direitos, deveres e garantias das partes**

## Cláusula II — 1

**Deveres da Empresa**

São deveres da Empresa:

a) Cumprir as disposições do presente AE e os regulamentos dele emergentes;

b) Instalar os trabalhadores em boas condições nos respectivos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

c) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspectos profissionais, de segurança e higiene no trabalho;

d) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos que por estes lhe sejam pedidos com vista ao exercício das suas atribuições;

e) Passar aos trabalhadores, em qualquer altura, no momento ou após cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificados, devidamente autenticados, contendo informações de carácter profissional, de acordo com as indicações expressamente solicitadas;

f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores;

g) Proporcionar aos trabalhadores condições susceptíveis de levar a ampliação das suas habilitações, dando-lhes as facilidades conforme o disposto neste AE;

h) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;

i) Não exigir dos trabalhadores trabalhos incompatíveis com a sua categoria profissional e com as suas possibilidades físicas;

j) Não pôr obstáculos ao exercício das funções de dirigentes e delegados sindicais ou outros representantes dos trabalhadores nos locais de trabalho, ou fora deles, dando-lhes as facilidades constantes deste AE ou da lei;

k) Pôr à disposição dos representantes dos trabalhadores locais adequados para a afixação de documentos formativos e informativos e não pôr quaisquer dificuldades à sua entrega e difusão;

l) Pôr à disposição dos representantes dos trabalhadores, sempre que estes o solicitem, instalações dentro da Empresa adequadas para reuniões; competirá aos mesmos decidir dos representantes de trabalhadores que podem assistir e participar nessas reuniões; às mesmas poderão assistir pessoas estranhas à Empresa desde que aqueles representantes o solicitem com uma antecedência mínima de vinte e quatro horas;

m) Dar conhecimento aos trabalhadores da deliberação tomada relativamente a qualquer reclamação por ele feita, no prazo máximo de 15 dias úteis a contar da data em que dela tomou conhecimento;

n) Facultar à Comissão de Trabalhadores todos os elementos sobre a actividade da Empresa necessários ao exercício do controlo de gestão;

o) Autorizar os contactos entre os trabalhadores em serviço;

p) Autorizar os contactos com os trabalhadores em serviço sempre que situações excepcionais o justifiquem;

q) Não praticar *lock out*;

r) Não subcontratar mão-de-obra;

s) Proporcionar aos trabalhadores, quando em serviço ao ar livre, condições de protecção adequadas a definir pelo regulamento de uniformes;

t) Proceder à cobrança das quotizações sindicais e enviar ao sindicato, em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitam, o produto das quotas, bem como o mapa de quotização, dos trabalhadores que expressamente solicitem esta modalidade de pagamento ao respectivo sindicato;

u) Prestar assistência jurídica aos trabalhadores da Empresa em diligências e processos consequentes a actos praticados ou factos ocorridos em e por razões de serviço e respeitantes a litígios com terceiros, excepto nos casos em que esteja claramente indiciada responsabilidade penal dos trabalhadores em causa;

v) Assumir a responsabilidade civil decorrente da assinatura de termos de responsabilidade previstos nos artigos 8.º e 9.º do Decreto-Lei n.º 229/76, de 1 de Abril, desde que tal responsabilidade não seja consequente a actos dolosos praticados pelos trabalhadores responsáveis.

## Cláusula II — 2

**Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do presente AE e os regulamentos dele emergentes;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas com competência, zelo, pontualidade e assiduidade;
- c) Guardar sigilo sobre todos os assuntos de natureza confidencial ou cuja divulgação infrinja a deontologia profissional;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente privarem;
- e) Ter para com os camaradas de trabalho as atenções e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados de forma a não deixar sobre os assuntos questionados dúvidas ou possibilidades de equívoco;
- f) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- g) Cumprir as instruções emitidas pelos superiores hierárquicos no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que sejam contrárias aos seus direitos e garantias consignados neste AE e na lei;
- h) Velar, dentro do seu nível de competência, pela boa utilização de bens relacionados com o seu trabalho que lhes estejam confiados;
- i) Observar os regulamentos internos elaborados em conformidade com as disposições deste AE e da lei;
- j) Comunicar, por escrito, à Empresa, no prazo de 15 dias, qualquer eventual alteração de residência;
- k) Comunicar, por escrito, à Empresa a obtenção de novas habilitações escolares ou profissionais, juntando a respectiva prova.

## Cláusula II — 3

**Garantias dos trabalhadores**

É vedado à Empresa:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de intervir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Em caso algum diminuir ou modificar as condições de trabalho, retribuição e demais regalias, salvo os casos previstos neste AE;
- d) Baixar a categoria ou classe de qualquer trabalhador, salvo a requerimento deste, com parecer prévio do sindicato e autorização do Ministério do Trabalho;
- e) Transferir qualquer trabalhador sem o seu prévio consentimento dado por escrito, sem prejuízo do definido no capítulo VII deste AE;
- f) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela Empresa ou pessoa ou entidade por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;

h) Despedir ou readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

- i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;
- j) Obrigar os trabalhadores a utilizar máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança;
- k) Obrigar os trabalhadores a exercer funções correspondentes a categorias superiores;
- l) Permitir a condução de veículos ligeiros ou pesados a trabalhadores que não tenham a categoria de motoristas na Empresa, excepto nos casos regulamentados pela Empresa, respeitando o disposto nas cláusulas v — 1 e vi — 11;
- m) Obrigar os trabalhadores a exercerem funções de caixa ou equiparadas, desde que não incluídas na definição da sua categoria profissional;
- n) Cometer aos trabalhadores o desempenho de funções de nível de qualificação inferior ao inerente à sua categoria profissional, salvo nos casos previstos na lei e neste AE.

## Cláusula II — 4

**Violação das garantias e direitos das partes**

- 1 — Constitui violação das leis de trabalho a prática de actos que contrariem o disposto nas cláusulas II — 1, II — 2 e II — 3.
- 2 — A prática por parte da Empresa de qualquer acto de contravenção com o disposto na cláusula II — 3 considera-se violação do contrato de trabalho e constitui justa causa de rescisão do mesmo por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste AE.

## Cláusula II — 5

**Consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores**

- 1 — Quando no presente AE se estipula a consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores, estes deverão pronunciar-se no prazo de seis dias úteis contados a partir da data da recepção do pedido, sem prejuízo de prazos diferentes estabelecidos noutras disposições.
- 2 — Caso sejam necessários elementos adicionais relacionados com o objecto da consulta, deverão os órgãos representativos dos trabalhadores solicitá-los no prazo de cinco dias úteis. O prazo estipulado no número anterior será então contado a partir da data da resposta da Empresa.
- 3 — A falta de resposta naqueles prazos é entendida como aceitação tácita daqueles órgãos em relação à matéria objecto de consulta.
- 4 — Ao disposto nos números anteriores exceptuam-se os casos em que, por mútuo acordo, haja prorrogação daqueles prazos.
- 5 — Quando no AE se fizer referência à comissão inter-sindical da Empresa, entende-se que, no caso de o assunto em causa dizer respeito a um trabalhador representado por um sindicato não integrado naquela comissão, a referência é feita à respectiva comissão sindical ou, em caso da não existência desta, ao sindicato.

## Cláusula II — 6

**Transmissão da exploração, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas**

- 1 — Em caso de transmissão da exploração, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas segundo

qualquer critério a partir da(s) existente(s), a ela(s) associadas ou não, mantêm-se os contratos de trabalho com os trabalhadores atingidos, bem como os direitos decorrentes deste AE, salvo regime mais favorável.

2 — Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

3 — O transmitente e o adquirente devem informar os representantes dos respectivos trabalhadores ou, na falta destes, os próprios trabalhadores da data e motivos da transmissão, das suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e das medidas projectadas em relação a estes.

4 — A informação referida no número anterior deve ser prestada por escrito, em tempo útil, antes da transmissão e, sendo o caso, pelo menos 10 dias antes da consulta referida no número seguinte.

5 — O transmitente e o adquirente devem consultar previamente os representantes dos respectivos trabalhadores com vista à obtenção de um acordo sobre as medidas que pretendam tomar em relação a estes em consequência da transmissão, sem prejuízo das disposições legais e convencionais aplicáveis às medidas objecto de acordo.

6 — Para efeitos dos números anteriores, consideram-se representantes dos trabalhadores a Comissão de Trabalhadores, bem como a comissão intersindical, as comissões sindicais e os delegados sindicais.

#### Cláusula II — 7

##### Comissão paritária

#### 1 — Constituição:

a) É constituída uma comissão formada por três representantes da Empresa e três representantes do conjunto dos sindicatos outorgantes, que poderão ser assessorados;

b) Por cada representante efectivo será designado um substituto para desempenho de funções no caso de ausência do efectivo;

c) Cada uma das partes indicará à outra, por escrito, nos 15 dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes dos respectivos representantes, efectivos e suplentes, considerando-se a comissão apta a funcionar logo que indicados todos os nomes dos seus membros;

d) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente AE, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou em qualquer altura, mediante comunicação, por escrito, à outra parte;

e) Sempre que se trate de matéria específica de cada sindicato, o sindicato respectivo far-se-á representar na comissão paritária, substituindo nesta o sindicato menos representativo. Entende-se por matéria específica a constante no anexo v do AE em vigor.

#### 2 — Normas de funcionamento:

a) Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará na sede da Empresa;

b) Sempre que haja um assunto a tratar, será elaborada uma agenda de trabalhos para a sessão, com a indicação concreta do problema a resolver, até cinco dias antes da data da reunião;

c) No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

#### 3 — Atribuições:

a) Interpretação de cláusulas, integração de lacunas do presente AE e aprovação de regulamentos internos emergentes do mesmo sem prejuízo do disposto na cláusula v — 1;

b) Solicitar, a pedido dos membros de qualquer das partes nela representados, a intervenção conciliatória do Ministério do Trabalho, sem direito a voto, sempre que não consiga formar uma deliberação sobre as questões que lhe sejam submetidas.

#### 4 — Deliberações:

a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes;

b) Para deliberação, só poderão pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes;

c) As deliberações da comissão paritária tomadas por unanimidade são automaticamente aplicáveis à Empresa e aos trabalhadores desde que não contrariem a legislação em vigor, devendo ser comunicadas ao Ministério do Trabalho para publicar no *Boletim* respectivo.

#### Cláusula II — 8

##### Momento em que produzem efeitos as alterações na situação do trabalhador

As alterações na situação do trabalhador produzem efeitos a partir do dia 1 do mês em que as mesmas ocorrem.

### CAPÍTULO III

#### Admissões

#### Cláusula III — 1

##### Condições gerais de admissão

1 — Todas as admissões serão precedidas de um processo de selecção. Em circunstâncias excepcionais, nomeadamente por razões de urgência no provimento do lugar vago, poderá a Empresa proceder à admissão por escolha, devendo dar conhecimento à Comissão de Trabalhadores e à comissão intersindical da Empresa.

2 — Todo o processo de selecção se deverá desenvolver nas seguintes fases:

a) Publicitação, em que é dado conhecimento da existência da vaga e condições de candidatura;

b) Pré-selecção, em que são eliminados os candidatos que não verifiquem as condições mínimas de candidatura;

c) Selecção, em que através de várias técnicas e processos, nomeadamente entrevistas, provas, análise curricular e testes, se procura determinar os candidatos que melhor se adequem às condições de candidatura.

3 — O processo de selecção poderá, eventualmente, ser desenvolvido por júri nomeado pela Empresa, de entre os seus trabalhadores, empresa externa especializada ou serviços da Empresa.

4 — É vedada à Empresa a admissão de reformados e aposentados.

5 — Sempre que houver um processo de selecção, a Empresa obriga-se a comunicar o facto por escrito, com a

necessária antecedência, ao Serviço Nacional de Emprego e ao sindicato respectivo, para apresentação de eventuais candidaturas. No caso de os postos de trabalho a prover serem susceptíveis de ser ocupados por deficientes, a Empresa consultará ainda as respectivas associações.

6 — Os processos de selecção serão objecto de relatório circunstanciado e sujeitos a homologação do conselho de gerência, mantendo-se válidos pelo prazo de um ano caso concluem por um número de candidatos superior às vagas existentes no momento da homologação.

7 — A idade mínima de admissão não será inferior a 16 anos.

8 — A idade de admissão constituirá um factor a considerar em função dos postos de trabalho a prover.

9 — As habilitações escolares mínimas exigidas para admissão em qualquer categoria profissional são as definidas por este AE.

10 — Quando se verificarem condições excepcionais poderão ser admitidos candidatos com experiência profissional comprovada que não possuam as habilitações literárias mínimas, para a sua categoria, depois de obtidos pareceres favoráveis da Comissão de Trabalhadores e da comissão intersindical da Empresa.

11 — Nas admissões, o homem e a mulher estão em igualdade de circunstâncias.

### Cláusula III — 2

#### Processos de admissão

1 — Os processos de selecção dos trabalhadores a admitir são da competência da Empresa, com conhecimento prévio da comissão intersindical da Empresa.

2 — Em cada processo de selecção serão aplicadas técnicas idênticas a todos os candidatos, as quais deverão garantir o nível mínimo de exigências requerido para o exercício das funções a desempenhar.

3 — Os processos de selecção, quando desenvolvidos por júri, poderão, se a comissão intersindical da Empresa o desejar, ser assistidos por representantes sindicais, aos quais será facultado acesso aos currículos dos candidatos, à realização das entrevistas e às provas efectuadas. Para o efeito, deverá a comissão intersindical da Empresa ser avisada com cinco dias úteis de antecedência.

4 — Nenhum candidato pode ser admitido ou readmitido sem ter sido aprovado por um exame médico, feito a expensas da Empresa, destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar.

5 — Se o candidato for considerado inapto no exame médico, deve ser informado das razões da sua exclusão, se assim o solicitar.

6 — No acto da admissão deverá ser elaborado um documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a Empresa e outro para o trabalhador, documento do qual deverão constar:

- a) Definição de funções;
- b) Categoria profissional;
- c) Classe (se existir);
- d) Retribuição;
- e) Horário de trabalho;
- f) Área de trabalho;
- g) Resultado do exame médico.

7 — No acto da admissão será entregue ao trabalhador um exemplar do AE em vigor.

### Cláusula III — 3

#### Período experimental

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

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior a Empresa tem de dar um aviso prévio de sete dias.

3 — O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste desde que não excedam metade do período experimental.

4 — Para efeitos da contagem do período experimental, não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

5 — Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 210 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

6 — Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

7 — Nos contratos em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no respectivo acordo.

8 — O período experimental referido no número anterior não pode exceder 180 dias.

### Cláusula III — 4

#### Readmissão

1 — A Empresa poderá readmitir qualquer trabalhador que tenha pertencido aos seus quadros de pessoal.

2 — A readmissão fica condicionada à apreciação do anterior comportamento profissional e disciplinar do trabalhador.

3 — Será obrigatoriamente pedido o parecer da comissão intersindical da Empresa em todos os casos de readmissão. A readmissão só terá lugar se o parecer referido for favorável. A não emissão de parecer no prazo de 15 dias pressupõe não haver objecções à readmissão.

4 — Ao trabalhador a readmitir que se candidate a uma categoria profissional diferente da que teve anteriormente na Empresa aplica-se o regime geral de admissões.

5 — Se o trabalhador concorrer à categoria profissional que teve anteriormente, será readmitido no grau de qualificação e respectivo nível salarial que tinha quando da rescisão do contrato, sem prestação de quaisquer provas nem sujeição ao período experimental.

6 — A Empresa, ao readmitir um trabalhador, fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à readmissão.

7 — Ao trabalhador readmitido a antiguidade anterior não lhe será contada para efeitos de promoção, salvo o disposto no número seguinte.

8 — O trabalhador que seja reformado por invalidez, a quem foi anulada a pensão de reforma em resultado de exame da junta médica de revisão, desde que esse exame não tenha sido requerido pelo trabalhador, será imediatamente readmitido na sua categoria e classe, com todos os direitos e regalias que tinha se continuasse ao serviço.

### Cláusula III — 5

#### Contratos a termo

1 — O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da Empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2 — Consideram-se necessidades temporárias da Empresa as seguintes:

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

b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;

c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;

e) Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matérias-primas;

f) Acréscimo excepcional de actividade da Empresa;

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

h) Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento.

3 — Além das situações previstas no n.º 1, pode ser celebrado um contrato a termo nos seguintes casos:

a) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;

b) Contratação de trabalhadores à procura do primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

4 — A prova dos factos que justificam a celebração de contrato a termo cabe à Empresa.

5 — Considera-se sem termo o contrato de trabalho no qual a estipulação da cláusula acessória tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo ou o celebrado fora dos casos previstos nos n.ºs 1, 2 e 3.

6 — Do contrato de trabalho a termo devem constar as seguintes indicações:

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

b) Actividade contratada e retribuição do trabalhador;

c) Local e período normal de trabalho;

d) Data de início do trabalho;

e) Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;

f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação.

7 — Na falta da referência exigida pela alínea d) do n.º 6, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

8 — Para efeitos da alínea e) do n.º 6, a indicação do motivo justificativo da aposição do termo deve ser feita pela menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

9 — Considera-se sem termo o contrato em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, ou, simultaneamente, as datas da celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências exigidas na alínea e) do n.º 6.

10 — O contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo em caso algum exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de três vezes, no quadro do regime previsto no artigo 139.º, n.ºs 1 e 2, do Código do Trabalho, salvo o disposto nesse Código para a contratação a termo do primeiro emprego e desempregados de longa duração.

## CAPÍTULO IV

### Categorias profissionais, enquadramento e acesso

#### Cláusula IV — 1

##### Carreira e categoria profissional

1 — Para efeito do disposto neste AE, entende-se por:

a) «Carreira base» o conjunto dos primeiros níveis salariais num determinado grau de qualificação, para onde os trabalhadores evoluem automaticamente em função do tempo de exercício efectivo de funções;

b) «Extensão de carreira» o segundo conjunto de níveis salariais que num determinado grau de qualificação se seguem à carreira base e onde os trabalhadores evoluem por indicação da Empresa, tendo como referência, nomeadamente, a classificação obtida na avaliação de desempenho profissional;

c) «Categoria profissional» a designação atribuída a um conjunto genérico de funções, agrupadas em técnico auxiliar, técnico operacional, técnico especializado e quadro, e diferenciadas pelas funções específicas da sua área.

2 — Os trabalhadores abrangidos por este AE são classificados de harmonia com as suas funções nas categorias e áreas constantes do anexo v.

3 — A Empresa não pode adotar para os trabalhadores que exerçam as funções definidas no referido anexo designações diferentes das estabelecidas.

#### Cláusula IV — 2

##### **Criação de novas categorias profissionais**

1 — O Ministério do Trabalho, depois do parecer prévio do sindicato respectivo, poderá permitir a criação de novas categorias profissionais, quando aconselhadas por índole da função, sem prejuízo, neste caso, da sua equiparação a uma das categorias referidas no anexo v para efeitos de retribuição e demais direitos e regalias inerentes à respectiva categoria profissional.

2 — Na criação de novas categorias profissionais atender-se-á sempre à natureza ou exigência dos serviços a prestar, ao seu grau de responsabilidade e à hierarquia das funções a desempenhar.

3 — As novas categorias profissionais, bem como a sua definição de funções, depois de aprovadas pelo Ministério do Trabalho, considerar-se-ão parte integrante deste AE.

#### Cláusula IV — 3

##### **Relações nominais e quadros de pessoal**

1 — A Empresa obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes deste AE cópia dos mapas do quadro de pessoal que, nos termos legais, envia ao Ministério do Trabalho.

2 — A Empresa obriga-se a afixar em lugar bem visível das suas dependências a relação ou relações que lhe forem devolvidas pelo Ministério do Trabalho, depois de visadas.

#### Cláusula IV — 4

##### **Enquadramento profissional**

As categorias profissionais constantes do anexo v serão enquadradas, para efeitos de retribuição base, de acordo com o estabelecido no anexo iv.

#### Cláusula IV — 5

##### **Promoção, progressão e evolução**

1 — Constitui promoção a passagem do trabalhador a uma categoria profissional diferente de nível de qualificação mais elevado.

Na categoria de quadro, constitui promoção a passagem de A para B e de B para consultor.

2 — Constitui progressão de nível salarial a passagem no âmbito do mesmo grau de qualificação para um nível superior.

3 — Constitui evolução de grau de qualificação a passagem para grau de qualificação superior.

#### Cláusula IV — 6

##### **Recrutamento interno**

1 — Os trabalhadores da Empresa poderão candidatar-se sempre a qualquer lugar a preencher, ainda que para o efeito se tenha recorrido a recrutamento externo, desde

que possuam as habilitações necessárias ou que satisfaçam, eventualmente, as condições referidas no n.º 10 da cláusula iii — 1.

2 — Em caso de existência de um processo com recrutamento externo, os trabalhadores da Empresa candidatam-se em igualdade de circunstâncias com os candidatos externos, mas em caso de igualdade de resultados dar-se-á preferência a trabalhadores da Empresa e, entre estes, aos de maior antiguidade.

#### Cláusula IV — 7

##### **Formação profissional — Comissões de formação**

1 — A Empresa obriga-se a manter um serviço de formação profissional tendo em vista a promoção profissional dos trabalhadores da Empresa dentro das respectivas carreiras.

2 — Serão constituídas comissões de formação profissional com a seguinte constituição:

- a) Três elementos nomeados pela Empresa;
- b) Três elementos designados pela comissão intersindical da Empresa.

3 — Às comissões poderão ser adstritos os assessores julgados necessários.

4 — As deliberações das comissões serão tomadas por maioria de votos. Os assessores não terão direito a voto.

5 — Serão constituídas tantas comissões quantas as justificadas pelos domínios de actividade da Empresa.

6 — Às comissões compete:

- a) Participar na elaboração de programas de formação profissional;
- b) Dar parecer sobre a matéria da sua competência que seja pedido por qualquer das partes outorgantes deste AE.

7 — Sempre que possível, a monitoragem das acções de formação será cometida a trabalhadores da Empresa com formação profissional específica e preparação pedagógica adequada.

#### Cláusula IV — 8

##### **Provimento de lugares de chefia**

1 — Os cargos de chefia serão desempenhados por trabalhadores com formação profissional adequada, escolhidos pela Empresa. A Empresa escolherá para lugares de chefia e subchefia os trabalhadores da respectiva profissão ou domínio de actividade.

2 — Os cargos de chefe de sector e de chefe de serviço serão providos em comissão de serviço, nos termos previstos na cláusula iv — 9.

3 — A admissão ou promoção de trabalhadores para cargos de chefia é sempre feita a título experimental durante período igual ao período experimental estabelecido para efeitos de admissão. Durante aquele período, poderá a Comissão de Trabalhadores, tendo em conta o parecer dos trabalhadores subordinados ao cargo de chefia e o interesse do serviço em causa para o conjunto dos trabalhadores da Empresa, apresentar uma reclamação dessa nomeação devidamente fundamentada.

4 — No caso de a nomeação não se tornar definitiva, o trabalhador regressa à situação que tinha anteriormente na Empresa ou, no caso de se tratar de um recém-admitido, é recusada a sua admissão definitiva, respeitando-se o disposto na cláusula iii — 3.

## Cláusula IV — 9

**Comissões de serviço**

1 — Os cargos de director de serviços e chefe de sector, neste último caso, quando dependam directamente do conselho de administração, serão sempre providos em comissão de serviço. O provimento em comissão de serviço nos cargos de chefe de sector não dependentes directamente do conselho de administração só poderão ser efectuados depois de ouvido o respectivo superior hierárquico. Serão igualmente providos em comissão de serviço os cargos de chefe de repartição, de chefe de divisão e de chefe de secção depois de ouvido o respectivo superior hierárquico e com a concordância, por escrito, do trabalhador.

2 — As comissões de serviço terão a duração de dois anos, renováveis, sem prejuízo da sua cessação, a todo o momento, por conveniência de serviço.

3 — A cessação da comissão de serviço será sempre objecto de comunicação escrita à outra parte, nos termos da lei e ao sindicato respectivo.

4.1 — O trabalhador que complete um ano em comissão de serviço manterá, em qualquer momento em que a mesma venha a cessar, quer o vencimento que auferia pelo exercício da função de chefia quer o respectivo subsídio, os quais serão mantidos até que, por futuros aumentos salariais, a retribuição correspondente à sua categoria profissional atinja a soma daqueles valores.

4.2 — Quando o trabalhador complete seis anos em comissão de serviço manterá, em qualquer momento em que a mesma venha a cessar, por iniciativa da Empresa, o direito ao vencimento que vinha recebendo e respectiva actualização, bem como ao montante que auferia, a título de subsídio de chefia à data daquela cessação, o qual se manterá inalterado. Este subsídio será absorvido em futuras promoções ou mudanças de carreiras profissionais.

5 — A renovação da comissão de serviço confere ao trabalhador, independentemente da data em que a mesma cesse, direito ao seu enquadramento definitivo em grau correspondente ao da chefia que exerceu, salvo se estivesse já enquadrado em grau superior a este, nos termos do n.º 7.

6 — Na hipótese prevista no número anterior, o subsídio de chefia ficará sujeito ao regime previsto no n.º 4 da presente cláusula.

7 — Os trabalhadores nomeados para cargos de chefia em comissão de serviço, uma vez esta terminada, serão reintegrados na respectiva categoria.

8 — Cessando a comissão de serviço antes da sua renovação, o trabalhador regressa à categoria e funções de origem sem prejuízo do disposto no n.º 4 da presente cláusula.

9 — É estabelecido como retribuição base mínima para o cargo de chefia de serviço o nível salarial I 33 e para chefia de sector o nível salarial J 42.

## Cláusula IV — 10

**Processos de preenchimento de outros postos de trabalho**

1 — Quando se verifique, em lugares que não sejam de chefia, a existência de vagas no quadro pessoal da Empresa ou a criação de novos postos de trabalho, a Empresa recorrerá a concursos internos ou, se considerar indispensável, em função das exigências do lugar a preencher, alargará o âmbito do concurso a candidatos externos, sem prejuízo de, se tal se justificar, proceder de acordo com o disposto na parte final do n.º 1 da cláusula III — 1.

O disposto no parágrafo anterior não se aplica às transferências de serviço.

2 — A Empresa divulgará convenientemente em todos os locais de trabalho, mediante anúncios internos, a abertura de concurso a toda a Empresa. Após um prazo mínimo de 15 dias sobre aquela divulgação, proceder-se-á ao processo de selecção, que decorrerá em moldes idênticos aos definidos na cláusula III — 2.

3 — Quando se verifiquem condições excepcionais, poderão os postos de trabalho ser preenchidos por trabalhadores com experiência profissional comprovada que não possuam as habilitações literárias mínimas para a sua categoria profissional, depois de obtido o parecer favorável da comissão intersindical da Empresa.

4 — Não haverá lugar à abertura de processo de selecção interno quando as vagas existentes sejam susceptíveis de serem preenchidas por trabalhadores com diminuições físicas ou limitações funcionais graves e, ainda, por trabalhadores de outras funções. Nestes casos, as vagas serão preenchidas por estes trabalhadores, sendo dado conhecimento prévio à comissão intersindical da Empresa.

5 — Na classificação dos candidatos, a promoção a categoria profissional com recrutamento específico, em caso de igualdade no resultado das provas, o factor de desempate é a antiguidade na categoria profissional.

## CAPÍTULO V

**Prestação de trabalho**

## Cláusula V — 1

**Competência da Empresa**

1 — Dentro dos limites decorrentes deste AE e demais normas aplicáveis, compete à Empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 — A Empresa, sempre que as condições de trabalho o justifiquem, poderá elaborar regulamentos internos onde constem as normas de organização do trabalho, tendo em consideração o parecer da Comissão de Trabalhadores.

## Cláusula V — 2

**Definição de horários de trabalho — Princípios gerais**

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação da hora de início e do termo do período de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso diários.

2 — Compete à Empresa, ouvidas as respectivas comissões de trabalhadores e intersindical, estabelecer os horários de trabalho.

3 — Os métodos de controlo do exacto cumprimento do horário de trabalho serão determinados pela natureza da actividade desempenhada, independentemente das categorias profissionais dos trabalhadores.

## Cláusula V — 3

**Período normal de trabalho**

1 — O período normal de trabalho para todos os trabalhadores da Empresa a tempo completo é de trinta e cinco horas por semana, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam a ser praticados.

Para os trabalhadores em regime de turnos aqueles horários constituem um referencial médio.

2 — O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo não inferior a uma hora nem superior a duas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho, salvo se o Ministério do Trabalho autorizar a redução ou dispensa dos intervalos de descanso, quando tal se mostre favorável aos interesses dos trabalhadores ou se justifique pelas condições particulares de trabalho de certas actividades.

3 — O período de trabalho diário dos trabalhadores de turnos não poderá exceder oito horas e deverá ser interrompido por um intervalo de uma hora, que será contada como tempo efectivo de serviço, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

4 — Poderá não haver o intervalo de descanso previsto no n.º 3 para os trabalhadores em regime de turnos com duração de trabalho semanal inferior a quarenta horas.

5 — Nos serviços com carácter de laboração contínua os trabalhadores não podem abandonar os seus locais de trabalho durante os tempos de intervalo referidos no n.º 3, que não serão previamente fixados, pressupondo-se que esses tempos são gozados dentro das oito horas do período normal de trabalho, durante a prestação de serviço, em termos de inactividade do trabalhador.

#### Cláusula V — 4

##### Trabalho nocturno

1 — Entende-se por trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Será retribuído como nocturno o trabalho prestado entre as 7 e as 8 horas.

2 — O trabalho será também considerado como nocturno quando prestado em prolongamento do período normal de trabalho nocturno.

3 — A comissão intersindical da Empresa poderá exigir que a Empresa justifique devidamente a necessidade da prestação de trabalho nocturno.

#### Cláusula V — 5

##### Trabalho por turnos

1 — Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos de trabalho, poderão ser organizados horários de trabalho por turnos rotativos.

2 — Aos serviços com características semelhantes que funcionem em regime de turnos terão de ser aplicados idênticos regimes de horários.

3 — A elaboração dos horários de trabalho e escalas de serviço para o pessoal em regime de turnos deve ser feita para prazos de, pelo menos, dois meses. Os horários e escalas referidos, que deverão ser afixados, apenas poderão prever a mudança de turnos após o período de descanso semanal. Deve ser considerado como trabalho suplementar o resultante da antecipação ou postecipação do turno.

4 — São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores do mesmo serviço e categoria profissional desde que previamente acordados entre os interessados e o responsável pelo serviço e comunicadas com o mínimo de dezasseis horas de antecedência, salvo em casos de força maior devidamente comprovados. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

5 — Em casos de força maior, derivados de acidentes graves ou ainda de circunstâncias e condicionalismos imprevisíveis, podem ser convocados trabalhadores para as escalas de serviço. No caso de serem convocados com antecedência inferior a oito horas, considerar-se-á como trabalho suplementar o serviço prestado no primeiro dia, que como tal será retribuído.

6 — Em caso de substituição temporária do trabalhador em regime de turnos por trabalhadores sujeitos ao horário normal e desde que essa substituição não seja igual ou inferior a quatro dias, os trabalhadores substituídos têm direito a receber, como acréscimo de retribuição mensal, a parte proporcional do subsídio de turno respectivo, excepto se o horário em regime de turnos coincidir com o seu horário anterior. Quando o trabalho assim prestado se efectuar em dias considerados como descanso semanal pela escala de horário normal, o trabalhador substituído terá direito a dispensa sem perda de retribuição referente a esses dias, a utilizar de acordo com as disponibilidades do serviço, mas tal critério só se aplica até que o trabalhador substituído tenha o descanso semanal que lhe compete pela escala do horário de turnos que passou a praticar. Procedimento análogo será utilizado quando o trabalhador deixar o regime de turnos e voltar a praticar o horário normal.

7 — Se o período de substituição temporária referido no número anterior for igual ou inferior a quatro dias e incluir dia ou dias considerados de descanso semanal no horário que o trabalhador vinha praticando, o trabalhador terá direito ao pagamento destes dias calculado como trabalho prestado em dia de descanso semanal. Os restantes dias serão pagos de acordo com o disposto na primeira parte do número anterior.

8 — Nos serviços com carácter de laboração contínua, os trabalhadores só podem abandonar os seus postos de trabalho depois de serem devidamente substituídos. A Empresa providenciará que essa substituição se processe no mínimo espaço de tempo possível.

9 — Os trabalhadores que completem 15 anos de serviço efectivo em regime de turnos terão preferência no preenchimento de postos de trabalho com diferente regime horário, desde que expressamente o requeiram e possuam as qualificações exigidas para o desempenho da função. No entanto, se o novo posto de trabalho implicar promoção dentro da carreira profissional será aplicada a cláusula iv — 10.

10 — Qualquer trabalhador impossibilitado por razões de saúde de continuar a prestar trabalho em regime de turnos passará ao horário normal e, se necessário, será reconvertido de acordo com o estabelecido no capítulo XIII.

11 — A impossibilidade referida no número anterior terá de ser reconhecida por médico indicado pela Empresa. Se o trabalhador não concordar com o parecer emitido pelo médico indicado pela Empresa poderá pedir a observação por uma junta médica constituída por três médicos, sendo um indicado pela Empresa, outro pelo trabalhador e o terceiro escolhido de acordo entre os médicos indicados pelas partes.

12 — No caso previsto no n.º 9, o trabalhador manterá o subsídio de turno correspondente. O referido subsídio irá sendo absorvido até à sua extinção pela actualização da retribuição base mensal. Igual procedimento será adoptado para os trabalhadores com mais de cinco anos de serviço efectivo em regime de turnos que tenham passado ao horário normal nos termos do n.º 10.



13 — O trabalhador que, por promoção dentro da sua carreira profissional, deixe de trabalhar em regime de turnos continuará a receber a retribuição base mensal, acrescida do subsídio de turno correspondente. O referido subsídio irá sendo absorvido até à sua extinção pela actualização da retribuição base mensal, incluindo-se nessa actualização o aumento de retribuição base correspondente à promoção verificada.

14 — O trabalhador que, por iniciativa da Empresa, deixe definitivamente de trabalhar em regime de turnos ou que este lhe seja alterado manterá o subsídio correspondente ou a sua diferença até que sejam absorvidos pela actualização da sua retribuição base mensal. A referida absorção não pode, em caso algum, ser superior a um terço do valor do subsídio ou da diferença inicial a extinguir.

#### Cláusula V — 6

##### Serviços de assistência em regime de prevenção

1 — Entende-se por prevenção a permanência obrigatória dos trabalhadores na sua residência ou em local de antemão conhecido e facilmente acessível, para convocação pelo telefone ou estafeta, a fim de poderem actuar em situações de urgência.

2 — A Empresa só em casos de excepcionalidade criará regimes de prevenção para determinados postos de trabalho, justificados pela natureza do serviço prestado pela Empresa e pelo seu carácter de laboração contínua.

3 — O actual regime de prevenção e a eventual extensão a outras categorias profissionais serão objecto de regulamento próprio.

4 — A Empresa obriga-se a elaborar o regulamento relativo ao regime de prevenção existente nos 30 dias seguintes à publicação deste AE para ser objecto de parecer da Comissão de Trabalhadores e da comissão intersindical da Empresa. Idêntico procedimento será adoptado quando da eventual elaboração de outros regulamentos relativos a regimes de prevenção.

5 — A elaboração do regulamento referido deverá ter em conta os seguintes princípios, para além do já estabelecido no n.º 2 desta cláusula:

a) Os trabalhadores em regime de prevenção serão escalonados rotativamente nos termos a definir no regulamento interno;

b) O limite máximo para que um trabalhador seja mantido em regime de prevenção é de noventa horas por mês, salvo se limite inferior for estabelecido no regulamento referido no n.º 4; este limite poderá ser ultrapassado no período de férias, tendo em conta a marcação das férias dos trabalhadores em regime de prevenção;

c) A Empresa assegurará ou pagará o transporte dos trabalhadores convocados;

d) Os trabalhadores terão direito a uma compensação calculada nos termos da cláusula VI — 8;

e) O período de trabalho prestado por trabalhadores convocados, incluindo o tempo de deslocação, será pago como trabalho suplementar, em acréscimo à compensação de prevenção referida na alínea anterior.

6 — Durante os períodos de prevenção os trabalhadores obrigam-se a satisfazer imediatamente a eventual convocação, comparecendo nos locais de trabalho que lhes forem indicados com a máxima prontidão para a execução dos trabalhos urgentes que justificarem essa chamada.

7 — Se o trabalhador em regime de prevenção for chamado a prestar serviço no período das 0 às 4 horas terá direito a um mínimo de oito horas de descanso, devendo, para o efeito, ser retardado o início do período normal de trabalho seguinte.

8 — Sempre que o período, ou períodos, de trabalho em regime de prevenção seja igual ou superior a oito horas, o trabalhador será dispensado de comparecer ao serviço no período normal de trabalho seguinte. Nestas condições, o trabalho prestado em dias de descanso semanal, ou feriado, dá direito a um dia completo de descanso, a gozar nos termos da cláusula v — 9, n.ºs 1 e 2.

#### Cláusula V — 7

##### Trabalho suplementar

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

2 — A Empresa só recorrerá a trabalho suplementar em casos impostos por necessidades urgentes de serviço.

3 — Os trabalhadores deverão ser dispensados de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicitarem.

4 — No caso de acréscimo de horas de trabalho suplementar a qualquer período normal de trabalho, deverá haver um intervalo mínimo de doze horas entre este período alargado de trabalho e o período de trabalho anterior ou seguinte, conforme o trabalho suplementar for prestado por antecipação ou prolongamento do período normal.

5 — Quando houver necessidade na antecipação de trabalho, o trabalhador terá de ser informado com a antecedência mínima de vinte e quatro horas em relação à hora de início de trabalho antecipado, salvo em caso de manifesta impossibilidade.

6 — O trabalhador deve, em qualquer caso, ser avisado da prestação de trabalho suplementar com a antecedência mínima de duas horas, salvo em casos de manifesta impossibilidade.

7 — No caso de prestação de trabalho suplementar por um período mínimo de duas horas em continuidade do horário normal, os trabalhadores têm direito a um intervalo de dez minutos, pagos pela Empresa, entre o horário normal e o trabalho suplementar.

8 — Quando os trabalhadores se encontrem na sua residência e forem solicitados a comparecer de imediato na Empresa para prestação de trabalho, o tempo gasto nas deslocações será pago como trabalho suplementar.

9 — Quando, por prolongamento, o trabalho suplementar ultrapasse as 2 horas da manhã ou, por antecipação, o trabalhador tenha de o iniciar antes das 7 horas, a Empresa assegurará o transporte para e da residência do trabalhador, uma vez que se comprove não existirem transportes públicos num período até trinta minutos após o termo ou antes do início da prestação do referido trabalho suplementar.

10 — Todo o trabalhador que tenha de antecipar ou prolongar o seu período normal de trabalho terá direito às refeições em caso de prestação de duas horas de trabalho suplementar, nos seguintes termos:

a) Pequeno-almoço — se a antecipação se iniciar às 7 horas, inclusive, ou se o prolongamento terminar depois das 9 horas inclusive;

b) Almoço — se a antecipação se iniciar às 12 horas, inclusive, ou se o prolongamento terminar depois das 12 horas inclusive;

c) Jantar — se a antecipação se iniciar às 20 horas, inclusive, ou se o prolongamento terminar depois das 20 horas inclusive;

d) Ceia — se a antecipação se iniciar às 23 horas, inclusive, ou se o prolongamento terminar depois das 0 horas, inclusive.

#### Cláusula V — 8

##### Limites do trabalho suplementar

1 — Cada trabalhador não poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia, até ao máximo de cento e vinte horas por ano.

2 — Os limites referidos no número anterior só podem ser ultrapassados quando se verifique uma das seguintes condições:

a) Se trate de trabalho prestado em iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior que exijam antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho;

b) Em situação de emergência, em relação aos profissionais que, embora não directamente ligados ao serviço de abastecimento de água, operem equipamentos de elevado custo;

c) Em circunstâncias excepcionais, provocadas por ocorrências que originem situações graves, tenham de ser tomadas medidas de excepção que as necessidades imponham.

3 — No caso de prolongamento ou antecipação igual ou superior a oito horas de trabalho suplementar, o trabalhador será dispensado de comparecer no serviço até ao termo do período normal de trabalho seguinte.

4 — No caso de o trabalho suplementar prestado por um período igual ou superior a oito horas ultrapassar o início do período normal de trabalho seguinte, o pagamento das horas subsequentes durante as quais o trabalhador estiver ao serviço sem interrupção deverá ser pago como trabalho suplementar, ainda que tais horas integrem o período normal de trabalho ao trabalhador em questão.

5 — A comissão intersindical da Empresa poderá exigir que a Empresa justifique, devidamente, a necessidade de trabalho suplementar prestado ao abrigo do n.º 2.

#### Cláusula V — 9

##### Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá ao trabalhador direito a um dia completo de descanso num dos três dias de trabalho seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — O trabalho prestado em dia feriado dá ao trabalhador direito a 1 dia completo de descanso num dos 15 dias de trabalho seguintes ou, havendo concordância dos serviços, na data que mais convier ao trabalhador, sem prejuízo da retribuição normal.

3 — O trabalho em dia de descanso semanal ou em dia feriado só pode ser prestado nas condições previstas no n.º 2 da cláusula v — 8.

4 — A prestação de trabalho em dia feriado é obrigatória para trabalhadores que trabalhem em regime de laboração contínua.

5 — Aos trabalhadores residentes em casas da Empresa que forem chamados a prestar pequenos serviços cuja duração não atinja uma hora, nos próprios recintos, será sempre paga uma hora completa, não se lhe aplicando, porém, o disposto nos n.ºs 1 e 2.

6 — Quando o trabalho atinja, por prolongamento, o dia de descanso semanal ou dia feriado e não ultrapasse as duas horas, não será considerado como trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado. A retribuição dessas horas será feita de acordo com o estabelecido na cláusula vi — 10.

7 — Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal, a Empresa é obrigada a assegurar o transporte, tendo o trabalhador, além disso, direito ainda a alimentação, de acordo com o disposto na cláusula vii — 5.

8 — Quando o trabalhador preste trabalho em dia feriado terá direito, desde que não incluído em escala de turnos, ao regime definido no número anterior.

#### Cláusula V — 10

##### Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador desempenhe em substituição de outro funções correspondentes a uma categoria/área superior à sua passará a receber a retribuição mínima fixada para essa categoria, bem como os subsídios inerentes previstos neste AE, enquanto durar a substituição e sem prejuízo do disposto no n.º 3.

2 — A situação prevista no número anterior deverá resultar de designação prévia escrita, deliberada pelo superior hierárquico do trabalhador substituído, que tiver competência delegada para o efeito.

Em casos de comprovada necessidade e urgência, tal designação poderá ser feita oralmente pelo superior hierárquico imediato, sendo, no entanto, confirmada por escrito, no prazo máximo de dois dias úteis pelo superior hierárquico com competência delegada.

3 — Se a substituição durar mais de 180 dias consecutivos, o substituto manterá o direito à retribuição auferida nos termos no n.º 1, quando, finda a substituição, regressar às suas anteriores funções. A contagem do tempo de exercício de funções em regime de substituição temporária não se interrompe por motivo de férias do trabalhador substituto, quando este retome a substituição, após decorrido aquele período.

4 — Não havendo designação escrita, o trabalhador não poderá, para os efeitos previstos nesta cláusula, invocar a substituição efectuada nem será obrigado a tal substituição.

#### Cláusula V — 11

##### Desempenho de funções diferentes das inerentes à categoria profissional do trabalhador

1 — Sempre que um trabalhador exerça funções inerentes a diversas categorias/áreas, ser-lhe-á atribuída a retribuição base da mais elevada, bem como os subsídios inerentes previstos neste AE, observando-se o disposto no número seguinte.

2 — Sempre que um trabalhador desempenhe funções inerentes a uma categoria profissional diferente, sem ser por motivo de substituição temporária, da que lhe está atribuída e a que corresponda maior retribuição base adquire o direito a nova categoria ao fim de três meses consecutivos ou sete intercalados, contando para isso qualquer fracção de tempo no período de dois anos consecutivos.

3 — As situações previstas nos números anteriores deverão resultar de designação prévia escrita deliberada pelo superior hierárquico do trabalhador substituído que tiver competência delegada para o efeito. Em casos de comprovada necessidade e urgência, tal designação poderá ser feita oralmente pelo superior hierárquico imediato, sendo, no entanto, confirmada por escrito, no prazo máximo de dois dias úteis, pelo superior hierárquico com competência delegada.

4 — Não havendo designação escrita, o trabalhador não poderá, para os efeitos previstos nesta cláusula, invocar o desempenho de funções diferentes das correspondentes à sua categoria profissional nem poderá ser obrigado a tal desempenho.

5 — O disposto nos números anteriores não prejudica o regime de promoções previsto neste AE.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula VI — 1

##### Princípios gerais

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo que, nos termos do presente AE, dos usos e costumes e do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

2 — A retribuição compreende a retribuição base mensal e todas as prestações mensais fixas, regulares e periódicas, previstas neste AE.

3 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, os acréscimos por trabalho suplementar, os acréscimos por trabalho nocturno, as despesas de transporte, o subsídio de prevenção, o subsídio de condução, os abonos para falha de caixa e pagadoria e a comparticipação para refeição.

#### Cláusula VI — 2

##### Retribuição mensal e horária

1 — Para efeito do disposto neste AE, considera-se:

a) «Retribuição mensal (*RM*)» o montante correspondente ao somatório da retribuição base devida ao trabalhador como contrapartida da prestação do seu período normal de trabalho e cujo valor mínimo é o fixado no anexo III deste AE de acordo com o nível salarial em que se enquadra, com o valor das anuidades a que o trabalhador tiver direito nos termos da cláusula VI — 5;

b) Retribuição horária (*RH*) — o valor determinado segundo a fórmula:

$$RH = \frac{12 \times RM}{52 \times n}$$

em que o *n* é o período de trabalho semanal.

2 — No cálculo da retribuição horária dos trabalhadores sujeitos a regime de turnos utilizar-se-á a fórmula seguinte:

Retribuição horária (*R'H*) — o valor determinado segundo a fórmula:

$$R'H = \frac{(RM + \text{subsídio de turno}) \times 12}{52 \times n}$$

em que *n* é o período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula VI — 3

##### Subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3 — O direito ao subsídio vence-se na mesma data e nas mesmas condições que as férias e será pago no final do mês de Maio de cada ano.

4 — Os trabalhadores que pretendem gozar o maior período das suas férias antes do mês de Junho receberão o respectivo subsídio com a retribuição do mês anterior ao seu início.

5 — O subsídio de férias beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao início do gozo do maior período de férias.

#### Cláusula VI — 4

##### Subsídio de Natal — 13.º mês

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito a receber pelo Natal um subsídio cujo montante será igual ao da retribuição mensal.

2 — O subsídio de Natal será pago com a retribuição de Novembro de cada ano, sendo o seu montante igual à retribuição a que tenham direito no mês de Dezembro.

3 — Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro e aqueles cujos contratos hajam cessado receberão, com base naquele subsídio, a importância proporcional ao tempo de serviço.

4 — Os trabalhadores no ano de ingresso e regresso do serviço militar e os que se encontrem ausentes por doença ou acidente têm direito ao subsídio de Natal, por inteiro, como se se encontrassem ao serviço.

#### Cláusula VI — 5

##### Anuidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito, por cada ano de serviço na Empresa, a uma anuidade de valor de 1 % do nível A1 da tabela salarial constante do anexo III do AE, com arredondamento para o décimo do euro imediatamente superior.

2 — As anuidades vencem-se no início de cada ano civil.

#### Cláusula VI — 6

##### Acréscimos por trabalho nocturno

Os trabalhadores que prestem serviço no período nocturno têm direito ao pagamento estabelecido por lei.

## Cláusula VI — 7

**Subsídio de turno**

1 — Os trabalhadores que, por virtude de laboração contínua, prestem serviço por turnos regulares e periódicos terão direito, enquanto permanecerem nestas condições e salvo o disposto na cláusula v — 5, a um subsídio de turno, nos seguintes termos:

a) Nas escalas de três turnos rotativos sem descanso semanal fixo — 38,5 % com efeitos a 1 de Janeiro de 2007 e 40 % com efeitos a 1 de Janeiro de 2009, sempre do nível A1 da tabela salarial constante do anexo III do AE, com arredondamento para o décimo do euro imediatamente superior;

b) Nas escalas com dois turnos rotativos (um diurno e um parcialmente nocturno) sem descanso semanal fixo e nas escalas com dois turnos rotativos (um diurno e um totalmente nocturno) com descanso semanal fixo — 26,78 % do nível A1 da tabela salarial constante do anexo III do AE, com arredondamento para o décimo do euro imediatamente superior;

c) Nas escalas com dois turnos rotativos (um diurno e um parcialmente nocturno) com descanso semanal ao domingo — 21,06 % do nível A1 da tabela salarial constante do anexo III do AE, com arredondamento para o décimo do euro imediatamente superior.

2 — O subsídio previsto no n.º 1 desta cláusula compreende o acréscimo pelo trabalho nocturno, exceptuando-se, relativamente à alínea a) do número anterior, todo o trabalho que exceda oitenta e quatro horas nocturnas, em cada ciclo de seis semanas, excedente este que será retribuído, por cada hora, com o acréscimo de 25 % sobre a retribuição horária, ocorrendo o pagamento em Janeiro e Julho de cada ano.

3 — Os trabalhadores que prestam serviço em regime de dois turnos diurnos, caso tenham o horário reduzido de duas horas diárias, não terão direito a subsídio.

4 — Em caso de substituição temporária de trabalhador em regime de turnos por trabalhador sujeito a horário normal, terá este direito, enquanto se mantiver a situação, ao subsídio de turno mensal que lhe corresponder de acordo com o disposto no n.º 1 desta cláusula.

5 — Quando a substituição não atingir meses completos, o subsídio de turno devido será pago na proporção do tempo efectivamente verificado.

6 — No ano em que um trabalhador actue em regime de turnos, em substituição de outro trabalhador, terá direito à integração do subsídio de turno nos respectivos subsídios de férias e de Natal, proporcionalmente ao tempo de trabalho em que se tenha mantido naquela situação.

## Cláusula VI — 8

**Subsídio de prevenção**

Os trabalhadores em regime de prevenção, nos termos da cláusula v — 6, terão direito a um subsídio por cada hora ou fracção em que estejam sujeitos àquele regime, de valor correspondente a 0,24 % do nível A1 da tabela salarial constante do anexo III do AE, com arredondamento para o décimo do euro imediatamente superior.

## Cláusula VI — 9

**Acréscimos pelo trabalho suplementar**

O trabalho suplementar é retribuído com os acréscimos previstos na lei.

## Cláusula VI — 10

**Acréscimo pelo trabalho em dia de descanso semanal ou feriado**

O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado é retribuído com o acréscimo previsto na lei.

## Cláusula VI — 11

**Subsídio de condução**

Os trabalhadores que, para o cumprimento das suas funções, conduzam motociclos ou mototriciclos da Empresa receberão um subsídio diário de 0,60 % do nível A1 da tabela salarial constante do anexo III do AE, com arredondamento para o décimo do euro imediatamente superior.

## Cláusula VI — 12

**Subsídio de formação**

1 — Aos trabalhadores destacados, com carácter eventual, para o exercício das funções de monitor de formação será atribuído mensalmente um subsídio de formação, sem prejuízo das remunerações e demais condições de prestação de trabalho previstas neste AE.

2 — Entende-se por monitoragem a leccionação de aulas teóricas e práticas, incluindo a preparação dos documentos e material pedagógico necessários, a colaboração na elaboração de programas e a avaliação dos resultados.

3 — O subsídio de formação será determinado pela seguinte fórmula:

$$SF = RH \times A \times n$$

em que:

*RH* = retribuição horária do trabalhador, que será, no mínimo, igual à retribuição base horária calculada com base no vencimento mensal correspondente ao nível E16 da tabela salarial constante do anexo III do AE;

*A* = número de horas leccionadas por mês;

*n* = coeficiente igual a 2 ou 3, conforme o exercício de monitoragem tenha exigido apenas trabalhos de preparação ou, também, a preparação de textos originais, expressamente elaborados para distribuição nos cursos.

## Cláusula VI — 13

**Abono para falhas**

1 — A todos os trabalhadores que exerçam funções de caixa, pagador, encarregado de cofre ou cobrança de recibos, e somente enquanto exerçam essas funções, será atribuído um abono para falhas no montante de 13 % do nível A1 da tabela salarial constante do anexo III do AE, com arredondamento para o décimo do euro imediatamente superior e destinado a compensar a sua responsabilidade e eventuais prejuízos.

2 — A todos os trabalhadores que exerçam as funções de pagador de vencimentos será atribuída uma verba no montante de 2,40 % do nível A1 da tabela salarial constante

do anexo III do AE, com arredondamento para o décimo do euro imediatamente superior, por cada dia em que efectuarem pagamentos no exterior dos locais onde existam dependências da tesouraria.

#### Cláusula VI — 14

##### Prémio de intervenção

1 — A todos os trabalhadores que procedam a reparações no interior dos adutores será atribuído um prémio de intervenção.

2 — O prémio referido no número anterior é caracterizado nos seguintes níveis:

Nível 1 — reparações interiores nos troços em trincheira ou similares, dos aquedutos Alviela e Tejo, bem como do adutor do Castelo do Bode (troço final);

Nível 2 — reparações interiores nos sifões do aqueduto do Tejo (linhas de diâmetro igual ou superior a 1500 mm) e linhas 1500 mm e 1800 mm do adutor do Castelo do Bode (troço final);

Nível 3 — reparações interiores no adutor Vila Franca de Xira/Telheiras, até à Avenida de Berlim, linhas 1000 mm e 1250 mm, do sector de Vale da Pedra, adutor de Castelo do Bode — troço inicial e intermédio e sifões dos aquedutos Alviela e Tejo (linhas de 1440 mm);

Nível 4 — adutor de Vila Franca de Xira/Telheiras, desde a Avenida de Berlim até ao reservatório de Telheiras, conduta Prior Velho/Camarate 1000 mm e outras de diâmetro equivalente.

3 — Por cada intervenção, que compreende a totalidade dos trabalhos que lhe deram origem a montante e jusante da respectiva porta de entrada, o prémio é do seguinte valor da diária constante da cláusula VII — 8:

- Nível 1 — 25 %;
- Nível 2 — 45 %;
- Nível 3 — 65 %;
- Nível 4 — 85 %.

#### Cláusula VI — 15

##### Subsídio de chefia

1 — Os trabalhadores que exerçam em comissão de serviço cargos de chefia terão direito a um subsídio de chefia mensal, nos seguintes termos:

a) Chefia de sector, 46,80 % do nível A1 da tabela salarial constante do anexo III do AE, com arredondamento para o décimo do euro imediatamente superior;

b) Chefia de serviço, 31,34 % do nível A1 da tabela salarial constante do anexo III do AE, com arredondamento para o décimo do euro imediatamente superior.

2 — O subsídio de chefia integra os subsídios de férias e de Natal.

#### Cláusula VI — 16

##### Tempo e lugar de pagamento

1 — As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro até ao último dia útil de cada mês.

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

3 — O pagamento da retribuição será feito nos termos da lei.

4 — Se o local de pagamento não coincidir com o local de trabalho, o tempo gasto na deslocação para efeitos de recebimento, de uma só vez, será considerado como tempo de serviço.

#### CAPÍTULO VII

##### Transferências e deslocações

#### Cláusula VII — 1

##### Local e áreas de trabalho

1 — Entende-se por local de trabalho a instalação da Empresa em que o trabalhador presta serviço ou aquela a que seja adstrito dentro da área gerada por um raio de 6 km, com origem na instalação em que o trabalhador está colocado. Para efeitos do presente capítulo, não se considera como deslocação o trajecto entre a sede e os Olivais e vice-versa.

2 — Entende-se por área de trabalho o conjunto de locais de trabalho compreendido dentro dos limites definidos no anexo I.

#### Cláusula VII — 2

##### Transferência de local de trabalho

1 — Entende-se por transferência de local de trabalho toda a deslocação definitiva dos trabalhadores do local de trabalho onde estão colocados para qualquer outro.

2 — A Empresa pode transferir o trabalhador dentro da sua área de trabalho mediante aviso prévio de quarenta e oito horas, salvo casos de força maior, a menos que haja disposição em contrário constante em contrato individual de trabalho. A Empresa apreciará, porém, eventuais exposições dos trabalhadores, em que estes, fundamentadamente, aleguem que a transferência lhes causa prejuízo sério.

3 — A Empresa só pode transferir o trabalhador para fora da sua área de trabalho mediante o seu acordo escrito ou quando a transferência resultar de mudança total ou parcial do local das instalações onde o trabalhador está colocado, observadas, neste caso, as normas aplicáveis deste AE e ou da lei.

4 — Quando a transferência do trabalhador resultar de mudança total ou parcial do local das instalações onde o mesmo esteja colocado, este poderá rescindir de imediato o seu contrato de trabalho e terá direito à indemnização referida na cláusula X — 12.

5 — A Empresa, em caso de transferência do trabalhador, obriga-se a:

a) Pagar o transporte do trabalhador e do seu agregado familiar, as despesas de mudança e todas as directamente impostas pela transferência;

b) Dispensar o trabalhador da comparência ao serviço durante cinco dias por ocasião da transferência, no caso de esta implicar mudança de residência, de acordo com os interesses do trabalhador.

6 — Quando um trabalhador pretenda radicar-se em local diferente daquele em que se encontra colocado, poderá solicitar à Empresa a sua transferência para provimento de postos de trabalho.

## Cláusula VII — 3

**Deslocações em serviço — Princípios gerais**

1 — Entende-se por deslocações em serviço as saídas dos trabalhadores dos seus locais de trabalho por tempo determinado, com carácter regular ou acidental.

2 — O período máximo de deslocações é de seis meses, que, por motivo de comprovada força maior e obtido o acordo do trabalhador, pode ser prorrogado por igual prazo.

3 — Nas deslocações o trabalhador terá direito ao pagamento calculado como horas extraordinárias do tempo de trajecto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho. O tempo de trajecto e espera não será considerado para efeitos do disposto na cláusula v — 8.

4 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a chegada até à partida do local para onde o trabalhador seja deslocado.

5 — As obrigações da Empresa para com os trabalhadores deslocados em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

6 — O tempo de viagem não será contado nas férias quando o trabalhador as gozar durante o período de deslocação.

7 — Os trabalhadores deslocados têm direito ao regresso imediato e ao pagamento das despesas de viagem se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos ou pais ou ainda por altura do Natal e da Páscoa.

8 — A cobertura por parte da Empresa dos riscos de doença nas deslocações obedece aos seguintes princípios:

a) Aos trabalhadores deslocados que, por esse facto, não tenham possibilidade de ter assistência médica e medicamentos dos Serviços Médico-Sociais da Previdência, a Empresa pagará as despesas eventualmente efectuadas pelo trabalhador em caso de doença;

b) Durante os períodos da doença, comprovados por atestado médico, os trabalhadores deslocados terão direito ao pagamento da viagem de regresso se esta for prescrita pelos médicos ou faltar no local assistência médica necessária;

c) A Empresa pagará as despesas com a deslocação de um familiar para acompanhar no regresso o trabalhador deslocado, quando este estiver doente ou o médico assistente o requireira como necessário.

9 — Sempre que as deslocações se efectuem em Portugal continental, os trabalhadores terão direito ao pagamento das despesas de transporte de e para a sua residência quando a deslocação se iniciar antes e terminar depois do descanso semanal.

10 — Salvo ocorrência de motivos ponderosos devidamente fundamentados, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar deslocações que impliquem ausência do local de trabalho por mais de dois dias consecutivos, excepto se tiver dado o seu acordo por escrito.

11 — O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que, por inerência das funções que lhe estão atribuídas face ao seu serviço na Empresa, tenham de realizar deslocações.

## Cláusula VII — 4

**Regime de deslocações**

O regime de deslocações dos trabalhadores que tenham de trabalhar fora do seu local de trabalho regula-se pelas seguintes modalidades de deslocação:

- a) Deslocações dentro da área de implantação da Empresa;
- b) Deslocações fora da área de implantação da Empresa.

## Cláusula VII — 5

**Deslocações dentro da área de implementação da Empresa**

1 — Os trabalhadores quando deslocados dentro da área de implantação da Empresa até 100 km têm direito:

- a) Transporte entre o local de trabalho e o local onde o trabalho se realiza;
- b) Pequeno-almoço, se o trabalho (incluindo horas de transporte) for iniciado antes das 7 horas da manhã ou termine não antes das 7 horas da manhã;
- c) Almoço, se:

1) O serviço a efectuar no local para onde foi deslocado implicar o regresso ao local de trabalho após o fim de intervalo de descanso no caso em que este corresponda às horas habituais de almoço;

2) O trabalho (incluindo horas de transporte) for prestado fora do período normal de trabalho e se inicie antes das 12 horas ou termine não antes das 13 horas;

d) Jantar, se:

1) O serviço a efectuar no local para onde foi deslocado implicar o regresso ao local de trabalho após o fim do intervalo de descanso, no caso em que este corresponda às horas habituais de jantar;

2) O trabalho (incluindo horas de transporte) for prestado fora do período normal de trabalho e se inicie antes das 19 horas ou termine não antes das 20 horas;

e) Ceia, se o trabalho (incluindo horas de transporte) for iniciado antes das 24 horas ou termine não antes da 1 hora da madrugada;

f) Dormida, se o serviço a efectuar implicar:

- 1) O regresso ao local de trabalho após as 24 horas;
- 2) A permanência no local de deslocação em dias consecutivos;
- 3) A deslocação no dia anterior, imposta pela hora de início do trabalho no local de deslocação.

2 — O trabalhador, quando deslocado dentro da área de implantação da Empresa para além de 100 km, tem direito, além do disposto no n.º 1 desta cláusula, a:

a) Recusar o regresso diário ao seu local de trabalho, podendo optar pela permanência no local para onde foi deslocado;

b) Transporte entre o local onde se encontra deslocado e a localidade mais próxima onde lhe seja possível o alojamento em condições adequadas;

c) Uma dispensa com retribuição igual a 1 dia útil por cada 30 dias consecutivos ou 70 dias interpolados de deslocação.

## Cláusula VII — 6

**Deslocações fora da área de implantação da Empresa**

Os trabalhadores terão direito, além do disposto na cláusula VII — 5, a:

a) Subsídio de deslocação, por cada dia ou fracção em que se encontrem deslocados, igual a 20 % ou 30 % da retribuição correspondente ao período normal de trabalho diário, respectivamente nas deslocações em Portugal ou no estrangeiro;

b) Pagamento das despesas de preparação das deslocações, nomeadamente passaporte e vacinas.

## Cláusula VII — 7

**Transportes**

1 — Compete à Empresa indicar o meio de transporte que os trabalhadores deverão utilizar nas deslocações em serviço.

2 — Os trabalhadores têm direito a viagens em 1.ª classe quando o transporte for ferroviário e em classe de turismo quando o meio de transporte for de avião.

3 — O trabalhador, quando se desloca em serviço, poderá, se para isso for autorizado e der o seu consentimento, utilizar viatura própria, devendo, neste caso, a Empresa pagar por quilómetro percorrido:

Carros ligeiros — o produto do coeficiente 0,25 pelo preço do litro da gasolina super;

Motociclos acima de 50 cm<sup>3</sup> de cilindrada — o produto do coeficiente 0,1375 pelo preço do litro da gasolina super;

Motociclos abaixo de 50 cm<sup>3</sup> de cilindrada e bicicletas — o produto do coeficiente 0,081 25 pelo preço do litro da gasolina super.

4 — Sempre que ao serviço da Empresa o trabalhador conduza um veículo da mesma, a responsabilidade civil cabe à Empresa, e, tratando-se da viatura própria do trabalhador, complementar a responsabilidade civil garantida pela seguradora.

5 — Sempre que um trabalhador se desloque em serviço da Empresa para fora do seu local de trabalho habitual e tenha qualquer acidente, a Empresa será responsável por todos e quaisquer prejuízos daí resultantes.

## Cláusula VII — 8

**Ajudas de custo**

1 — Sempre que um trabalhador tenha direito a alimentação e ou alojamento e estes não sejam fornecidos pela Empresa, terá direito às seguintes verbas:

Pequeno-almoço — €2,50;

Almoço/jantar — €9,50;

Ceia — €2,80;

Dormida — €34;

Diária — €58,30.

2 — Quando a deslocação se efectuar para o estrangeiro, se a Empresa não proporcionar alimentação e ou alojamento, deverá abonar ajudas de custo de valor equivalente às fixadas para os funcionários do Estado de categoria equiparável que

se desloquem em missão oficial ao estrangeiro. Na deslocação conjunta de dois ou mais trabalhadores, serão abonadas a todos ajudas de custo iguais às do que as tiver mais elevadas.

3 — As condições em que a Empresa fornecerá a alimentação e ou alojamento, bem como a equiparação das categorias dos seus trabalhadores às dos funcionários do Estado, serão fixadas por ordem de serviço.

## Cláusula VII — 9

**Transferências de serviço**

1 — São transferências de serviço as mudanças de um trabalhador de um para outro serviço da Empresa.

2 — A Empresa pode transferir os trabalhadores de um serviço para outro, sem prejuízo do disposto na cláusula VII — 2.

3 — A Empresa diligenciará transferir os trabalhadores para os serviços julgados mais adequados às suas aptidões e à sua valorização profissional.

## CAPÍTULO VIII

**Suspensão da prestação de trabalho**

## Cláusula VIII — 1

**Descanso semanal**

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo ou os dias previstos nas escalas de turnos ou de folga rotativa. Todos os restantes são considerados úteis, com excepção dos feriados.

2 — Quando o trabalho for prestado no regime de turnos ou folga rotativa, o horário de trabalho tem de ser organizado de forma que os trabalhadores tenham, em média, em cada período de sete dias dois dias de descanso, que, no máximo de quatro semanas seguidas, devem coincidir com o sábado e o domingo.

## Cláusula VIII — 2

**Feriados**

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de Abril;

1 de Maio;

Corpo de Deus (festa móvel);

10 de Junho;

15 de Agosto;

5 de Outubro;

1 de Novembro;

1, 8 e 25 de Dezembro.

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

3 — Além dos feriados obrigatórios, serão também observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

4 — Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem empregador e trabalhador.

## Cláusula VIII — 3

## Direito a férias

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

2 — Os trabalhadores, no ano de admissão e após o decurso do período experimental, terão direito a um período de férias proporcional ao tempo de trabalho que teriam a 31 de Dezembro.

3 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

4 — Cessando o contrato de trabalho, a Empresa pagará ao trabalhador a retribuição e o subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido, se aquele ainda não as tiver gozado, bem como a retribuição e subsídio de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

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

## Cláusula VIII — 4

## Duração das férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a gozar em cada ano civil, e sem prejuízo de retribuição normal, um período de férias igual a 23 dias úteis, salvo o disposto no n.º 2 da cláusula VIII — 3.

2 — Para este efeito só não se consideram dias úteis os dias de descanso semanal e os feriados.

3 — As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, salvo o disposto no número seguinte.

4 — O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

## Cláusula VIII — 5

## Época de férias

1 — A época de férias é estabelecida de comum acordo entre a Empresa e o trabalhador.

2 — Não havendo acordo, compete à Empresa, ouvindo para o efeito a Comissão de Trabalhadores e a comissão intersindical da Empresa, fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

3 — Em caso de ter de se invocar direitos preferenciais a fim de se conseguir uma rotação justa na marcação de férias, os meses do ano são valorizados como segue:

	Cada dia da 1.ª quinzena	Cada dia da 2.ª quinzena
Janeiro .....	4	1
Fevereiro .....	1	1
Março .....	1	1
Abril .....	1	1
Maio .....	4	4
Junho .....	6	8
Julho .....	12	15
Agosto .....	15	15
Setembro .....	12	6
Outubro .....	4	4
Novembro .....	1	1
Dezembro .....	1	10

4 — Nos termos do número anterior e não havendo acordo entre os trabalhadores na marcação das férias, devem ter-se em conta as seguintes normas:

a) A acumulação dos pontos, nos últimos três anos, determina a ordenação de direitos preferenciais por ordem inversa da pontuação; em caso de igualdade, tem preferência o trabalhador com maior antiguidade na Empresa;

b) O trabalhador que ingressar na Empresa adquire uma pontuação igual ao que no seu serviço tiver pontuação mais alta;

c) Ao passar de um serviço de actividade para outro, o trabalhador mantém a pontuação adquirida e é colocado na nova escala logo a seguir ao que tiver pontuação imediatamente inferior;

d) Sempre que o trabalhador escolha determinado mês e que por sua conveniência peça e obtenha a alteração ou troca de época de férias, é-lhe atribuída a pontuação menos favorável;

e) O mapa para o plano de férias emitido pela Empresa é enviado a cada serviço de actividade e deve conter a pontuação e a ordem de preferência, desde que não haja acordo entre os trabalhadores.

5 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da Empresa é concedida a faculdade de gozar as suas férias simultaneamente desde que não prejudiquem os direitos dos trabalhadores dos seus serviços. Havendo prejuízo, o período de férias do agregado familiar é fixado pelo trabalhador mais pontuado.

6 — Estabelecidos os planos de férias, a Empresa afixá-los-á nos locais de trabalho até 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

## Cláusula VIII — 6

## Interrupção de férias

1 — Se na data indicada para início das férias o trabalhador estiver ausente por doença ou acidente, gozará as férias e receberá o respectivo subsídio após a doença terminar.

2 — O trabalhador receberá as importâncias correspondentes às férias vencidas e respectivo subsídio se na data indicada para início das férias passar à situação de reforma; receberá ainda as importâncias equivalentes à retribuição e subsídio de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano de reforma.

3 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a Empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nas condições em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta. A doença pode ser fiscalizada por médico designado pela segurança social mediante requerimento da Empresa.

4 — Se, depois das férias iniciadas, estas forem interrompidas por necessidades de serviço, o que só é possível se o trabalhador der o seu acordo, a Empresa é obrigada a pagar um subsídio de 100 % do vencimento normal por cada dia de trabalho prestado, sem prejuízo do período normal de férias a que o trabalhador tenha direito.

5 — Se, após a fixação das férias, a Empresa necessitar, por razões de serviço, e se o trabalhador der o seu acordo de alterar a data das férias, o trabalhador será indemnizado



dos encargos ou compromissos que tenha assumido, depois de devidamente comprovados, na pressuposição de que gozaria as férias na data marcada.

6 — Se a Empresa se recusar a conceder férias, total ou parcialmente, em determinado ano civil, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o quántuplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que ele deixou de gozar, sem prejuízo do respectivo subsídio.

7 — O disposto no número anterior não prejudica a aplicação das sanções em que a Empresa incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

#### Cláusula VIII — 7

##### Cumulação de férias

1 — As férias, com excepção das situações que podem decorrer das cláusulas VIII — 3 e VIII — 6, devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à Empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este der o seu acordo.

3 — Podem ainda ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, por acordo entre as partes, sempre que o trabalhador pretenda gozar férias nas Regiões Autónomas ou com familiares residentes no estrangeiro.

4 — A Empresa e o trabalhador podem, ainda, acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

#### Cláusula VIII — 8

##### Licenças sem retribuição

1 — A Empresa poderá conceder, a pedido dos interessados, licenças sem retribuição.

2 — As licenças sem retribuição por mais de 60 dias por ano só serão concedidas depois de ouvido o parecer da comissão intersindical da Empresa e da Comissão de Trabalhadores.

3 — O período de licença sem retribuição não é descontado para efeitos de antiguidade.

4 — A Empresa poderá contratar substitutos para os trabalhadores ausentes, nos termos previstos para o contrato a prazo.

#### Cláusula VIII — 9

##### Definição de faltas

1 — Entende-se por falta a ausência ao trabalho durante o período normal de trabalho de um dia.

2 — Nos casos de não comparência ao trabalho durante períodos inferiores a um dia, os respectivos tempos são adicionados, contando-se como faltas na medida em que perfizerem um ou mais dias de trabalho. Os excedentes inferiores a um dia serão desprezados no fim de cada ano civil.

3 — Não serão efectuados descontos na retribuição por ausências ao serviço que, acumuladas, sejam inferiores a uma falta.

#### Cláusula VIII — 10

##### Tipos de falta

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da lei;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

d) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente, motivo de força maior, em consequência de cataclismos, inundações, tempestades ou situação extraordinária semelhante ou cumprimento de obrigações legais impostas por autoridade judicial, militar ou policial ou qualquer órgão da Administração Pública por motivo para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído;

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

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

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos previstos neste AE;

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

i) As dadas, pelo tempo indispensável, para doação gratuita de sangue;

j) As dadas pelos bombeiros voluntários dos quadros de comando e activo, nos termos da lei;

k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas no n.º 2 desta cláusula.

4 — As faltas a que se reporta o n.º 2 desta cláusula serão, previamente ou logo que possível, comunicadas e justificadas pelo trabalhador ao seu superior hierárquico, nos termos da lei.

5 — A Empresa poderá exigir prova da veracidade dos factos alegados pelo trabalhador.

#### Cláusula VIII — 11

##### Efeitos das faltas

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

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

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

b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea e) do n.º 2 da cláusula anterior quando superiores a dois dias consecutivos;

d) As previstas na alínea l) do n.º 2 da cláusula anterior, quando superiores a 30 dias por ano;

e) As previstas na alínea j) do n.º 2 da cláusula anterior, que excedam os limites previstos na lei;

f) As autorizadas ou aprovadas pela Empresa com indicação expressa de não pagamento.

3 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — No caso previsto na alínea h) do n.º 2 da cláusula anterior, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

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

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

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

#### Cláusula VIII — 12

##### Participação de faltas

1 — As faltas serão comunicadas e justificadas, previamente ou logo que possível, ao superior hierárquico, no prazo máximo de dois dias úteis.

2 — A comunicação a que se refere o número anterior poderá fazer-se de forma escrita ou oral, sem prejuízo de posterior justificação por escrito.

3 — As faltas não comunicadas nos termos dos números anteriores serão consideradas como não justificadas, salvo motivo impeditivo de comunicação no período fixado, devendo esta ser feita logo que cesse o impedimento.

#### Cláusula VIII — 13

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

As faltas justificadas com perda de retribuição ou as injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto na lei.

#### Cláusula VIII — 14

##### Descontos na retribuição por faltas ao trabalho

Quando houver que proceder a descontos na retribuição por virtude de faltas ao trabalho, o valor a descontar será calculado multiplicando a retribuição diária, obtida pela aplicação do resultado da fórmula  $RD = RM \times 12/365$ , pelo número de dias de falta, sendo:

$RD$  — retribuição diária;

$RM$  — retribuição mensal.

#### Cláusula VIII — 15

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam deveres, direitos e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

2 — O tempo de impedimento conta-se para efeitos de antiguidade, conservando os trabalhadores o direito ao lugar.

3 — O disposto nos números anteriores começará a observar-se mesmo antes de expirar 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 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de 30 dias, apresentar-se à Empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo no caso de doença ou acidente, em que se deverá apresentar no dia seguinte ao da alta.

5 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho em virtude de estar preso preventivamente, aplicar-se-lhe-á também o regime de impedimento prolongado se a prisão se prolongar por mais de 30 dias. No caso de não haver condenação pelo crime ou crimes que motivaram a prisão preventiva na decisão que põe termo ao processo, a Empresa pagará ao trabalhador em causa as retribuições que este deixara de receber a partir do momento em que foi considerado em regime de impedimento prolongado.

#### Cláusula VIII — 16

##### Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

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

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que este se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

## CAPÍTULO IX

### Disciplina no trabalho

#### Cláusula IX — 1

##### Poder disciplinar

A Empresa exerce o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço de acordo com as normas estabelecidas no presente AE e na lei.

Cláusula IX — 2

**Infracção disciplinar**

A infracção disciplinar é o acto doloso ou culpado que viole, por acção ou omissão, os deveres específicos decorrentes da lei e deste AE.

Cláusula IX — 3

**Exercício da acção disciplinar**

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

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

Cláusula IX — 4

**Regras comuns dos procedimentos**

1 — Será nomeado um instrutor, tanto nos processos de inquérito como nos disciplinares.

2 — A instauração do processo será comunicada ao arguido, em processo disciplinar, e ao trabalhador identificado como autor de actos objecto do processo de inquérito.

3 — A comunicação referida no número anterior será efectuada mediante a entrega da nota de culpa ou da decisão da instauração do procedimento prévio de inquérito.

4 — O trabalhador arguido em processo disciplinar e o trabalhador identificado como autor de quaisquer actos que possam integrar infracções disciplinares em processo de inquérito serão obrigatoriamente ouvidos em instrução.

5 — Nesta diligência poderá o trabalhador ser acompanhado por um elemento dos órgãos representativos dos trabalhadores.

Cláusula IX — 5

**Conclusão do processo de inquérito**

1 — Finda a instrução do processo, o instrutor elaborará um relatório completo e conciso de que constará a determinação dos factos verificados e, quando a tal haja lugar, a identificação dos seus autores, a indicição de infracções disciplinares e a proposta de instauração de processos disciplinares.

2 — O processo de inquérito concluir-se-á com o despacho do membro ou membros do conselho de administração a quem for atribuída competência para o efeito.

Cláusula IX — 6

**Nota de culpa**

1 — A nota de culpa deve conter a descrição circunstanciada dos factos que são imputados ao trabalhador.

2 — A nota de culpa será enviada por carta registada ou entregue pessoalmente, com protocolo, ao arguido com a maior brevidade.

3 — Quando estiver, porém, indiciado qualquer facto que possa constituir justa causa de despedimento, a Empresa comunica por escrito ao trabalhador que tenha incor-

rido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa.

4 — Na data da comunicação referida no número anterior, é remetida à Comissão de Trabalhadores e à associação sindical se o trabalhador for representante sindical cópia da comunicação referida naquele número anterior e da nota de culpa.

Cláusula IX — 7

**Defesa do arguido**

O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

Cláusula IX — 8

**Instrução**

1 — A Empresa, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

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

Cláusula IX — 9

**Intervenção dos órgãos representativos dos trabalhadores**

1 — Tratando-se de processo disciplinar com intenção de despedimento, concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado por cópia integral à Comissão de Trabalhadores e, no caso de o trabalhador ser representante sindical, a associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

2 — A apresentação do processo a que se refere o número anterior será efectuada previamente à decisão a proferir pela Empresa.

Cláusula IX — 10

**Suspensão preventiva**

1 — Com a notificação da nota de culpa, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostrar inconveniente.

2 — A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa desde que o empregador, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na Empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

Cláusula IX — 11

**Sanções disciplinares**

1 — As sanções disciplinares são aplicáveis pelo membro ou membros do conselho de administração a quem

for atribuída competência para o efeito de entre as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade pelo período máximo de 6 dias na primeira suspensão e de 12 dias em caso de reincidência;
- d) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder, em cada ano civil, o total de 30 dias.

3 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpa do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

#### Cláusula IX — 12

##### Notificação e registo de sanção

1 — A decisão fundamentada é comunicada por cópia ou transcrição ao trabalhador e, em caso de despedimento, também à Comissão de Trabalhadores e à associação sindical se o trabalhador for seu representante.

2 — A sanção disciplinar constará de um registo que, por lei, a Empresa é obrigada a manter e deverá ser facultado aos trabalhadores e sindicatos sempre que o requeiram.

#### Cláusula IX — 13

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da lei e deste AE;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer outra sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior.

3 — O despedimento de trabalhador candidato a corpos sociais das associações sindicais, bem como do que exerça ou haja exercido funções nos mesmos corpos sociais há menos de três anos, presume-se feito sem justa causa.

#### Cláusula IX — 14

##### Consequência da aplicação de sanções abusivas

1 — A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a Empresa por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Tratando-se de suspensão e o trabalhador não optar pela rescisão com justa causa nos termos da cláusula

x — 10, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

3 — No caso de a sanção ser aplicada a dirigentes sindicais, delegados sindicais, membro da comissão inter-sindical ou da Comissão de Trabalhadores e for motivada pelas funções exercidas ou pela candidatura às mesmas, as indemnizações serão as seguintes:

a) Se a sanção aplicada for de suspensão e o trabalhador não optar pela rescisão com justa causa nos termos da cláusula x — 9, o mínimo fixado no número anterior será elevado para o dobro;

b) Se a sanção aplicada for a de despedimento e o trabalhador optar pela rescisão o contrato, a indemnização prevista no n.º 3 da cláusula x — 12 nunca será inferior à retribuição correspondente a 24 meses.

## CAPÍTULO X

### Cessaçã do contrato de trabalho

#### Cláusula X — 1

##### Cessaçã do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

#### Cláusula X — 2

##### Proibiçã do despedimento sem justa causa

São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

#### Cláusula X — 3

##### Efeitos da cessaçã nas férias, subsídio de férias e de Natal

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber:

- a) A fracção do subsídio de Natal correspondente ao tempo de serviço prestado durante o ano civil;
- b) As férias vencidas e não gozadas e o respectivo subsídio;
- c) As férias proporcionais aos meses de trabalho do ano da cessaçã e ao subsídio correspondente.

#### Cláusula X — 4

##### Cessaçã por acordo

A Empresa e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo nos termos do disposto na cláusula seguinte.

#### Cláusula X — 5

##### Exigência de forma escrita

1 — O acordo de cessaçã deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

2 — O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.

3 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos desde que não contrariem o disposto na lei e no presente AE.

4 — Se, no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, presume-se que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

#### Cláusula X — 6

##### Causas de caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo;
- b) Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

#### Cláusula X — 7

##### Denúncia do contrato por parte do trabalhador

1 — O trabalhador tem direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com aviso prévio de uma semana por cada ano de antiguidade, até ao limite máximo de dois meses.

2 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à Empresa, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta, salvo acordo em contrário com a Empresa.

#### Cláusula X — 8

##### Resolução do contrato por parte da Empresa com justa causa

1 — O comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2 — Para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da Empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3 — Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias de trabalhadores da Empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da Empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da Empresa;

f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a Empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da Empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da Empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;

m) Reduções anormais de produtividade.

#### Cláusula X — 9

##### Indemnização em caso de despedimento ilícito

Sendo o despedimento declarado ilícito nos termos da lei, em substituição da sua reintegração o trabalhador pode optar por uma indemnização, cabendo ao tribunal fixar o montante, entre 20 e 50 dias de retribuição base e anuidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade.

#### Cláusula X — 10

##### Resolução do contrato por parte dos trabalhadores com justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2 — Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;

b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;

c) Aplicação de sanção abusiva;

d) Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pelo empregador ou seu representante legítimo.

3 — Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;

c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

4 — A justa causa é apreciada nos termos do n.º 2 da cláusula x — 8 com as necessárias adaptações.

Cláusula X — 11

**Procedimento**

1 — A declaração de resolução a que se refere a cláusula anterior deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos 30 dias subseqüentes ao conhecimento desses factos.

2 — Se o fundamento da resolução for o da alínea *a*) do n.º 3 da cláusula anterior, o trabalhador deve notificar o empregador logo que possível.

Cláusula X — 12

**Indemnização devida ao trabalhador**

1 — A resolução do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 2 da cláusula x — 10 confere ao trabalhador o direito a uma indemnização por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, devendo esta corresponder a uma indemnização a fixar entre 20 e 50 dias de retribuição base e anuidades por cada ano completo de antiguidade.

2 — No caso de fracção de ano, o valor de referência previsto na segunda parte do número anterior é calculado proporcionalmente, mas, independentemente da antiguidade do trabalhador, a indemnização nunca pode ser inferior a três meses de retribuição base e anuidades.

3 — No caso de contrato a termo, a indemnização prevista nos números anteriores não pode ser inferior à quantia correspondente às retribuições vincendas.

Cláusula X — 13

**Encerramento temporário ou diminuição de laboração**

No caso de encerramento temporário ou diminuição de laboração de sectores da Empresa, os trabalhadores respectivos manterão todos os direitos consignados neste AE.

CAPÍTULO XI

**Condições particulares de trabalho**

Cláusula XI — 1

**Trabalhadores-estudantes**

1 — Trabalhador-estudante é todo o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação em instituição de ensino.

2 — Os trabalhadores-estudantes terão direito:

*a)* Desde que não trabalhem em regime de laboração contínua, a duas horas semanais por disciplina, até ao máximo de oito horas, durante o período de funcionamento de aulas, que poderão ser utilizadas de uma só vez ou em fracções múltiplas de trinta minutos;

*b)* A ausentar-se, por cada disciplina, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de exame ou de provas de avaliação, dois dias para a prova escrita, mais dois para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

*c)* Ao gozo interpolado de 15 dias úteis de férias à sua livre escolha, salvo no caso de incompatibilidade resultante do encerramento para férias do estabelecimento ou do serviço.

3 — No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores previstos na alínea *b)* do n.º 2 serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados.

4 — Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite nem o limite máximo de dois dias por cada prova.

5 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem direito, mas apenas quando exista possibilidade de se proceder ao ajustamento do horários ou dos períodos de trabalho de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime:

*a)* A horários de trabalho específicos com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e inerente deslocação;

*b)* A aplicação do estabelecido na alínea *a)* do n.º 2 desta cláusula.

6 — Quando ao trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o mesmo terá direito de preferência, em igualdade de circunstâncias, da ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

7 — A Empresa facilitará aos trabalhadores cujo curso inclua estágio final subordinado ao tema que se insira no domínio de actividade da Empresa a realização desse estágio nos seus serviços.

8 — Deverá ser facultada aos trabalhadores-estudantes a consulta de todos os elementos disponíveis na biblioteca da Empresa. A Empresa permitirá ainda, sempre que possível e sem prejuízo para o funcionamento dos serviços, a consulta de outros elementos existentes na Empresa que possam ser úteis aos trabalhadores-estudantes, considerando o seu plano de estudos.

9 — Os trabalhadores-estudantes, para poderem beneficiar das regalias estabelecidas nesta cláusula, devem:

*a)* Apresentar, no início de cada ano lectivo, documento comprovativo da matrícula nos respectivos cursos;

*b)* Apresentar, no início de cada ano lectivo, documento indicativo das disciplinas ou cadeiras em que se encontrem inscritos;

*c)* Indicar, em cada ano lectivo, o respectivo horário escolar e períodos de funcionamento das aulas, bem como, logo que possível, os prolongamentos que se vierem a verificar;

*d)* Indicar cada dia de dispensa pretendido para exames ou provas de avaliação com a antecedência mínima de oito dias, salvo se tal não for possível;

*e)* Apresentar, se lhes for solicitado, em qualquer momento, provas de frequência do curso e de assiduidade às aulas.

10 — O não cumprimento do preceituado nas alíneas do número anterior implica o impedimento de usufruir das regalias de trabalhador-estudante enquanto a obrigação em causa não for satisfeita.

11 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes consignados nos n.ºs 2 e 5 desta cláusula serão suspensos até

ao final do ano lectivo quando se verifique terem sido utilizados para fins diferentes dos nela previstos.

12 — Os direitos referidos no número anterior cessam definitivamente quando o trabalhador:

- a) Reincidir na utilização abusiva da regalia prevista na alínea a) do n.º 2 desta cláusula;
- b) Não tiver aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

13 — Entende-se por aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas do ano escolar em que o trabalhador-estudante estiver matriculado.

14 — Ao trabalhador que frequente curso de formação profissional aplica-se o regime previsto para a prestação de provas de avaliação e o relativo aos efeitos profissionais da valorização profissional, nos termos da lei.

#### Cláusula XI — 2

##### Protecção da maternidade e da paternidade

1 — Além do estipulado no presente AE para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, as trabalhadoras têm direito a:

- a) Não desempenhar durante a gravidez e após o parto tarefas clinicamente desaconselháveis, não podendo por tal ser-lhes diminuída a retribuição;
- b) Licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto; a trabalhadora pode optar por uma licença de maternidade superior em 25 %, devendo o acréscimo ser gozado necessariamente a seguir ao parto, nos termos da legislação da segurança social;
- c) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período é suspenso, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;
- d) No caso de aborto ou de parto nado-morto, o número de faltas, com os efeitos fixados na alínea b), será de 30 dias;
- e) Dentro do período referido na alínea d), compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições de saúde da trabalhadora;
- f) O direito de faltar no período de maternidade, com os efeitos previstos na alínea b), cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto;
- g) Durante os períodos de licença concedida nos termos das alíneas anteriores, a Empresa concederá um complemento por forma que, conjuntamente com o subsídio da Previdência, se perfaça a retribuição efectiva da trabalhadora;
- h) Para amamentação ou aleitamento aos períodos de tempo previstos na lei;
- i) Durante a gravidez, ir às consultas médicas nas horas de trabalho, sem perda de retribuição.

2 — Para além de outros direitos consignados na lei, o pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

3 — Sem prejuízo do subsídio por paternidade atribuído pela segurança social a que o trabalhador tenha direito, a Empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente a três dos cinco dias úteis da licença referida no número anterior.

#### Cláusula XI — 3

##### Trabalho de menores

A Empresa deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos do seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

#### CAPÍTULO XII

##### Higiene, saúde, prevenção e segurança no trabalho

#### Cláusula XII — 1

##### Princípios gerais

1 — A Empresa obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e a prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, observando o disposto na lei e no regulamento de higiene e segurança anexo.

2 — A Empresa obriga-se a cumprir as disposições legais sobre segurança no trabalho e o regulamento de higiene e segurança anexo.

3 — A Empresa, sempre que solicitada, ouvirá os representantes dos trabalhadores em todas as questões relacionadas com os números anteriores.

#### Cláusula XII — 2

##### Serviço de prevenção e segurança no trabalho, comissões de segurança e comissão coordenadora de segurança

1 — A Empresa deve dispor de um serviço de prevenção e segurança no trabalho com as atribuições constantes da cláusula XII — 4.

2 — Serão eleitas comissões de segurança na sede, Olivais e Vale da Pedra, que funcionarão em estreita ligação com o serviço de prevenção e segurança no trabalho. Poderão vir a ser criadas comissões de segurança em zonas onde se venha a verificar a sua necessidade, nomeadamente as de Vila Franca de Xira e Castelo do Bode.

3 — Será eleita uma comissão coordenadora de segurança de entre as comissões de segurança e a comissão intersindical da Empresa, a qual não poderá ultrapassar 15 elementos no seu conjunto.

4 — A Empresa obriga-se a conceder às comissões referidas nos números anteriores o tempo necessário ao exercício das suas atribuições.

#### Cláusula XII — 3

##### Constituição das comissões de segurança

1 — As comissões de segurança serão constituídas por elementos anualmente eleitos pelos trabalhadores do recinto a que se destinam.

2 — As comissões de segurança e coordenadora de segurança serão assistidas pelo serviço de prevenção e segurança no trabalho e seus técnicos, pelo médico do trabalho e por quaisquer outros serviços ou trabalhadores cuja colaboração se entenda necessária.

Cláusula XII — 4

**Atribuições do serviço de prevenção e segurança no trabalho**

O serviço de prevenção e segurança no trabalho terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

- a) Actuação no sentido de aplicar o consignado nas normas internacionais de saúde, higiene e segurança no trabalho;
- b) Estudo, informação e crítica anual da situação e evolução da prevenção e segurança na Empresa;
- c) Informação mensal relativa ao andamento da neutralização das condições de insegurança apontadas pelos trabalhadores, serviços, comissões de segurança, comissão coordenadora de segurança e pelo próprio serviço de prevenção e segurança no trabalho;
- d) Análise circunstanciada de todos os acidentes de trabalho;
- e) Colaboração na resolução dos problemas de insegurança;
- f) Pareceres acerca da aquisição do equipamento de protecção;
- g) Sinalização e emprego das cores de segurança;
- h) Participação nos estudos e projectos de novas instalações;
- i) Acompanhamento da execução de novas instalações;
- j) Consciencialização e sensibilização à segurança;
- k) Sensibilização do pessoal recém-admitido à segurança no trabalho;
- l) Condução dos processos relativos a problemas de prevenção e segurança, no sentido de ser obtida a sua satisfação;
- m) Contacto com o médico do trabalho, organismos de segurança de outras empresas e com organismos oficiais e particulares ligados à segurança;
- n) Visitas periódicas às instalações da Empresa;
- o) Controlo dos resultados da aplicação das normas de prevenção.

Cláusula XII — 5

**Atribuições e funcionamento das comissões de segurança**

1 — As comissões de segurança terão, nomeadamente, as seguintes atribuições:

- a) Colaboração com os serviços e com o serviço de prevenção e segurança no trabalho na consciencialização e sensibilização à segurança;
- b) Detecção das condições perigosas relativas a cada um dos serviços instalados no recinto onde funciona a comissão (sem dispensa da devida actuação prevencionista que cabe a esses serviços);
- c) Alertamento dos trabalhadores em casos de acções perigosas que se detectem;
- d) Recomendação de soluções para os problemas de segurança;
- e) Efectivação de inspecções periódicas a todas as instalações dos respectivos recintos e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;
- f) Verificação do cumprimento das disposições legais e cláusulas deste AE em matéria de segurança e higiene no trabalho;
- g) Colaboração com os serviços médicos e de prevenção e segurança no trabalho.

2 — As comissões de segurança reunirão ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar actas de cada reunião. Qualquer elemento poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que as julgue necessárias.

Cláusula XII — 6

**Atribuições e funcionamento da comissão coordenadora de segurança**

1 — A comissão coordenadora de segurança terá como atribuições:

- a) Análise da situação das condições de saúde, higiene e segurança na Empresa;
- b) Crítica às estruturas e actuação dos serviços de medicina, higiene e segurança no trabalho;
- c) Exercício das funções cometidas às comissões de segurança em relação aos recintos em que não existem comissões específicas.

2 — A comissão coordenadora de segurança reunirá ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar actas de cada reunião.

3 — Sempre que necessário, qualquer elemento desta comissão poderá convocar reuniões extraordinárias.

Cláusula XII — 7

**Medicina no trabalho**

1 — A Empresa manterá em funcionamento um serviço de medicina no trabalho privativo, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

2 — A Empresa assegurará a presença de médicos do trabalho no mínimo de quarenta horas semanais.

3 — A Empresa manterá em funcionamento os dois postos de socorros existentes na sede e nos Olivais. Poderá a Empresa proceder a alterações na localização dos postos de socorros, mediante parecer favorável da comissão coordenadora de segurança.

4 — A Empresa assegurará a criação de novos postos de socorros sempre que o número de trabalhadores numa instalação o justifique.

Cláusula XII — 8

**Atribuições do serviço de medicina no trabalho**

1 — Compete, em especial, aos serviços de medicina no trabalho:

- a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos aos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores, os trabalhadores expostos a riscos específicos e os por qualquer modo diminuídos, devendo ser participado aos examinados os resultados dos exames quando estes o solicitarem;
- b) Vigiar a adaptação dos trabalhadores ao seu trabalho, bem como a sua readaptação e reeducação profissional, quando for caso disso;
- c) Aconselhar os responsáveis pelos serviços e os trabalhadores na colocação e reclassificação destes;
- d) Velar e inspeccionar, sem marcação antecipada de data, as condições de higiene dos locais de trabalho e instalações anexas;



e) Prestar assistência de urgência às vítimas de acidente de trabalho ou doença súbita ocorridos no local de trabalho;

f) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde e higiene, ministrando conselhos sempre que necessários ou solicitados pelos trabalhadores, bem como promovendo a realização de cursos regulares de primeiros socorros e higiene no trabalho;

g) Colaborar com quaisquer serviços da Empresa que solicitem tal colaboração e com os órgãos representativos dos trabalhadores;

h) Tornar efectiva a protecção de todo o pessoal da Empresa contra as doenças infecto-contagiosas, seguindo os planos de vacinação e outras medidas preventivas de acordo com as indicações da Direcção-Geral da Saúde.

2 — Em cumprimento do disposto na alínea a) do n.º 1, serão realizados exames médicos aos trabalhadores com a periodicidade máxima de um ano, sem prejuízo da afixação de prazos menores sempre que a profissão e as condições de trabalho exijam.

3 — É proibido aos médicos de trabalho, no âmbito das suas actividades na Empresa, o seguinte:

a) Exercer fiscalização das ausências dos trabalhadores, seja qual for o motivo que as determinarem;

b) Servir de perito ou testemunha nos processos judiciais dos casos susceptíveis de determinar indemnizações, bem como daqueles que ponham em confronto os interesses da Empresa e dos trabalhadores.

## CAPÍTULO XIII

### Previdência, obras e regalias sociais

#### Cláusula XIII — 1

##### Princípio geral

A Empresa e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este AE contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abrangem nos termos dos respectivos regulamentos.

#### Cláusula XIII — 2

##### Complemento do subsídio de doença

1 — Qualquer trabalhador na situação de doença impeditiva da prestação de trabalho receberá a sua retribuição líquida durante o período previsto na lei para concessão de subsídio de doença pela previdência social, cobrindo a Empresa a diferença entre tal subsídio e a respectiva retribuição líquida mensal.

2 — O trabalhador beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que ocorrer durante o período de doença, o que determinará a correcção do complemento atribuído pela Empresa.

3 — O complemento previsto no n.º 1 deixará de ser atribuído no caso de o trabalhador se recusar a ser observado por um médico indicado pela Empresa, a expensas desta. Se o exame efectuado pelo médico indicado pela Empresa se concluir pela inexistência de doença ou de que a mesma não é impeditiva da prestação de trabalho, cessará o complemento de subsídio a partir da data desse exame.

4 — Se o trabalhador não concordar com o parecer emitido pelo médico indicado pela Empresa, poderá pedir a sua observação por uma junta médica, que reunirá nas instalações da empresa ou, se o trabalhador o preferir, em local a designar por si na área da sua residência. Esta junta será constituída por três médicos, sendo um nomeado pela Empresa, outro pelo trabalhador e o terceiro por acordo entre os médicos nomeados pelas partes.

5 — A não concordância do trabalhador com o parecer emitido nos termos do n.º 3 deve ser comunicada à Empresa no dia imediato àquele em que dele teve conhecimento. Nos três dias úteis imediatos fornecerá o nome e endereço do médico por si indicado, bem como a opção sobre o local de reunião da junta.

6 — A junta reunirá no prazo máximo de oito dias contados a partir da data do parecer emitido nos termos do disposto no n.º 3 desta cláusula.

7 — Se o trabalhador tiver comunicado a não concordância, mas não indicar no prazo previsto os elementos necessários ao cumprimento do disposto no número anterior, passa a considerar-se que deu a sua concordância posterior ao parecer emitido, salvo se apresentar motivos justificativos de força maior, caso em que aquele prazo se renova por igual período.

8 — Se o trabalhador se apresentar ao serviço antes de observado pela junta médica referida no n.º 4, considera-se que o trabalhador reconhece, por essa forma, o fundamento do parecer emitido pelo médico indicado pela Empresa.

9 — Todas as despesas resultantes do cumprimento desta cláusula são de conta da Empresa.

#### Cláusula XIII — 3

##### Complemento de indemnização por incapacidade temporária

1 — Em caso de incapacidade temporária para o trabalho habitual resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a Empresa pagará, durante o período de incapacidade ou doença, a diferença entre a indemnização legalmente devida e a retribuição líquida do trabalhador, desde que o acidente ou doença tenha, respectivamente, ocorrido ou sido contraída ao serviço da Empresa.

2 — O trabalhador beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que ocorrer durante o período de incapacidade temporária, o que determinará a correcção do complemento atribuído pela Empresa.

#### Cláusula XIII — 4

##### Casos de redução da incapacidade de trabalho

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional contraídos ao serviço da Empresa, esta fica obrigada a proceder à reconversão dos diminuídos para a função compatível com as diminuições verificadas, devendo a retribuição auferida corresponder às funções efectivamente desempenhadas.

2 — A reconversão será sempre efectuada com o parecer prévio da comissão intersindical da Empresa.

#### Cláusula XIII — 5

##### Complemento de pensão por incapacidade permanente compatível com a continuação das relações de trabalho

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual e proveniente de aci-

dente de trabalho ou doença profissional contraídos ao serviço da Empresa, esta pagará ao trabalhador, como complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional, um subsídio de montante variável que cubra a eventual diferença existente entre a retribuição auferida pelo trabalhador em cada momento após a sua reconversão e a retribuição que o trabalhador auferiria caso beneficiasse das promoções obrigatórias da sua anterior carreira profissional.

2 — É vedado à Empresa fazer reverter a seu favor as pensões pagas por companhias seguradoras em virtude de incapacidade contraída pelo trabalhador.

#### Cláusula XIII — 6

##### **Complemento da pensão por incapacidade permanente não compatível com a continuação das relações de trabalho**

1 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho resultante de acidente de trabalho ou doença profissional verificado ou contraída ao serviço da Empresa, esta pagará ao trabalhador um complemento da pensão a que o trabalhador tiver direito igual à diferença entre esta e a retribuição base mensal da sua categoria, acrescida das anuidades vencidas à data da verificação da incapacidade permanente, até atingir 65 anos de idade, momento a partir do qual entra num regime idêntico ao normal de reforma.

2 — O montante do complemento equivalente ao complemento da pensão de reforma será calculado como se o trabalhador tivesse estado efectivamente ao serviço.

#### Cláusula XIII — 7

##### **Morte por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional**

No caso de morte resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional verificada ou contraída ao serviço da Empresa, esta pagará ao cônjuge, enquanto na situação de viuvez ou, na sua falta ou morte, aos filhos menores ou incapacitados total e permanentemente para o trabalho um complemento de pensão igual à diferença do valor desta para o da retribuição que o trabalhador auferia à data do óbito.

#### Cláusula XIII — 8

##### **Subsídio por morte**

Por morte do trabalhador, a Empresa concederá, ao cônjuge sobrevivente ou, na sua falta, aos filhos menores ou incapacitados total e permanentemente, se os houver, por uma só vez e a título de subsídio por morte, uma importância igual ao dobro do vencimento mensal ou de complemento de reforma auferidos pelo trabalhador falecido.

#### Cláusula XIII — 9

##### **Plano de pensões**

1 — A EPAL obriga-se a adoptar um plano de pensões de contribuição definida de modo a garantir aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE na data da sua entrada em vigor, cujos contratos individuais de trabalho não se encontrem suspensos por acordo de pré-reforma estabelecido entre as partes, benefícios complementares da pensão de reforma.

2 — O plano de pensões a que alude o número anterior será financiado através de um fundo de pensões ou da adesão a um fundo de pensões aberto ou de outro veículo de financiamento externo à Empresa fiscalmente eficiente.

3 — Com a entrada em vigor do plano de pensões de contribuição definida cessa automaticamente a vigência do Regime de Complementos de Pensões de Reforma até agora em vigor na Empresa, sem prejuízo das pensões que se encontrem em pagamento calculadas ao abrigo desse Regime, bem como das que no futuro venham a ser devidas aos actuais pré-reformados da Empresa, que ficam submetidas às disposições constantes dos acordos de pré-reforma com estes celebrados.

4 — O plano de pensões de contribuição definida será financiado pela Empresa e, optativamente, também pelos trabalhadores ao serviço da EPAL à data da entrada em vigor deste AE.

5 — A contribuição da Empresa para financiamento do plano de pensões referido no n.º 1 corresponde a 3,5 % da totalidade da retribuição base, das anuidades, do subsídio de turno, do subsídio de isenção de horário de trabalho, do subsídio de função e do subsídio de compensação que sejam auferidos mensalmente pelo trabalhador, bem como dos subsídios de férias e de Natal.

6 — Este plano de contribuição definida abrange exclusivamente os trabalhadores vinculados à Empresa através de contrato individual de trabalho na data da entrada em vigor da presente cláusula, nos termos definidos no n.º 1.

7 — Os trabalhadores abrangidos nos termos do número anterior pelo plano de contribuição definida que em 31 de Dezembro de 2007 tenham completado 55 anos de idade ou 32 anos de antiguidade na Empresa podem optar, em alternativa àquele plano, por beneficiar do complemento de pensão de reforma calculado nos termos do número seguinte desde que expressamente o comuniquem à EPAL através de carta, que deverá ser recebida na Empresa, impreritivamente, até 30 dias após o início da vigência deste AE.

8 — O complemento da pensão de reforma para os trabalhadores que adoptem a opção prevista no número anterior é determinado pela aplicação do disposto nas alíneas seguintes:

a) Nos casos de reforma por invalidez ou velhice, a Empresa garantirá aos trabalhadores um complemento da pensão de reforma atribuída pela segurança social, de modo que o total a receber pelos trabalhadores reformados não exceda 90 % das suas retribuições mensais à data da reforma, acrescidas de  $\frac{1}{12}$  dos subsídios de férias e de Natal, salvo o disposto na alínea seguinte;

b) O total a receber pelos trabalhadores reformados nos termos da alínea anterior, sem prejuízo do limite máximo nele fixado, é igual ao produto do número de anos de antiguidade na Empresa por 2,6 % da média mensal do total das retribuições previstas na mesma alínea, à data em que o Centro Nacional de Pensões efectuar a comunicação da reforma;

c) Para os trabalhadores reformados por velhice, com um mínimo de cinco anos de antiguidade, e para os trabalhadores reformados por invalidez, o complemento da pensão de reforma nunca poderá ser inferior a 20 % da última retribuição mensal, calculada nos termos da alínea a) deste n.º 8.

9 — A Empresa garante, após a adesão ao Fundo de Pensões através do qual vai ser financiado o plano de contribuição definida, a transferência, para a conta individual de cada trabalhador, do valor correspondente às responsabilidades pela execução passada do contrato individual de trabalho do plano de pensões ora substituído, calculadas de acordo com a última avaliação actuarial realizada nos termos da legislação em vigor e acrescido de uma quantia destinada a compensar o lapso de tempo que mediar entre a entrada em vigor do presente AE e a efectiva concretização da transferência, calculada, esta última, sobre os montantes a transferir, à taxa de rendibilidade dos respectivos activos de cobertura, por todo aquele período. A referida transferência não será realizada para os trabalhadores que optem pelo complemento de reforma nos termos dos n.ºs 7 e 8 desta cláusula, sendo esses valores afectados ao financiamento desse complemento.

10 — Em caso de cessação de contrato de trabalho com a Empresa antes da reforma, o trabalhador terá direito à portabilidade para outro fundo de pensões dos valores existentes na sua conta ao abrigo do plano de contribuição definida, nos termos seguintes:

- a) Até três anos de antiguidade — 0 %;
- b) De quatro a oito anos — 20 % por cada ano;
- c) Com mais de oito anos — 100 %.

11 — Para o cálculo da antiguidade referida no número anterior, são igualmente considerados os anos de serviço do trabalhador na Empresa anteriores à entrada em vigor do plano de contribuição definida.

12 — A fórmula de cálculo a aplicar na transição do plano de benefício definido para o plano de contribuição definida para apuramento das responsabilidades por serviços passados é a vigente em 1 de Janeiro de 2007 para a determinação das pensões de reforma.

13 — No caso de o trabalhador falecer na vigência do seu contrato individual de trabalho com a EPAL, o cônjuge sobrevivente e os filhos, se os houver, terão direito a receber, ao abrigo do plano de contribuição definida em que se encontre integrado, um benefício de sobrevivência nos termos dos critérios definidos pela segurança social para a sua atribuição, correspondente ao valor existente na sua conta.

14 — Na data da entrada em vigor deste AE extingue-se o regime de complementos de pensões de reforma até agora em vigor na Empresa e cessam as expectativas de direitos fundadas na versão anterior desta cláusula, passando os trabalhadores a ser titulares exclusivamente dos direitos enunciados no âmbito do plano de contribuição definida, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 7 e 8 da presente cláusula.

15 — O trabalhador tem o direito de escolher livremente de entre as opções de investimento previstas no plano de pensões de contribuição definida.

16 — Os trabalhadores admitidos ao serviço da Empresa após a data da entrada em vigor deste AE podem, por opção própria, contribuir para um plano pessoal de pensão de reforma, financiado através do mesmo veículo previsto no n.º 2, não contribuindo a EPAL para este plano com qualquer importância pecuniária, suportando contudo a Empresa os custos administrativos inerentes à gestão e manutenção desse plano pessoal.

17 — Excepto no que se refere à contribuição da Empresa, o plano pessoal de pensão de reforma referido no número anterior terá características análogas às que forem aplicáveis às contas individuais do plano de contribuição definida relativas à contribuição voluntária dos trabalhadores ao serviço da EPAL à data da entrada em vigor deste AE.

18 — Será prevista a constituição de uma comissão de acompanhamento do plano de pensões, nos termos exigidos por lei.

### Cláusula XIII — 10

#### Seguro de doença (\*)

A EPAL manterá a suas expensas um seguro de doença com as seguintes coberturas:

Garantia	Comparticipação (percentagem)	Capital
Assistência médica hospitalar . . . .	80	1 500 000\$
Assistência médica ambulatoria. . .	80	200 000\$
Parto:		
Cesariana . . . . .	80	200 000\$
Normal . . . . .		100 000\$
Aborto espontâneo . . . . .		50 000\$
Próteses e ortóteses:		
Oftalmológicas e dentárias (*) . . .	80	50 000\$
Outras . . . . .	80	200 000\$
Medicamentos . . . . .	80	50 000\$

(\*) A garantia referente a próteses dentárias aplica-se apenas aos trabalhadores da Empresa e pré-reformados mediante prescrição do médico estomatologista da EPAL (na região de Lisboa) ou de médico da especialidade (fora da região de Lisboa).

### Cláusula XIII — 11

#### Refeitórios

1 — A Empresa manterá em boas condições de higiene e de funcionamento os refeitórios existentes e criará novos refeitórios noutras instalações suas, quando a concentração de trabalhadores em serviço nas mesmas o justifique e a sua exploração se verifique viável.

2 — Todos os trabalhadores em serviço efectivo na Empresa têm direito a refeições nos refeitórios da Empresa, mediante o pagamento da importância de 28\$ por refeição.

3 — Aos trabalhadores que não tenham alimentação fornecida pela Empresa nos seus refeitórios ou instalações será abonado, por cada dia de trabalho, um subsídio de refeição no montante de €8.

4 — A comparticipação referida no número anterior não será abonada sempre que o trabalhador receba uma ajuda de custo correspondente à refeição em causa.

### Cláusula XIII — 12

#### Casas cedidas a título transitório

1 — Os trabalhadores e os seus familiares que, por motivo das suas funções, habitem em casas cedidas pela Empresa devem restituí-las desocupadas dentro dos prazos e condições seguintes:

- a) 30 dias, no caso de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador;

b) 120 dias, no caso de rescisão do contrato de trabalho com justa causa, no caso de reforma por velhice do trabalhador, invalidez ou falecimento deste ou no caso de mudança de local de trabalho ou de categoria profissional, excepto, nos dois últimos casos, se o trabalhador permanecer dentro da mesma carreira profissional ou se a mudança de categoria profissional não modificar a natureza das funções desempenhadas.

2 — É vedada à Empresa a atribuição de casa de habitação aos trabalhadores ao seu serviço. Poderão constituir excepção os casos em que a situação do local de trabalho não permitir a deslocação do trabalhador em transportes públicos, entre aqueles e os agregados populacionais mais próximos.

3 — A concessão excepcional de casas referidas no número anterior será obrigatoriamente de parecer da comissão intersindical da Empresa.

## CAPÍTULO XIV

### Exercício da actividade dos órgãos representativos dos trabalhadores

#### Cláusula XIV — 1

##### Exercício da actividade dos órgãos representativos dos trabalhadores — Princípio geral

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da Empresa, nomeadamente através de delegados sindicais.

2 — Constitui direito da Comissão de Trabalhadores o exercício do controlo de gestão na Empresa, nos termos que se encontrarem legalmente regulamentados.

3 — É vedada à Empresa qualquer interferência na actividade sindical e organização dos trabalhadores a nível da Empresa.

#### Cláusula XIV — 2

##### Comunicação à Empresa

1 — Os sindicatos obrigam-se a comunicar à Empresa a identificação dos delegados sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula XIV — 3

##### Comissões sindicais da Empresa

1 — Os dirigentes sindicais são, além dos elementos dos corpos gerentes do sindicato, os corpos gerentes das uniões, federações e confederações e ainda de quaisquer outras associações de carácter sindical que, como tal, vierem a ser reconhecidas por lei.

2 — A comissão intersindical da Empresa é constituída pelo conjunto dos delegados sindicais dos vários sindicatos existentes na Empresa.

3 — A comissão sindical da Empresa é um órgão do sindicato na Empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais do mesmo sindicato.

4 — Os delegados sindicais são os representantes do sindicato na Empresa, eleitos nos termos estabelecidos pelos estatutos dos respectivos sindicatos.

5 — As comissões intersindicais, sindicais e delegados sindicais têm competência para interferir, propor e ser ouvidos em tudo quanto diga respeito à defesa dos direitos sócio-profissionais dos trabalhadores que representam, nomeadamente:

a) Esclarecer e investigar toda e qualquer matéria que tenha repercussões económicas, de condições de trabalho ou outras com reflexos sobre os interesses sócio-profissionais dos trabalhadores;

b) Fiscalizar e zelar pelo cumprimento da regulamentação do trabalho;

c) Desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas neste AE, com observância dos preceitos nele estabelecidos.

#### Cláusula XIV — 4

##### Garantias dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores

1 — Os dirigentes sindicais, elementos das comissões intersindical e sindical, Comissão de Trabalhadores e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de previdência têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua retribuição, nem provocar despedimentos ou sanções, nem ser motivo para mudança injustificada do local de trabalho ou de serviço, nem alterar o seu horário de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

2 — Para o exercício das suas funções, cada delegado sindical disporá de um crédito mínimo mensal de doze ou seis horas, conforme faça ou não parte dos órgãos executivos daquela estrutura.

3 — Cada membro da Comissão de Trabalhadores terá direito a um crédito mensal mínimo de quarenta horas para o exercício das suas funções.

4 — A comissão intersindical da Empresa e a Comissão de Trabalhadores comunicarão à Empresa quais os delegados sindicais e quais os membros da Comissão de Trabalhadores que, até ao número máximo fixado na lei, usufruirão dos créditos de horas referidos nos números anteriores.

5 — Para o exercício das suas funções, os delegados sindicais têm o direito de circular livremente em todas as instalações da Empresa, dentro das horas normais de serviço desta.

6 — Aos dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, é facultado o acesso às instalações da Empresa e às reuniões de trabalhadores.

#### Cláusula XIV — 5

##### Condições para o exercício do direito sindical

1 — A Empresa é obrigada a pôr à disposição das comissões intersindical ou sindical, Comissão de Trabalhadores ou delegados sindicais, a título permanente, uma sala situada no interior da Empresa, que seja apropriada ao exercício das suas funções.

2 — A comissão intersindical, comissões sindicais, Comissão de Trabalhadores ou delegados sindicais têm o direito de distribuir ou afixar, no interior da Empresa, em locais apropriados e para o efeito reservados, textos, convocatórias, comunicações ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores.

## Cláusula XIV — 6

**Reuniões dos órgãos representativos dos trabalhadores com o conselho de gerência**

As comissões intersindical ou sindicais, os delegados sindicais e a Comissão de Trabalhadores serão recebidos, sem perda de retribuição, pelo conselho de gerência ou pelo seu representante dentro do horário normal de trabalho, sempre que o requeiram. Em casos de urgência, poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

## Cláusula XIV — 7

**Assembleia ou plenário de trabalhadores**

1 — Os trabalhadores da Empresa têm direito a reunir-se em assembleia, durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo. Essas reuniões serão convocadas pelos órgãos representativos dos trabalhadores, desde que seja assegurada a continuidade dos serviços urgentes ou inadiáveis.

2 — Fora do horário normal de trabalho podem os trabalhadores reunir-se, em assembleia, no local de trabalho, sempre que convocados pelos órgãos representativos dos trabalhadores.

3 — Para os efeitos dos números anteriores, a Empresa obriga-se a garantir a cedência do local apropriado, no interior da Empresa ou tão próximo quanto possível.

4 — Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula são obrigados a avisar a Empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas da hora a que pretendem efectuá-las, a menos que, pela urgência excepcional dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal aviso com a antecedência indicada.

## CAPÍTULO XV

**Disposições finais**

## Cláusula XV — 1

**Declaração de maior favorabilidade**

Este AE é considerado globalmente mais favorável do que o anterior instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável à Empresa cujas disposições são integralmente revogadas.

**ANEXO I****Área de trabalho**

A) Área n.º 1 — concelho de Lisboa.

B) Área n.º 2 — limites do concelho de Lisboa até à casa de água a montante do sifão 40, do canal do Alviela, e casa de água a jusante do sifão 4 do canal do Tejo, englobando a estação térmica de Sacavém e as estações de Verdelha 1 e Verdelha 2.

C) Área n.º 3 — da trincheira n.º 204 até ao sifão 33 do Alviela e da trincheira n.º 26 à trincheira n.º 54 do canal do Tejo, englobando todos os poços da lezíria, tendo como limite o rio Sorraia.

D) Área n.º 4 — de casa de água a jusante do sifão 11 do canal do Tejo até à povoação das Virtudes, englobando estação e centro de apoio e manutenção do Carregado, estação da Quinta do Campo, estação e captação do Espadanal, estação de sobrelevação da Azambuja e estação de tratamento de Azambuja.

E) Área n.º 5 — Da povoação das Virtudes até à estação de Valada I, englobando a estação de Vale da Pedra, estações de Valada I e II e estação de captação do Tejo.

F) Área n.º 6 — da trincheira n.º 168 até à clarabóia n.º 64 do canal do Alviela, englobando a conduta de Alenquer e Ota e do Tejo, estação de tratamento do Carregado, estações de tratamento de Alenquer 1 e 2, estação de captação de Alenquer e estação de tratamento e captação da Ota.

G) Área n.º 7 — da clarabóia n.º 64, excluída, até à clarabóia n.º 39 do canal do Alviela.

H) Área n.º 8 — da clarabóia n.º 39, excluída, do canal do Alviela à nascente (Olhos d'Água).

I) Área n.º 9 — dos limites do concelho de Lisboa até aos locais dos concelhos de Loures e Mafra onde há instalações da Empresa, incluindo adutores.

Área n.º 9 A — dos limites do concelho de Lisboa até aos locais dos concelhos da Amadora e Sintra onde há instalações da Empresa, incluindo adutores.

Área n.º 9 B — dos limites do concelho de Lisboa até aos locais dos concelhos de Oeiras e Cascais onde há instalações da Empresa, incluindo adutores.

J) Área n.º 10 — faixa de 20 km tendo por eixo a conduta adutora do Castelo do Bode, entre o limite norte da área n.º 5 e a área n.º 11, exceptuando as zonas da margem sul do Tejo.

K) Área n.º 11 — zona limitada por um arco de circunferência com centro no Entroncamento e 17 km de raio e pelo rio Tejo.

**ANEXO II****Regulamento de higiene e segurança****Princípios gerais**

## Artigo 1.º

1 — A Empresa obriga-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios de higiene recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais.

2 — A Empresa obriga-se a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e qualidade constantes do presente regulamento.

**Conservação e limpeza**

## Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou ao descanso dos trabalhadores, os previstos para a sua passagem, as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição, assim como todo o equipamento, devem ser convenientemente limpos e conservados.

## Artigo 3.º

A limpeza e a conservação devem ser feitas, sempre que necessário, fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando essas operações possam ser feitas sem inconveniente para o pessoal durante as horas de trabalho.

## Artigo 4.º

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à rápida neutralização, evacuação ou isolamento de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de perigo potencial.

## Arejamento e ventilação

### Artigo 5.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou utilizados para as instalações sanitárias ou outras instalações comuns postas à disposição dos trabalhadores devem ser convenientemente arejados.

É necessário, designadamente, que:

a) Os dispositivos de entrada natural de ar ou de ventilação artificial sejam concebidos de tal maneira que assegurem a entrada suficiente de uma quantidade de ar novo, tendo em conta a natureza e as condições de trabalho;

b) A velocidade normal de substituição do ar nos locais de trabalho fixo não seja prejudicial nem à saúde nem ao conforto das pessoas que neles trabalham;

c) Na medida do possível e tanto quanto as circunstâncias o exijam, sejam tomadas medidas apropriadas para assegurar nos locais fechados um grau higrométrico conveniente do ar.

### Artigo 6.º

Quando o local de trabalho esteja apetrechado com o sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

## Iluminação

### Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem de trabalhadores e ainda instalações sanitárias ou outras colocadas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas. Quando houver recurso à iluminação artificial, esta deve ser eléctrica.

### Artigo 8.º

É necessário, designadamente, que sejam tomadas todas as disposições:

a) Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por uma forma apropriada e com dimensões suficientes, através de uma escolha judiciosa de cores a dar aos locais e ao equipamento destes e de uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;

b) Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes de excesso de brilho, dos contrastes excessivos, de sombras e luz e das iluminações directas muito intensas;

c) Para eliminar todo o encadeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

### Artigo 9.º

Nos edifícios onde trabalhe grande número de pessoas devem ser estabelecidos sistemas de iluminação de segurança em todas as escadas principais, nas saídas dos locais de trabalho e nas respectivas vias de acesso. Estes sistemas devem ser alimentados por fontes de energia independentes dos sistemas gerais de iluminação e ser de ligação automática.

### Artigo 10.º

Sempre que se possa ter uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência.

## Condições atmosféricas dos locais de trabalho

### Artigo 11.º

1 — Em todos os locais de trabalho e nas instalações sanitárias devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

2 — As condições de temperatura e humidade dos locais de trabalho não podem ultrapassar limites que possam causar prejuízo à saúde dos trabalhadores.

### Artigo 12.º

É proibido utilizar meios de aquecimento ou refrigeração susceptíveis de libertarem emanações perigosas ou incómodas na atmosfera dos locais de trabalho.

### Artigo 13.º

Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no exterior dos edifícios devem estar protegidos contra as intempéries e a exposição excessiva ao Sol.

## Áreas dos locais de trabalho

### Artigo 14.º

1 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o trabalho sem risco para a sua saúde.

2 — Os locais de trabalho colectivo devem ser organizados de modo que a correspondência entre a área útil total e o número de trabalhadores ali instalados não seja inferior a 2 m<sup>2</sup> por pessoa. Não conta como área útil para este efeito a que for ocupada por ficheiros, armários, carros, mesas, etc., sendo, todavia, contada como superfície útil a que for ocupada pelas secretárias ou mesas em que os trabalhadores desempenhem as suas tarefas.

## Água potável

### Artigo 15.º

1 — Qualquer distribuição de água não potável deve ter nos locais em que possa ser utilizada uma menção indicando essa qualidade.

2 — Nenhuma comunicação directa ou indirecta deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

## Lavabos

### Artigo 16.º

Devem existir em locais apropriados lavabos suficientes.

### Artigo 17.º

Devem ser colocadas à disposição do pessoal toalhas individuais ou quaisquer outros meios convenientes para se enxugar.

### Sanitários

#### Artigo 18.º

Devem existir para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

#### Artigo 19.º

1 — As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos, de papel higiénico e de um piaçaba.

2 — As retretes devem comportar divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

#### Artigo 20.º

Devem ser previstos sanitários distintos para homens e mulheres.

### Poluição acústica

#### Artigo 21.º

1 — A Empresa obriga-se a respeitar, nas instalações dos seus serviços, os limites acústicos recomendados pelos organismos internacionais especializados, devendo para tanto utilizar adequados materiais de construção e técnicas de isolamento acústico e ou insonorização.

2 — Quando as medidas técnicas de protecção aplicáveis não forem suficientes, deve limitar-se o tempo de exposição ao ruído e os trabalhadores devem usar protectores adequados.

### Assentos

#### Artigo 22.º

Na medida do possível, os locais de trabalho devem ser arrançados de tal maneira que o pessoal que trabalhe de pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

#### Artigo 23.º

Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de um modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar, tendo o modelo características idênticas comuns a todos os trabalhadores do serviço, salvo se circunstâncias especiais o permitirem.

### Vestiários

#### Artigo 24.º

A Empresa obriga-se a ter vestiários para permitir aos trabalhadores mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho.

#### Artigo 25.º

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

#### Artigo 26.º

Devem ser separados os vestiários para os homens e para as mulheres.

### Locais subterrâneos e semelhantes

#### Artigo 27.º

Não deve ser permitido o trabalho em locais subterrâneos, salvo em face de exigências técnicas particulares e desde que disponha de meios adequados de ventilação, iluminação e protecção contra a humidade.

### Primeiros socorros

#### Artigo 28.º

Todo o local de trabalho deve possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

#### Artigo 29.º

1 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros referidos no artigo anterior deve ser determinado segundo a natureza do risco.

2 — O conteúdo dos armários, caixas portáteis ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado ao menos uma vez por mês, sendo de novo guarnecidos nessa ocasião ou, nos casos em que seja necessário, imediatamente depois do uso.

3 — Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de urgência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado e inventariado.

### Refeitórios

#### Artigo 30.º

Os refeitórios postos à disposição dos trabalhadores devem ser dotados de assentos e de todos os utensílios necessários ao seu normal funcionamento.

### Equipamento de protecção individual

#### Artigo 31.º

1 — Deve existir à disposição dos trabalhadores vestuário de trabalho e equipamento de protecção individual contra os riscos resultantes das operações efectuadas sempre que sejam insuficientes os meios técnicos de protecção.

2 — O equipamento de protecção individual deve ser eficiente e adaptado ao organismo humano e ser mantido em bom estado de conservação.

### ANEXO III

#### Tabela salarial e regras de progressão

##### 1 — Conceitos:

a) «Tabela salarial» corresponde ao conjunto dos salários hierarquizados por graus de qualificação e níveis salariais, que integram o presente anexo do AE;

b) «Grau de qualificação» corresponde a cada um dos graus hierarquizados de A a M, que integram a tabela salarial constante do anexo III do AE;

c) «Nível salarial» corresponde à hierarquização dos salários constantes na tabela salarial, numa escala de 1 a 68.





2.2 — Extensão de carreira:

2.2.1 — Após quatro anos de permanência efectiva no último nível salarial da carreira base, o trabalhador pode evoluir para a extensão de carreira;

2.2.2 — A passagem à extensão de carreira bem como as evoluções nesta são da competência da Empresa, que terá como referência, nomeadamente, a classificação dos trabalhadores na avaliação de desempenho profissional;

2.3 — Evolução na carreira:

2.3.1 — Sem prejuízo de eventuais antecipações, a Empresa fica obrigada, anualmente, com efeitos a Dezembro, a fazer evoluir de nível salarial 40 % do conjunto dos trabalhadores que tenham:

a) Quatro anos de permanência, efectiva, no último nível salarial da carreira base;

b) Igual período de tempo de permanência, efectiva, em qualquer dos níveis salariais, passíveis de evolução, da extensão de carreira;

2.3.2 — Para efeitos da efectividade prevista nas alíneas a) e b) do número anterior observam-se os critérios constantes do n.º 2.4;

2.3.3 — A percentagem de evolução referida no n.º 2.3.1 aplica-se a cada uma das categorias profissionais (técnico auxiliar, técnico operacional, técnico especializado e quadro);

2.4 — Efectividade de funções — as faltas ao serviço não prejudicam o exercício efectivo de funções para efeitos de evolução de índice, salvo nos casos de licença sem retribuição, bem como nas situações previstas nas alíneas a), b) e e) do n.º 1 da cláusula VIII — 12.

Considera-se, ainda, como exercício efectivo de funções todo o tempo durante o qual, por decisão da Empresa, o trabalhador não desempenhe as funções correspondentes à sua categoria profissional, bem como as faltas que resultem de internamento hospitalar e as que correspondam ao período de convalescença de quaisquer intervenções cirúrgicas, desde que devidamente comprovadas.

**ANEXO IV**

**Enquadramento, definição de funções e carreira profissional**

**Enquadramento e carreira profissional**

CATEGORIA / ÁREA		TABELAS													
		Téc. Auxiliar		Téc. Operac.			Téc. Esp.		Quadro						
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	
Técnico	Apoio Administrativo	→													
	Adução	→													
	Amostragem	→													
	Apoio Geral	→													
	Ferrament. e Armaz.	→													
	Atendim. Telefónico	→													
	Decapagem	→													
	Assist. a Equip. e Inst.	→													
	Auxiliar	Heliografia	→												
		Jardinagem	→												
		Manutenção Auto	→												
		Serviços Gerais	→												
		Trat. e Produção	→												
Vigilância		→													
Técnico	Administrativa			→											
	Adução			→											
	Amostragem			→											
	Aprovisionamentos			→											
	Artes Gráficas			→											
	Assist. a Clientes			→											
	Assist. a Redes			→											
	Atendim. a Client.			→											
	Atendim. Telef.			→											
	Autom. e Telecom.			→											
	Bate-Chapas			→											
	Carpintaria			→											
	Cond. Auto			→											
	Cond. Manob. Máq.			→											
	Const. Civil			→											
	Coordenação Obras			→											
	Decap. e Pintura			→											
	Desenho			→											
	Operacional	Electromecânica			→										
		Equip. e Instal.			→										
Exploração				→											
Laboratorial				→											
Metais-Mecânica				→											
Metrologia				→											
Serviços de Redes				→											

CATEGORIA / ÁREA		TABELAS												
		Téc. Auxiliar		Téc. Operac.			Téc. Esp.		Quadro					
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
	Sistemas de Inform.					→								
	Supervisão A				→									
	Supervisão B					→								
	Topografia			→	→	→								
	Traç. e Orçam.			→	→	→								
	Vigilância da Rede			→	→									
Técnico	Administrativa						→	→						
	Adução						→	→						
	Assist. a Clientes						→	→						
	Assist. a Redes						→	→						
	Atendim. a Clientes						→	→						
	Autom. e Teleco.						→	→						
	Coord. de Obras						→	→						
	Desenho						→	→						
	Equipam. e Inst.						→	→						
	Exploração						→	→						
	Higiene e Segurança						→	→						
	Laboratorial						→	→						
	Metrologia						→	→						
	Secretariado						→	→						
	Especializado	Serv. de Redes						→	→					
Sistemas de Inform.							→	→						
Supervisão C							→	→						
Topografia							→	→						
Traç. e Orçamentos							→	→						
Bacharel A									→	→				
Bacharel B									→	→				
Quadro	Consultor									→	→	→	→	→
	Especialista A									→	→			
	Especialista B									→	→			
	Licenciados A									→	→			
	Licenciados B									→	→			

INÍCIOS DE CARREIRA E PROGRESSÕES AUTOMÁTICAS NÃO CONDICIONADAS

CATEGORIAS /ÁREAS		A1	B4	C5	C6	C7	D11	D12	D13	D14	E16	E17	E18	E19	F21	F22	H26	H27	H28	I32	I33	J41	M58		
Técnico	Adução	Inic.																							
	Armostragem	Inic.																							
	Apoio Administrativo	Inic.																							
	Apoio Geral																								
	Assist. a Equip. e Inst.																								
	Atendim. Telefónico																								
	Decapagem																								
	Ferramenta. e Armazéns																								
	Heliografia																								
	Jardinagem																								
Auxiliar	Manutenção Auto																								
	Serviços Gerais																								
	Tratamento e Produção	Inic.																							
	Vigilância																								
	Administrativa																								
	Adução				1	3																			
	Armostragem																								
	Apreisionamentos																								
	Artes Gráficas				1	3																			
	Assistência a Clientes				1	3																			
	Assistência a Redes				1	3																			
	Atendimento a Clientes				1	3																			
	Atendimento Telefónico																								
	Autom. e Telecommunic.																								
	Bate-Chapas																								
Técnico	Carpinteira				1	3																			
	Condção e Manob. Máq				1	3																			
	Condução Auto				1	3																			
	Construção Civil				1	3																			
	Coordenação Obras				1	3																			
	Decapagem e Pintura				1	3																			
	Desenho				1	3																			
	Electromecânica				1	3																			
	Equipam. e Instalações																								
	Operacional	Exploração																							
Laboratorial					1	3																			
Metal-Mecânica					1	3																			
Metrologia					1	3																			
Serviços de Redes					1	3																			
Sistemas de Informação					1	3																			
Supervisão A																									
Supervisão B																									
Topografia					1	3																			
Trçados e Orçamentos																									
Vigilância da Rede																									



## 3 — Categorias e definição de funções:

Categoria: Técnico auxiliar

Áreas:

Adução;  
 Amostragem;  
 Apoio administrativo;  
 Apoio geral;  
 Assistência a equipamentos e instalações;  
 Atendimento telefónico;  
 Decapagem;  
 Ferramentaria e armazém;  
 Heliografia;  
 Jardinagem;  
 Manutenção auto;  
 Serviços gerais;  
 Tratamento e produção;  
 Vigilância.

Perfil genérico. — É o trabalhador que assegura o desempenho de tarefas de menor complexidade, que exigem o domínio de conhecimentos adquiridos pela experiência profissional que possui ou que venha a adquirir. Tem autonomia para resolver problemas simples no âmbito das funções que lhe estão cometidas desde que supervisionado por trabalhador mais qualificado. Cumpre e colabora no cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde definidas na Empresa.

Habilitações mínimas. — Para desempenho desta função exige-se como habilitações a escolaridade mínima obrigatória.

Área: Adução

Definição de funções. — Na área em que se encontra inserido, exerce funções de vigilância, beneficiação, limpeza e protecção das infra-estruturas do sistema de adução. Opera os órgãos e os equipamentos associados à adução, auxiliando na sua instalação e manutenção. Executa movimentos de terra e auxilia nas operações de reparação de roturas. Informa sobre anomalias de fácil detecção na qualidade da água aduzida sempre que verifique alterações na turvação, cor e cheiro.

Carreira profissional. — Início: grau de qualificação B, nível salarial B4.

Área: Amostragem

Definição de funções. — Na área em que se encontra inserido, exerce funções de apoio, nomeadamente colheitas de água, limpeza, lavagem, preparação, movimentação e manutenção do material. Pode efectuar observações nos locais de amostragem de água, bem como determinações *in loco* de menor dificuldade. Pode assegurar a manutenção dos equipamentos de uso geral no laboratório.

Carreira profissional. — Início: grau de qualificação B, nível salarial 4.

Área: Apoio administrativo

Definição de funções. — Na área em que se encontra inserido, executa as funções de nível menos qualificado relacionadas com a actividade administrativa da Empresa.

Assegura serviços de recepção e encaminhamento de pessoas, bem como reposição de consumíveis. Distribui documentos no interior da Empresa. Efectua serviços de expedição de correspondência, reprodução e arquivo de documentos. Pode operar, se necessário, máquinas e equipamentos informáticos. Pode efectuar, ainda, trabalhos de intervenção, bem como pequenas tarefas de assistência a equipamentos administrativos.

Carreira profissional. — Início: grau de qualificação B, nível salarial 4.

Área: Apoio geral

Definição de funções. — Na área em que se encontra inserido, executa tarefas de apoio geral, nomeadamente limpeza e arrumação de instalações, equipamentos e materiais. Pode executar outros trabalhos, para o que transporta, carrega e descarrega material, máquinas e equipamentos. Pode executar, ainda, trabalhos de solo e abertura de roços.

Carreira profissional. — Início: grau de qualificação A, nível salarial 1.

Área: Assistência a equipamentos e instalações

Definição de funções. — Na área em que se encontra inserido, exerce funções de apoio relacionadas com a manutenção e montagem dos equipamentos e instalações.

Carreira profissional. — Início: grau de qualificação B, nível salarial 4.

Área: Atendimento telefónico

Definição de funções. — Na área em que se encontra inserido, exerce funções inerentes ao atendimento telefónico, nomeadamente receber, encaminhar e efectuar ligações telefónicas, prestando esclarecimentos e informações.

Carreira profissional — Início: grau de qualificação B, nível salarial 4.

Área: Decapagem

Definição de funções. — Na área a que se encontra adstrito, exerce funções relacionadas com a actividade de decapagem e limpeza de peças ou materiais.

Carreira profissional. — Início: grau de qualificação B, nível salarial 4.

Área: Ferramentaria e armazéns

Definição de funções. — Na área em que se encontra inserido, recebe, armazena e fornece matérias-primas, equipamentos, ferramentas, acessórios e materiais diversos. Procede às respectivas operações de carga, descarga e arrumação. Pode controlar as simples acções de manutenção.

Carreira profissional. — Início: grau de qualificação B, nível salarial 4.

Área: Heliografia

Definição de funções. — Na área em que se encontra inserido, exerce funções inerentes à reprodução de desenhos, operando, para o efeito, com máquinas heliográficas. Regula os equipamentos com que labora de modo a assegurar a sua operacionalidade. Assegura a manutenção do arquivo de desenhos. Corta e dobra cópias segundo normas estabelecidas.

Carreira profissional. — Início: grau de qualificação B, nível salarial 4.

Área: Jardinagem

Definição de funções. — Na área em que se encontra inserido, exerce funções relacionadas com a construção e manutenção de espaços verdes exteriores e arranjos ornamentais em interiores, bem como de viveiros. Procede à limpeza e conservação dos arruamentos das zonas ajardinadas.

Carreira profissional. — Início: grau de qualificação B, nível salarial 4.

Área: Manutenção auto

Definição de funções. — Na área a que se encontra adstrito, exerce funções de apoio relacionadas com a actividade de manutenção auto, nomeadamente lubrificação, limpeza, verificação de níveis de óleo, água e baterias. Conserta pneus e câmaras de ar e procede à mudança e substituição de rodas. Procede às manobras de condução necessárias ao estacionamento das viaturas no local onde exerce as suas funções.

Carreira profissional. — Início: grau de qualificação B, nível salarial 4.

Área: Serviços gerais

Definição de funções. — Na área em que se encontra inserido, assegura tarefas de apoio geral, nomeadamente serviços de recepção, encaminhamento, movimentação e expedição de documentos e materiais. Distribui documentos de e para o exterior da Empresa. Efectua pequenas aquisições no exterior. Pode efectuar pequenas tarefas de assistência a equipamentos e peças da sua área de actividade.

Carreira profissional. — Início: grau de qualificação A, nível salarial 1.

Área: Tratamento e produção

Definição de funções. — Na área em que se encontra inserido, assegura a realização de tarefas complementares de exploração das estações de tratamento e postos de cloragem, nomeadamente na limpeza dos equipamentos de preparação e doseamento de reagentes, dos órgãos de tratamento da sua área — decantadores e filtros — dos armazéns de produtos químicos e das salas de equipamentos de monitorização da qualidade. Poderá operar com equipamentos mecânicos e electromecânicos de carga e descarga de materiais. Participa nas tarefas inerentes ao bom funcionamento das unidades de tratamento das lamas das estações de tratamento e na limpeza das áreas ocupadas pelos equipamentos correspondentes.

Carreira profissional. — Início: grau de qualificação B, nível salarial 4.

Área: Vigilância

Definição de funções. — Na área em que se encontra inserido, exerce funções relacionadas com a vigilância dos edifícios, recintos e demais instalações da Empresa, nomeadamente através de rondas e registo de entradas e saídas de pessoas, bens e viaturas, utilizando para o efeito os meios disponíveis. Elabora relatórios de ocorrências.

Carreira profissional. — Início: grau de qualificação B, nível salarial 4.

Categoria: Técnico operacional

Áreas:

Administrativa;  
Adução;  
Amostragem;  
Aprovisionamentos;  
Artes gráficas;  
Assistência a clientes;  
Assistência a redes;  
Atendimento a clientes;  
Atendimento telefónico;  
Automação e telecomunicações;  
Bate-chapas;  
Carpintaria;  
Condução auto;  
Condução e manobra de máquinas;  
Construção civil;  
Coordenação de obras;  
Decapagem e pintura;  
Desenho;  
Electromecânica;  
Equipamentos e instalações;  
Exploração;  
Laboratorial;  
Metalomecânica;  
Metrologia;  
Serviços de redes;  
Sistemas de informação;  
Supervisão A;  
Supervisão B;  
Topografia;  
Traçados e orçamentos;  
Vigilância da rede.

Perfil genérico. — É o trabalhador que assegura a realização de tarefas qualificadas, para as quais possui experiência profissional e conhecimentos técnicos adequados. Cumpre e colabora no cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde definidas na Empresa.

Habilitações mínimas. — Para o desempenho desta função exige-se como habilitações escolares o 12.º ano e ou capacidade técnica reconhecida pela Empresa.

Área: Administrativa

Definição de funções. — Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade administrativa inerente aos vários domínios da Empresa, nomeadamente tratar documentos diversos, elaborar informações, quadros, mapas e listagens e conferir e verificar registos, utilizando, para o efeito, técnicas de natureza administrativa e comunicacional. Presta, directa e telefonicamente, informações e esclarecimentos. Pode, quando necessário, efectuar o atendimento, directo ou telefónico, a clientes. Opera rotinas informáticas administrativas para recolha, codificação, tratamento e registos de dados, utilizando os meios tecnológicos disponíveis. Executa tarefas inerentes à actividade de compras. Pode efectuar pagamentos e recebimentos. Pode efectuar a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais, desde que enquadrado, no mínimo, na tabela E.

Carreira profissional. — Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 6, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 7. Três anos após o ingresso em C7 evoluirá para o grau de qualificação D, nível salarial 11.

Área: Adução

Definição de funções. — Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a vigilância, beneficiação e protecção das infra-estruturas do sistema de adução. Opera os órgãos e equipamentos inerentes à adução, procedendo à sua instalação e manutenção de terras ou qualquer tractor adequado a este tipo de trabalho. Elabora relatórios de trabalhos executados por terceiros. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional: Início: grau de qualificação C, nível salarial 7.

Área: Amostragem

Definição de funções. — Na área em que se encontra inserido, exerce funções de qualificado, nomeadamente colheitas de água e preparação, movimentação, manutenção e conferência do material. Proceda à esterilização e secagem do material. Realiza observações em locais de captação, tratamento, adução, reserva e distribuição de água, bem como efectua determinações *in loco*. Elabora relatórios e preenche boletins de registo. Efectua acções de aprovisionamento na sua área. Pode assegurar a conservação dos equipamentos de uso geral no laboratório. Pode preparar soluções e proceder à preservação de amostras, assegurando a sua recepção e distribuição. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional. — Início: grau de qualificação C, nível salarial 7.

Área: Aprovisionamentos

Definição de funções. — Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com o aprovisionamento de matérias-primas, ferramentas, acessórios e materiais diversos, controlando as respectivas entradas e saídas de armazém. Executa tarefas de natureza administrativa relacionadas com a actividade dos armazéns. Proceda à realização de inventários por forma a assegurar a correspondência entre as existências física e contabilística dos materiais em armazém. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional. — Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 5, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 6. Três anos após o ingresso em C6 progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

Área: Artes gráficas

Definição de funções. — na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade de artes gráficas, nomeadamente desenho,

composição, ilustração, paginação, impressão e reprodução de documentos. Elabora relatórios de trabalhos realizados e executados por terceiros. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional. — Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 5, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 6. Três anos após o ingresso em C6 progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

Área: Assistência a clientes

Definição de funções. — Na área a que se encontra adstrito, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a assistência a clientes, na Empresa ou no local de abastecimento, nomeadamente detecção e reparação de anomalias, verificação e inspecção de canalizações e acessórios. Pode executar aberturas e fechos de água. Controla a conformidade técnica da relação contratual com o cliente. Presta esclarecimentos, facultar informações e resolve solicitações e ou reclamações colocadas pelos clientes. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Efectua a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional. — Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 5, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 6. Três anos após o ingresso em C6 progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

Área: Assistência a redes

Definição de funções. — Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade inerente à rede, nomeadamente detecção de anomalias, montagem, desmontagem, substituição e reparação de canalizações e seus acessórios. Manobra torneiras e lê, verifica e instala contadores e outros aparelhos relacionados com a mediação e detecção de fugas e controlo de pressões. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Pode executar fechos de água. Efectua a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional. — Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 5, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 6. Três anos após o ingresso em C6 progride para o nível salarial imediato deste grau de qualificação.

Área: Atendimento a clientes

Definição de funções. — Na área a que se encontra adstrito, exerce as funções de nível qualificado relacionado com as diferentes vertentes do atendimento directo aos clientes, na Empresa ou no local de abastecimento, garantindo a promoção da imagem da Empresa junto do público. Presta esclarecimentos, facultar informações e resolve solicitações e ou reclamações colocadas pelos clientes. Efectua pagamentos e recebimentos de valores. Pode efectuar fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Co-

ordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional. — Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 6, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 7. Três anos após o ingresso em C7 evoluirá para o grau de qualificação D, nível salarial 11.

#### Área: Atendimento telefónico

Definição de funções. — Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com o atendimento telefónico, nomeadamente receber, encaminhar e efectuar ligações telefónicas, prestando esclarecimentos e informações. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela C.

Carreira profissional. — Início: grau de qualificação C, nível salarial 7.

#### Área: Automação e telecomunicações

Definição de funções. — Na área de especialidade em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade inerente à automação e telecomunicações, nomeadamente montagem, manutenção, reparação e colocação em serviço de cadeias de medida e controlo e de equipamentos e circuitos de telecomunicações. Detecta avarias, repara e calibra instrumentos. Instala e repara sistemas automatizados, circuitos de alarme e analisadores industriais. Procedo ao levantamento de esquemas de circuitos eléctricos de medida, controlo e alarme. Efectua alterações em equipamentos programáveis. Realiza ensaios e elabora relatórios sobre características de funcionamento dos equipamentos.

Carreira profissional. — Início: grau de qualificação D, nível salarial 11.

#### Área: Bate-chapas

Definição de funções. — Na área de especialidade em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade de manutenção auto, nomeadamente trabalhos em chapa, tais como montagem e reparações de secções de carrocerias, soldaduras, afinação de portas, fechos, frisos, pára-choques, escapes e outros relacionados com viaturas, utilizando as ferramentas adequadas. Pode executar, se necessário e desde que habilitado, pequenos trabalhos de pintura. Elaboro relatórios de trabalhos realizados. Pode efectuar a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional. — Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 5, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 6. Três anos após o ingresso em C6 progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

#### Área: Carpintaria

Definição de funções. — Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade de carpintaria em geral, podendo executar tarefas simples de marcenaria. Elaboro relatórios de

trabalhos realizados. Pode efectuar a fiscalização de trabalhos efectuados por terceiros. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional. — Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 5, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 6. Três anos após o ingresso em C6 progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

#### Área: Condução auto

Definição de funções. — Na área em que se encontra inserido, exerce funções técnicas, de nível qualificado, relacionadas com a condução de viaturas, podendo accionar básculas ou gruas instaladas nas mesmas. Executa trabalhos de conservação nas viaturas e equipamentos a seu cargo. Elaboro relatórios de trabalhos realizados. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional. — Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 5, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 6. Três anos após o ingresso em C6 progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

#### Área: Condução e manobra de máquinas

Definição de funções. — Na área em que se encontra inserido, exerce funções técnicas, de nível qualificado, relacionadas com a actividade de operação de máquinas, nomeadamente condução e manobra de máquinas para execução de escavações, bem como de tractores do tipo não agrícolas. Pode executar tarefas da área de assistência a equipamentos. Executa trabalhos de conservação nas viaturas e equipamentos a seu cargo. Elaboro relatórios de trabalhos realizados. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional. — Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 5, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 6. Três anos após o ingresso em C6 progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

#### Área: Construção civil

Definição de funções. — Na área em que se encontra inserido, exerce funções técnicas, de nível qualificado, relacionadas com a actividade de construção civil, nomeadamente trabalhos de cantaria, de pedreiro e de pintura. Pode coordenar e fiscalizar diferentes fases das obras em função dos desenhos, projectos e cadernos de encargos. Elaboro relatórios de trabalhos realizados. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional. — Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 5, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 6. Três anos após o ingresso em C6 progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

#### Área: Coordenação de obras

Definição de funções. — Na área em que se encontra inserido, exerce funções técnicas, de nível qualificado,



relacionadas com a actividade de instalação, reparação e conservação, nomeadamente coordenação e fiscalização das diferentes fases das obras em função dos desenhos, projectos e cadernos e encargos. Elabora e confere medições das obras, trabalho das empreitadas e respectiva facturação. Procede à preparação e organização do trabalho. Efectua a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Recolhe elementos, executa trabalhos de natureza técnica e elabora esquemas e desenhos inerentes à actividade que desenvolve. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela E.

Carreira profissional. — Início: grau de qualificação E, nível salarial 16.

#### Área: Decapagem e pintura

Definição de funções. — Na área em que se encontra inserido, exerce funções técnicas, de nível qualificado, relacionadas com a actividade de decapagem e pintura, nomeadamente decapagem de peças ou materiais, preparação das áreas a pintar e pintura de superfícies ou equipamentos. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Pode efectuar fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional. — Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 5, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 6. Três anos após o ingresso em C6 progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

#### Área: Desenho

Definição de funções. — Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado, relacionadas com a actividade de desenho, a partir de elementos que recolhe ou lhe sejam fornecidos, nomeadamente a execução de peças desenhadas e escritas, até ao pormenor necessário para a sua ordenação em obra, de acordo com normas e regulamentos em vigor, utilizando métodos tradicionais e equipamentos e sistemas informáticos, bem como conhecimentos de materiais, processos e práticas de construção. De acordo com o seu grau de habilitação profissional e correspondente prática do sector, efectua os cálculos suplementares requeridos pela natureza do projecto. Sugere alterações conducentes a uma melhor concretização dos projectos. Procede à recolha de elementos no exterior para estudo, projecto e execução de desenhos. Elabora relatórios dos trabalhos realizados.

Carreira profissional. — Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 6, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 7. Três anos após o ingresso em C7 evoluirá para o grau de qualificação D, nível salarial 11.

#### Área: Electromecânica

Definição de funções. — Na área em que se encontra adstrito, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade de manutenção auto, nomeadamente montagem, desmontagem, reparação e manutenção de viaturas e equipamentos. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Pode efectuar a fiscalização de trabalhos exe-

cutados por terceiros. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional. — Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 5, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 6. Três anos após o ingresso em C6 progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

#### Área: Equipamentos e instalações

Definição de funções. — Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado, relacionadas com a manutenção de equipamentos e instalações dos sistemas de abastecimento e tratamento de águas, nomeadamente reparação, montagem e colocação em serviço de grupos electrobombas, órgãos de manobra e equipamento de força motriz, controlo e protecção. Executa, desde que habilitado, trabalhos de alta e baixa tensão. Pode realizar testes de ensaios de controlo de funcionamentos dos sistemas e equipamentos. Elabora relatórios dos trabalhos realizados. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional. — Início: grau de qualificação D, nível salarial 11.

#### Área: Exploração

Definição de funções. — Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a operação e controlo de processos inerentes a sistemas de captação, elevação, tratamento, adução e distribuição. Efectua manobras em equipamentos eléctricos de alta e baixa tensão desde que habilitado para o efeito, bem como em equipamentos hidromecânicos. Opera com equipamentos e instalações de cloragem. Acompanha acções de desinfecção de condutas e reservatórios. Altera regimes de exploração nos sistemas de produção, adução e distribuição no caso de ocorrências anormais e imprevistas no processo, segundo instruções preestabelecidas. Inspecciona e verifica condições de funcionamento das instalações e equipamentos, executando, se necessário, manobras alternativas. Executa pequenas intervenções de manutenção nos equipamentos com que opera. Recolhe, trata e encaminha dados das variáveis de exploração. Elabora relatórios dos trabalhos realizados.

Carreira profissional. — Início: grau de qualificação D, nível salarial 11.

#### Área: Laboratorial

Definição de funções. — Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade laboratorial, nomeadamente análises qualitativas e quantitativas, organolépticas, físicas, químicas e microbiológicas. Efectua o controlo ambiental. Analisa os resultados obtidos nas determinações efectuadas e comunica as anomalias detectadas. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Procede à manutenção e controlo, em rotina, do equipamento analítico da sua área. Verifica se as amostras recebidas correspondem às requisições de ensaio e procede à sua conservação, dá orientação de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior quando estabelecido pela hierarquia. Pode fazer colheitas e execu-

tar determinações *in loco*. Efectua o controlo de qualidade analítica inserindo dados e podendo actualizar as cartas de controlo. Pode efectuar acções de aprovisionamentos nos laboratórios.

Carreira profissional. — Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 6, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 7. Três anos após o ingresso em C7 evoluirá para o grau de qualificação D, nível salarial 11.

#### Área: Metalomecânica

Definição de funções. — Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade metalomecânica, nomeadamente construção, montagem, desmontagem, reparação e manutenção de equipamentos e instalações. Proceda à execução ou preparação de peças e ferramentas, nomeadamente traçagem, corte e soldadura. Pode executar, se necessário, tarefas simples de pintura. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Pode efectuar a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional. — Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 5, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 6. Três anos após o ingresso em C6 progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

#### Área: Metrologia

Definição de funções. — Na área em que se encontra adstrito, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade de instalação, reparação e controlo metroológico de instrumentos de medição de água e de assistência ao parque instalado. Efectua a instalação, substituição, retirada e leitura dos instrumentos de medição de água, analisando e controlando o seu comportamento em serviço. Utiliza e programa equipamentos para o tratamento automático de dados e ou informações relacionados com a metrologia/medição de água. Efectua acções de controlo de qualidade no âmbito dos instrumentos de medição de água. Zela pelos meios de ensaio e efectua operações relacionadas com a sua calibração e manutenção. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional. — Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 5, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 6. Três anos após o ingresso em C6 progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

#### Área: Serviços de redes

Definição de funções. — Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade inerente às redes. Recolhe elementos, executa trabalhos de natureza técnica e elabora esquemas e desenhos inerentes à actividade da rede. Proceda à preparação e organização do trabalho, coordenando, se necessário, funções de prevenção. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Assegura, se necessário, através de contactos

com diversas entidades públicas, a segurança dos trabalhos de manutenção das redes. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional. — Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 6, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 7. Três anos após o ingresso em C7 evoluirá para o grau de qualificação D, nível salarial 11.

#### Área: Sistemas de informação

Definição de funções. — Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado, sujeitas a supervisão, relacionadas com a actividade inerente aos sistemas de informação, nomeadamente planificação e gestão dos sistemas informáticos, bem como desenvolvimento de programas, rotinas e procedimentos. Colabora e apoia na instalação e manutenção dos sistemas operativos da exploração. Apoia os utilizadores finais na exploração de equipamentos, assegurando a sua operacionalidade. Desenvolve processos que garantam a segurança e integridade da base de dados.

Carreira profissional. — Inicia no grau de qualificação E, nível salarial 16, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual evoluirá para o grau de qualificação F, nível salarial 21.

#### Área: Supervisão A

Definição de funções. — Na área em que se encontra inserido, exerce funções de coordenação e supervisão de equipas de execução que integram trabalhadores da categoria profissional de técnico auxiliar. Prepara, organiza e controla a execução de trabalhos. Fiscaliza o trabalho realizado por terceiros. Regista ocorrências e elabora relatórios dos trabalhos realizados.

Carreira profissional. — Início: grau de qualificação D, nível salarial 12.

#### Área: Supervisão B

Definição de funções. — Na área em que se encontra inserido, exerce funções de coordenação e supervisão de equipas de execução que integram trabalhadores das categorias profissionais de técnico auxiliar e operacional. Prepara, organiza e controla a execução de trabalhos. Fiscaliza o trabalho realizado por terceiros. Regista ocorrências e elabora relatórios dos trabalhos realizados.

Carreira profissional. — Início: grau de qualificação E, nível salarial 17.

#### Área: Topografia

Definição de funções. — Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade de topografia. Pode fixar e posicionar alvos topográficos para a execução de levantamentos e implantação de obras. Define e dá testemunho dos pontos mais significativos do terreno em recorte altimétrico e planimétrico. Efectua o transporte dos equipamentos para e a partir do terreno. Estaciona os aparelhos topográficos em locais designados, podendo elaborar esboços dos pormenores do terreno, efectuar medições, anotar e calcular valores numéricos decorrentes de pequenos levantamentos

topográficos e nivelamentos geométricos, que executa. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional. — Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 5, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 6. Três anos após o ingresso em C6 progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

#### Área: Traçados e orçamentos

Definição de funções. — Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade de traçados e orçamentos, nomeadamente análise de projectos e fiscalização da execução em obra, em função dos desenhos e cláusulas técnicas. Participa em estudos de definição de custos de materiais e de mão-de-obra. Executa medições e orçamentos de projectos de rede geral de distribuição e de construção civil, podendo elaborar desenhos das respectivas obras. Elabora relatórios dos trabalhos realizados. Fiscaliza trabalhos executados por terceiros.

Carreira profissional. — Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 7, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual evoluirá para o grau de qualificação D, nível salarial 11. Um ano após o ingresso em D11 evoluirá para o grau de qualificação E, nível salarial 16.

#### Área: Vigilância da rede

Definição de funções. — Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade inerente à vigilância da rede e zonas anexas. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Pode efectuar a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Colabora no controlo de pressões da rede. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional. — Início: grau de qualificação C, nível salarial 7.

#### Categoria: Técnico especializado

##### Áreas:

Administrativa;  
Adução;  
Assistência a clientes;  
Assistência a redes;  
Atendimento a clientes;  
Automação e telecomunicações;  
Coordenação de obras;  
Desenho;  
Equipamento e instalações;  
Exploração;  
Higiene e segurança;  
Laboratorial;  
Metrologia;  
Secretariado;  
Serviços de redes;  
Sistemas de informação;  
Supervisão C;  
Topografia;  
Traçados e orçamentos.

Perfil genérico. — É o trabalhador que assegura, com autonomia e responsabilidade, a realização de trabalhos e estudos cuja complexidade implica que possua aprofundados conhecimentos profissionais. Cumpre e colabora no cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde definidas na Empresa.

Habilitações mínimas. — Para o desempenho desta função exige-se como habilitações escolares o 12.º ano e ou capacidade técnica reconhecida pela Empresa, complementada com formação profissional específica.

#### Área: Administrativa

Definição de funções. — Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a actividade. Assegura a execução de estudos, relatórios, pareceres e informações de complexidade elevada a partir de dados não estruturados. Prepara e elabora elementos de suporte para decisões superiores. Estuda soluções alternativas por forma a obter uma maior eficácia na execução do trabalho. Assegura o contacto com entidades oficiais e particulares. Aplica conhecimentos técnicos complementares resultantes da sua experiência da profissão, recorrendo, nomeadamente, à utilização de meios tecnológicos apropriados. Pode efectuar a fiscalização de trabalhos efectuados por terceiros. A nível funcional dá orientação de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional. — Início: grau de qualificação F, nível salarial 21.

#### Área: Adução

Definição de funções. — Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a actividade da adução. Pode executar e coordenar acções de vigilância, conservação, instalação e operação do sistema adutor. Coordena e fiscaliza a realização de trabalhos executados por terceiros. Coordena uma ou mais equipas de trabalho, tomando as decisões que se justifiquem, de acordo com as directivas recebidas. Colabora com técnicos mais qualificados na realização de trabalhos diversos, incluindo o licenciamento de obras. Elabora relatórios de trabalhos realizados. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional. — Início: grau de qualificação F, nível salarial 21.

#### Área: Assistência a clientes

Definição de funções. — Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a assistência a clientes, na Empresa ou no local de abastecimento, garantindo a promoção da imagem da Empresa junto do público. Coordena e otimiza os meios à sua disposição de modo a adequar o trabalho a executar com as necessidades e solicitações dos clientes. Controla a conformidade técnica da relação contratual com o cliente. Pode efectuar a fiscalização de trabalhos executados por terceiros, analisa e emite pareceres, adoptando as medidas consideradas adequadas. Elabora relatórios realizados. Aplica conhecimentos técnicos complementares resultantes

da sua experiência na sua profissão, recorrendo, nomeadamente, à utilização dos meios tecnológicos apropriados. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional. — Início: grau de qualificação F, nível salarial 21.

Área: Assistência a redes

Definição de funções. — Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a actividade inerente à rede, nomeadamente detecção de anomalias, montagem, desmontagem, substituição e reparação de canalizações e seus acessórios. Pode manobrar torneiras, ler, verificar e instalar contadores e outros aparelhos relacionados com a medição e detecção de fugas e controlo de pressões. Estuda soluções alternativas por forma a obter uma maior eficácia na execução do trabalho, aplicando conhecimentos técnicos complementares resultantes da sua experiência profissional. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Efectua a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional. — Início: grau de qualificação F, nível salarial 21.

Área: Atendimento a clientes

Definição de funções. — Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a assistência a clientes, na Empresa ou no local de abastecimento, garantindo a promoção da imagem da Empresa junto do público. Coordena e desenvolve acções no sentido de garantir um eficiente nível de atendimento aos clientes. Colabora na realização de estudos conducentes à optimização das tarefas inerentes à sua área de trabalho, podendo propor e implementar soluções. Assegura as condições necessárias ao pagamento, facturação e recebimento de valores. Pode efectuar a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional. — Início: grau de qualificação F, nível salarial 21.

Área: Automação e telecomunicações

Definição de funções. — Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a actividade inerente à automação, telecomunicações e telegestão. Assegura a instalação, manutenção e reparação de todos os equipamentos no domínio da actividade que desenvolve. Pode instalar e repara sistemas automatizados e circuitos de alarme. Elabora planos de manutenção, relatórios técnicos, orçamentos e estimativas. Colabora na realização de estudos conducentes à optimização das tarefas inerentes à sua área de trabalho, podendo propor soluções. Coordena trabalhos efectuados por terceiros. Aplica conhecimentos técnicos complementares resultantes da sua experiência da profissão, recorrendo, nomeadamente, à utilização de meios tecnológicos

apropriados. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional. — Início: grau de qualificação F, nível salarial 21.

Área: Coordenação de obras

Definição de funções. — Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a actividade de instalação, reparação e conservação, nomeadamente coordenação e fiscalização das diferentes fases das obras em função dos desenhos, projectos e cadernos de encargos. Elabora e confere medições das obras, o trabalho das empreitadas e respectiva facturação. Estuda soluções alternativas por forma a obter uma maior eficácia na execução do trabalho. Aplica conhecimentos técnicos complementares resultantes da sua experiência da profissão, recorrendo, nomeadamente, à utilização de meios tecnológicos apropriados. Efectua a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional. — Início: grau de qualificação F, nível salarial 21.

Área: Desenho

Definição de funções. — Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a actividade de desenho, nomeadamente no estabelecimento de planos e estudos gerais de execução, podendo utilizar processos tradicionais ou sistemas computadorizados. Assegura a concepção e realização de trabalhos especializados, nomeadamente a nível de projecto. Pode participar na elaboração de cadernos de encargos, medições e orçamentos. Estuda soluções alternativas para execução ou modificação de projectos, acompanhando, se necessário, a sua execução em obra. Aplica conhecimentos técnicos complementares resultantes da sua experiência da profissão, recorrendo, nomeadamente, à utilização de meios tecnológicos apropriados. Analisa e dá parecer sobre projectos que lhe sejam apresentados. Elabora relatórios dos trabalhos realizados. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional. — Início: grau de qualificação F, nível salarial 21.

Área: Equipamentos e instalações

Definição de funções. — Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a manutenção de equipamentos e instalações dos sistemas de abastecimento e tratamento de águas, nomeadamente reparação, montagem e colocação em serviço de grupos electrobombas, órgãos de manobra e equipamento de força motriz, controlo e protecção. Executa, desde que habilitado, trabalhos de alta e baixa tensão. Colabora na realização de estudos conducentes à optimização das tarefas inerentes à sua área de trabalho. Realiza e interpreta medidas e ensaios de controlo de funcionamento dos sistemas e equipamentos. Planifica e organiza trabalhos a

executar. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Pode controlar o trabalho realizado por terceiros. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional. — Início: grau de qualificação F, nível salarial 21.

#### Área: Exploração

Definição de funções. — Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a operação, controlo, exploração e coordenação de processos inerentes a sistemas de captação, elevação, tratamento, adução e distribuição. Efectua manobras em equipamentos eléctricos de alta e baixa tensão, desde que habilitado para o efeito, bem como em equipamentos hidromecânicos. Opera com equipamentos e instalações de cloragem. Acompanha acções de desinfecção de condutas e reservatórios. Executa pequenas intervenções de manutenção dos equipamentos com que opera. Recolhe, trata e encaminha dados das variáveis de exploração. Altera regimes de exploração nos sistemas de produção, adução e distribuição no caso de ocorrências anormais e imprevistas no processo. Estuda soluções alternativas por forma a obter uma maior eficácia na execução do trabalho. Aplica conhecimentos técnicos complementares resultantes da sua experiência da profissão, recorrendo, nomeadamente, à utilização de meios tecnológicos apropriados. Elabora relatórios de trabalhos realizados. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional. — Início: grau de qualificação F, nível salarial 21.

#### Área: Higiene e segurança

Definição de funções. — Desenvolve actividades de prevenção e protecção contra riscos profissionais e incêndios. Efectua auditorias e estudos das condições de trabalho, identificando e avaliando os riscos e as condições ergonómicas e ambientais na perspectiva de eliminação e controlo dos riscos. Participa na concepção e implementação de acções de informação, formação e treino relativas a riscos profissionais e segurança de pessoas e bens. Colabora na definição de normas de segurança e procedimentos de emergência e zela pelo cumprimento destas e dos regulamentos e legislação aplicáveis. Participa na selecção e gestão do *stock* dos equipamentos de protecção individual e controla a sua distribuição. Define, orienta e implementa a sinalização de segurança. Participa na gestão, exploração e manutenção de sistemas, instalações e equipamentos de protecção colectiva e contra incêndios. Analisa sinistros, elaborando relatórios de análise, sugerindo medidas correctivas. Elabora relatórios e estatísticas inerentes à actividade que desenvolve e mantém registos de avaliação de riscos, inspecções, ensaios, medidas propostas e outras. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional. — Início: grau de qualificação F, nível salarial 21.

#### Área: Laboratorial

Definição de funções. — Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a actividade laboratorial. Efectua o controlo de qualidade analítica, actualizando as cartas de controlo. Realiza estudos de precisão, exactidão, limite de detecção, quantificação e de gramas de linearidade. Realiza estudos de desenvolvimento de métodos e respectiva optimização. Analisa a ocorrência de desvios de qualidade analítica, identificando as causas e propondo, eventualmente, medidas sequenciais de resolução de anomalias. Procede à reparação de avarias dos equipamentos analíticos, de acordo com os seus conhecimentos. Efectua o controlo ambiental. Acompanha as inovações tecnológicas na sua área de actividade e colabora na actualização de procedimentos/equipamentos. Efectua as análises mais complexas do programa de trabalho. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional. — Início: grau de qualificação F, nível salarial 21.

#### Área: Metrologia

Definição de funções. — Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a actividade de análise metrologica e controlo de sistemas de medição de água. Colabora na realização de estudos conducentes à melhoria da qualidade da medição e da fiabilidade dos instrumentos de medição de água. Instala, utiliza e programa equipamentos para recolha e tratamento automático de dados e ou informações realizadas com a metrologia-medição de água, interpretando os respectivos resultados. Colabora na elaboração e controlo de planos de manutenção e de investimento. Elabora relatórios técnicos, estimativas e indicadores de gestão. Acompanha as inovações tecnológicas na sua área de actividade e colabora na actualização de procedimentos/equipamentos. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional. — Início: grau de qualificação F, nível salarial 21.

#### Área: Secretariado

Definição de funções. — Na área em que se encontra inserido, executa funções relacionadas com a actividade do secretariado específico de administração. Prepara elementos de suporte para decisões superiores. Assegura o contacto com entidades oficiais e particulares, bem como a nível interno da Empresa. Procede à recolha e tratamento de dados e ou informação, utilizando, para o efeito, os necessários meios tecnológicos. Assegura todas as tarefas de rotina, de acordo com as orientações recebidas do administrador a que está adstrito. Pode elaborar documentos e relatórios.

Carreira profissional. — Início: grau de qualificação F, nível salarial 21.

#### Área: Serviços de redes

Definição de funções. — Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacio-

nadas com a actividade inerente à instalação, reparação, conservação e controlo das redes. Efectua a fiscalização e coordenação das diferentes fases das obras da rede em função dos desenhos, projectos e cadernos de encargos, conferindo medições, trabalho das empreitadas e respectiva facturação. Elabora relatórios e colabora na realização de estudos conducentes à optimização das tarefas inerentes à sua área de trabalho. Assegura a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Desempenha, se necessário, funções de prevenção. Procede à preparação e organização do trabalho. Pode coordenar campanhas de medição e detecção de fugas. Assegura, se necessário, através de contactos com diversas entidades públicas, a segurança dos trabalhos de manutenção das redes. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional. — Início: grau de qualificação F, nível salarial 21.

#### Área: Sistemas de informação

Definição de funções. — Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a actividade inerente aos sistemas de informação. Define esquemas lógicos para tratamento da informação e concebe a solução técnica conducente à sua implementação. Estabelece protótipos para validação pelo utilizador final, bem como desenvolve os ensaios que permitam assegurar o bom funcionamento dos sistemas. Pode estudar com os utilizadores os diversos sistemas de informação a implantar, tendo em consideração a viabilidade técnica e operacional dos mesmos. Estuda soluções alternativas por forma a obter uma maior eficácia na execução do trabalho. Aplica conhecimentos técnicos complementares resultantes da sua experiência da profissão, recorrendo, nomeadamente, à utilização de meios tecnológicos apropriados. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional. — Início: grau de qualificação F, nível salarial 21.

#### Área: Supervisão C

Definição de funções. — Na área em que se encontra inserido, exerce funções de coordenação e supervisão de equipas que integram trabalhadores das categorias profissionais de técnicos auxiliares, operacionais e especializados. Estuda soluções alternativas por forma a obter uma maior eficácia na execução do trabalho. Aplica conhecimentos técnicos complementares resultantes da sua experiência da profissão, recorrendo, nomeadamente, à utilização de meios tecnológicos apropriados. Prepara, organiza e controla a execução de trabalhos. Fiscaliza o trabalho realizado por terceiros. Regista ocorrências e elabora relatórios dos trabalhos realizados.

Carreira profissional. — Início: grau de qualificação F, nível salarial 22.

#### Área: Topografia

Definição de funções. — Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a actividade de topografia. Prepara, estuda, orienta

e executa todos os trabalhos necessários à elaboração de plantas, mapas e cartas topográficas, perfis transversais e longitudinais, por métodos clássicos ou automáticos. Executa nivelamentos geométricos de grande precisão, efectua e calcula os seus resultados, respeitando as tolerâncias matematicamente convencionadas. Executa as observações e cálculos das ligações à rede geodésica nacional, pelos métodos poligonal, irradiação, intersecção e outros, podendo fazer cartografia, sempre que necessário. Implanta no terreno os traçados dos projectos de arquitectura e engenharia e executa o seu controlo geométrico aplicado. Coordena e fiscaliza a realização de trabalhos executados por terceiros. Elabora relatórios de trabalhos realizados. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional. — Início: grau de qualificação F, nível salarial 21.

#### Área: Traçados e orçamentos

Definição de funções. — Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a actividade de traçados e orçamentos, nomeadamente análise de projectos e fiscalização da execução em obra, em função dos desenhos e cláusulas técnicas. Confere e executa medições e orçamentos de projectos de rede geral de distribuição e construção civil, podendo elaborar desenhos das respectivas obras. Elabora estudos de definição de custos de materiais e mão-de-obra. Estuda soluções alternativas por forma a obter uma maior eficácia na execução do trabalho. Aplica conhecimentos técnicos complementares resultantes da sua experiência da profissão, recorrendo, nomeadamente, à utilização de meios tecnológicos apropriados. Efectua a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Elabora relatórios de trabalhos realizados. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional. — Início: grau de qualificação F, nível salarial 21.

#### Categoria: Quadros

Bacharel A.  
Bacharel B.  
Consultor.  
Especialista A.  
Especialista B.  
Licenciado A.  
Licenciado B.

Habilitações mínimas. — Bacharelato com diploma em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas para o quadro bacharel. Formação de nível superior e ou especialização técnica adquirida no exercício de cargos dirigentes para o consultor. 12.º ano de escolaridade e ou especialização técnico-administrativa reconhecida pela Empresa para o quadro especialista.

Licenciatura com diploma em escolas superiores nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas para os quadros licenciados.

#### Bacharel A

Definição de funções. — É o trabalhador que, em função da habilitação académica e experiência que possui,

assegura, nos domínios de responsabilidade em que actua, a realização de trabalhos, estudos, análises e pareceres, de acordo com orientações gerais recebidas. Organiza e planifica a execução das actividades por que é responsável. Estabelece, selecciona e adapta os métodos e procedimentos de trabalho face aos problemas a resolver. Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazo. Pode exercer funções de coordenação de outros trabalhadores do mesmo nível ou de nível inferior.

Carreira profissional. — Inicia no grau de qualificação H, nível salarial 26, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para H27. Decorrido novo ano, progride para H28. Três anos após o ingresso em H28 evoluirá para o grau de qualificação I, nível salarial 33.

#### Bacharel B

Definição de funções. — É o trabalhador que, em função da habilitação académica e experiência que possui, planifica, organiza e assegura a realização das diferentes actividades por que é responsável, de acordo com simples indicação dos objectivos finais. Elabora estudos, pareceres e ou projectos com exigências de rigor técnico e exequibilidade. Estabelece, selecciona e adapta os métodos e procedimentos de trabalho face aos problemas a resolver. Pode exercer funções de coordenação de outros trabalhadores do mesmo nível ou de nível inferior.

Carreira profissional. — Início: grau de qualificação J, nível salarial 41.

#### Consultor

Definição de funções. — É o trabalhador que elabora estudos ou recomendações que fundamentem decisões ao nível da gestão. Pode elaborar pareceres de âmbito multidisciplinar sobre trabalhos executados por quadros de outros níveis. Participa, na medida em que for solicitado, na orientação geral de estudos e desenvolvimento de projectos a nível empresarial. Pode fazer investigação, individualmente ou integrado em equipas, que eventualmente coordena.

Carreira profissional. — Início: grau de qualificação M, nível salarial 58.

#### Especialista A

Definição de funções. — É o trabalhador que assegura a realização de trabalhos, estudos, análises e pareceres, de acordo com orientações gerais recebidas, recorrendo a conhecimentos e experiência profissional aprofundados nos domínios de responsabilidade em que actua. Organiza e planifica a execução das actividades por que é responsável. Estabelece, selecciona e adapta os métodos e procedimentos de trabalho face aos problemas a resolver. Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazo. Pode exercer funções de coordenação de outros trabalhadores do mesmo nível ou de nível inferior.

Carreira profissional. — Início: grau de qualificação H, nível salarial 26.

#### Especialista B

Definição de funções. — É o trabalhador que, com a simples indicação dos objectivos finais, planifica, organiza e assegura a realização das diferentes actividades por que

é responsável, recorrendo a conhecimentos e experiência profissional aprofundados nos domínios de responsabilidade em que actua. Elabora estudos, pareceres e ou projectos com exigências de rigor técnico e exequibilidade. Estabelece, selecciona e adapta os métodos e procedimentos de trabalho face aos problemas a resolver. Pode exercer funções de coordenação de outros trabalhadores do mesmo nível ou de nível inferior.

Carreira profissional. — Início: grau de qualificação J, nível salarial 41.

#### Licenciado A

Definição de funções. — É o trabalhador que, em função da habilitação académica e experiência que possui, assegura, nos domínios de responsabilidade em que actua, a realização de trabalhos, estudos, análises e pareceres, de acordo com orientações gerais recebidas. Organiza e planifica a execução das actividades por que é responsável. Estabelece, selecciona e adapta os métodos e procedimentos de trabalho face aos problemas a resolver. Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazo. Pode exercer funções de coordenação de outros trabalhadores do mesmo nível ou de nível inferior.

Carreira profissional. — Inicia no grau de qualificação H, nível salarial 27, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para H28. Três anos após o ingresso em H28 evoluirá para o grau de qualificação I, nível salarial 33.

#### Licenciado B

Definição de funções. — É o trabalhador que, em função da habilitação académica e experiência que possui, planifica, organiza e assegura a realização das diferentes actividades por que é responsável, de acordo com simples indicação dos objectivos finais. Elabora estudos, pareceres e ou projectos com exigências de rigor técnico e exequibilidade. Estabelece, selecciona e adapta os métodos e procedimentos de trabalho face aos problemas a resolver. Pode exercer funções de coordenação de outros trabalhadores do mesmo nível ou de nível inferior.

Carreira profissional. — Início: grau de qualificação J, nível salarial 41.

### ANEXO V

#### Estrutura dos níveis de qualificação

##### 1 — Quadros superiores:

Bacharel B;  
Consultor;  
Especialista B;  
Licenciado B.

##### 2 — Quadros médios:

Bacharel A;  
Especialista A;  
Licenciado A.

##### 3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Supervisão A;  
Supervisão B;  
Supervisão C.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos:

Técnico especializado:  
Administrativa;  
Atendimento a clientes;  
Secretariado.

4.2 — Comércio.

4.3 — Produção:

Técnico especializado:  
Adução;  
Assistência a clientes;  
Assistência a redes;  
Automação e telecomunicações;  
Coordenação de obras;  
Desenho;  
Equipamento e instalações;  
Exploração;  
Higiene e segurança;  
Laboratorial;  
Metrologia;  
Serviços de redes;  
Sistemas de informação;  
Topografia;  
Traçados e orçamentos.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Técnico operacional:  
Administrativo;  
Atendimento a clientes;  
Atendimento telefónico.

5.2 — Comércio:

Técnico operacional:  
Aprovisionamentos.

5.3 — Produção:

Técnico operacional:  
Adução;  
Amostragem;  
Artes gráficas;  
Assistência a clientes;  
Automação e telecomunicações;  
Bate-chapas;  
Carpintaria;  
Condução auto;  
Condução e manobra de máquinas;  
Construção civil;  
Coordenação de obras;  
Decapagem e pintura;  
Desenho;  
Electromecânica;  
Equipamentos e instalações;  
Exploração;  
Laboratorial;  
Metalomecânica;  
Metrologia;

Serviços de redes;  
Sistemas de informação;  
Topografia;  
Traçados e orçamentos;  
Vigilância da rede.

6 — Profissionais semiquilificados:

6.1 — Administrativos:

Técnico auxiliar:  
Apoio administrativo;  
Atendimento telefónico;  
Vigilância.

6.2 — Comércio:

Técnico auxiliar:  
Ferramentaria e armazém.

6.3 — Produção:

Técnico auxiliar:  
Adução;  
Amostragem;  
Decapagem;  
Equipamento e instalações;  
Heliografia;  
Jardinagem;  
Manutenção auto;  
Tratamento e produção.

6.4 — Outros:

Apoio geral;  
Serviços gerais.

## ANEXO VI

### Disposições gerais e transitórias

1 — Metodologia de acesso ao novo sistema de carreiras e à nova tabela salarial:

a) Todos os trabalhadores no momento da passagem para o novo sistema de carreiras terão um incremento salarial de 2,5 %;

b) A compatibilização da tabela salarial vigente, com o incremento percentual referido na alínea a), implica num período transitório a existência de valores que não se enquadram na tabela salarial resultante do presente sistema de carreiras, e que serão progressivamente eliminados com a passagem dos trabalhadores para esta última tabela, num período que se prevê de três anos;

c) Os trabalhadores que se encontram posicionados na base, 1.º, 2.º e 3.º escalões da tabela salarial substituída, transportam a antiguidade que têm no escalão, para efeitos de progressão de nível salarial na actual tabela;

d) Para os trabalhadores posicionados no 4.º escalão e flexibilizados, a contagem de tempo para efeitos de progressão de nível salarial será feita a partir da data de entrada em vigor do presente sistema de carreiras;

e) Aquando da primeira progressão de nível salarial na actual tabela, os trabalhadores cujo aumento decorrente de tal progressão não corresponda a 2,5 % serão compensados com a antecipação em tempo;



f) A passagem do actual para o novo sistema de carreiras ocorre de forma global para todos os trabalhadores da Empresa, com efeitos a 1 de Setembro de 2000;

g) Na passagem para o novo sistema de carreiras, é garantida a todos os trabalhadores uma retribuição superior à que auferem no actual sistema;

h) Na implementação do novo sistema de carreiras a nenhum trabalhador será exigido o exercício de funções de nível menos qualificado do que as que já desempenham no exercício da sua actividade profissional, bem como não lhes será exigido o exercício de funções para as quais não estejam habilitados.

2 — Avaliação de desempenho profissional — a Empresa manterá em vigor um sistema de análise de desempenho profissional numa perspectiva de valorização profissional assente em critérios que se pretendem transparentes, isentos e credíveis.

A Empresa enviará às organizações sindicais todas as alterações que vierem a ser objecto de informação geral aos trabalhadores.

3 — Mobilidade entre categorias profissionais — por conveniência de serviço, os trabalhadores classificados em:

a) Técnico operacional e técnico especializado da área administrativa podem exercer funções ou ser reclassificados na área de atendimento a clientes;

b) Técnico operacional e técnico especializado da área de atendimento a clientes podem exercer funções ou ser reclassificados na área administrativa;

c) Técnico operacional e técnico especializado da área de assistência a clientes — oriundos de agente de COL — podem exercer funções ou ser reclassificados na área de atendimento a clientes e administrativa;

d) Técnico operacional e técnico especializado da área de assistência a clientes — oriundos de canalizadores — podem exercer funções ou ser reclassificados na área de assistência a redes e metrologia;

e) Técnico operacional e técnico especializado da área de assistência a redes — oriundos de canalizadores — podem exercer funções ou ser reclassificados na área de assistência a clientes e metrologia;

f) Técnico operacional e técnico especializado da área de metrologia — oriundos de canalizadores — podem exercer funções ou ser reclassificados na área de assistência a redes e assistência a clientes.

4 — Acesso automático à extensão de carreira — os trabalhadores que, na data e em resultado da entrada em vigor do presente sistema de carreiras, ingressem no último nível da carreira base ou fiquem posicionados na tabela salarial intercalar em valores imediatamente abaixo aos daquele nível mas superiores ao nível antecedente ascenderão, automaticamente, decorridos três anos após o ingresso no último nível da carreira base ao 1.º nível da extensão de carreira, observando-se as regras de progressão estabelecidas no AE.

5 — Correspondência das categorias — conforme quadro seguinte:

#### Correspondência das categorias

	Novas	Anteriores
Técnico auxiliar . . . . .	Apoio administrativo . . . . .	Agente de produção. Apontador. Auxiliar administrativo.
	Adução . . . . .	Operador de adução do nível 1. Operador de adutores.
	Amostragem . . . . .	Operador de amostragem do nível 1. Preparador de laboratório.
	Apoio geral . . . . .	Trabalhador auxiliar.
	Ferramentaria e armazéns . . . . .	Ferramenteiro.
	Atendimento telefónico . . . . .	Telefonistas.
	Decapagem . . . . .	Decapador por jacto.
	Assist. a equipamentos e instalações . . . . .	Maquinista não especificado.
	Heliografia . . . . .	Operador heliográfico.
	Jardinagem . . . . .	Jardineiro.
	Manutenção auto . . . . .	Lubrificador-lavador.
	Serviços gerais . . . . .	Assistente de consultório. Aux. téc. de museografia. Contínuo. Estafeta. Op. máq. aux. Mecanográficas. Recepcionista. Vigilante da colónia de férias.
	Tratamento e produção . . . . .	Maquinista não especificado. Operador de tratamento de água.
	Vigilância . . . . .	Guarda.
		Agente de COL. Agente de COL principal. Agente de compras.

	Novas	Anteriores
	Administrativa . . . . .	Agente de compras principal. Agente de normalização. Escriturário. Escriturário principal.
	Adução . . . . .	Op. adução dos níveis II, III e IV.
	Amostragem . . . . .	Op. de amostragem dos níveis II, III e IV.
	Aprovisionamentos . . . . .	Fiel de armazém. Fiel de armazém principal.
	Artes gráficas . . . . .	Impressor litográfico. Operador de sistemas editoriais. Operário principal.
	Assistência a clientes . . . . .	Agente de ADO. Agente de COL. Agente de COL principal. Canalizador. Operário principal. Operador leit. áreas especiais.
	Assistência a redes . . . . .	Canalizador. Montador de canalizações. Operário principal.
	Atendimento a clientes . . . . .	Agente de COL. Agente de COL principal. Escriturário. Escriturário principal.
	Atendimento telefónico . . . . .	Telefonista principal.
	Automação e telecomunicações . . . . .	Téc. de inst. e cont. do nível I. Téc. de telec. e elect. do nível I.
	Bate-chapas . . . . .	Bate-chapas. Operário principal.
	Carpintaria . . . . .	Carpinteiro. Operário principal.
	Condução auto . . . . .	Motorista A e B. Motorista principal.
	Condução e manobra de máquinas . . . . .	Tractorista. Tractorista principal.
Técnico operacional . . . . .	Construção civil . . . . .	Canteiro. Operário principal. Pedreiro. Pintor (c. civil).
	Coordenação de obras . . . . .	Encarregado fiscal. Coord. obras do 2.º escalão.
	Decapagem e pintura . . . . .	Operário principal. Pintor (metalúrgico).
	Desenho . . . . .	Desenhador. Desenhador de máquinas.
	Electromecânica . . . . .	Mestre. Electricista auto. Operário principal. Serralheiro mecânico.
	Equipamentos e instalações . . . . .	Electricista de AT. Electricista de BT. Mont. ajustador de máquinas. Operário principal. Téc. de cons. de AT. Téc. de cons. de manut. mecânica. Téc. de equip. e inst. dos níveis I e II.
	Exploração . . . . .	Coord. de cons. e tratam. Op. de exploração dos níveis I e II. Operador principal. Coord. de cons. e tratam.
	Laboratorial . . . . .	Téc. anal. dos níveis I, II e III.
	Metal-mecânica . . . . .	Ferreiro. Mestre. Operário principal.

	Novas	Anteriores
		Prep. trab. metalúrgico. Serralheiro civil. Torneiro mecânico.
	Metrologia .....	Aferidor. Canalizador. Mec. de apar. de precisão. Mestre. Operário principal. Téc. de metrologia.
	Redes .....	Ag. serv. Rede dos níveis I e II.
	Sistemas de inform. ....	Téc. de sist. de inf. praticante.
	Supervisão A .....	Coord. serv. vigilância. Encarregado de cont. estaf. port. Encarregado de jardinagem Encarregado do serv. de limpeza.
	Supervisão B .....	Encarregado fiscal RD. Encarreg. fiscal pavimentos. Encarreg. of. de artes gráficas. Encarregado de armazém. Encarregado de carpintaria. Mestre. Superv. de refeitórios.
	Topografia .....	Desenhador de topografia B. Porta-miras. Registador.
	Traçados e orçamentos. ....	Construtor civil do nível I. Medidor orçamentista. Téc. de traçados.
	Vigilância da rede .....	Coloc. apar. reg. pressão. Vigilante da rede. Vigilante da rede principal.
Técnico especializado . . .	Administrativa .....	Téc. especializado.
	Adução .....	Operador de adução do nível V.
	Assistência a clientes.	
	Assistência a redes.	
	Atendimento a clientes. ....	Téc. especializado.
	Automação e telecomunicações. ....	Téc. inst. e cont. do nível II. Téc. telec. e electrón. dos níveis II e III. Téc. telegestão dos níveis I e II.
	Coordenação de obras .....	Coord. Obras do 1.º escalão.
	Desenho .....	Desenhador projectista.
	Equipam. e inst. ....	Téc. equip. e inst. dos níveis III e IV.
	Exploração .....	Op. exploração dos níveis III e IV. Téc. especializ.
	Higiene e segurança. ....	Téc. de prev. e seg.
	Laboratorial .....	Téc. analista dos níveis IV e V.
	Metrologia.	
	Secretariado .....	Secretária.
	Serviços de redes .....	Agente serv. rede do nível III.
	Sistemas de inform. ....	Téc. sist. de informação dos níveis I e II.
	Supervisão C .....	Subchefe de secção. Supervisor de COL.
	Topografia .....	Desenhador de topografia A. Topógrafo.
	Traçados e orçamentos. ....	Construtor civil do nível II. Téc. traçados-coordenador.
	Bacharel A .....	Eng. téc. dos níveis 1, 2 e 3. Bacharel e equip. dos níveis 1, 2 e 3.
Bacharel B .....	Eng. téc. dos níveis 4, 5 e 6. Bacharel e equip. dos níveis 4, 5 e 6.	
Consultor .....	Assessor A.	
	Construtor civil do nível III. Q. A. P. dos níveis 1, 2 e 3.	

	Novas	Anteriores
Quadro .....	Especialista A. ....	Téc. analista do nível vi. Solicitador e técnico fiscal. Téc. telegestão do nível iii. Téc. sist. de informação do nível iii.
	Especialista B. ....	Q. A. P. dos níveis 4, 5 e 6. Téc. sist. de informação do nível iv.
	Licenciado A .....	Engenheiro dos níveis 1, 2 e 3. Consultor jurídico dos graus 4 e 3. Economista dos níveis 1, 2 e 3. Lic. e equip. dos níveis 1, 2 e 3.
	Licenciado B .....	Engenheiro dos níveis 4, 5 e 6. Consultor jurídico dos graus 1 e 2. Economista dos níveis 4, 5 e 6. Lic. e equip. dos níveis 4, 5 e 6. Assessor B.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metal-Mecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco:

*José Alberto Santos Cabete*, mandatário.

*José António Jesus Martins*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

*Luís Manuel Belmonte Azinheira*, presidente da mesa do conselho geral.

*Luís Carvalho Rebelo*, mandatário.

Pelo SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins:

*Joaquim Martins*, secretário-geral.

Pelo SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

*José Carlos Prates Calixto*, mandatário.

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

*Elisabete Santos Alcobia Santos*, mandatária.

*Rui Fernandes Rodrigues Pato*, mandatário.

Pelo SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas:

*José Alberto Santos Cabete*, mandatário.

*José António Jesus Martins*, mandatário.

Pelo STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza Doméstica e Actividades Diversas:

*José Alberto Santos Cabete*, mandatário.

*José António Jesus Martins*, mandatário.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações em representação do

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal:

*António José Batista Penedo*, mandatário.

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

*José Martinho Jesus Miguel*, mandatário.

Pelo SQTQD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

*José Alberto Santos Cabete*, mandatário.

*José António Jesus Martins*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia:

*José Alberto Santos Cabete*, mandatário.

*José António Jesus Martins*, mandatário.

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

*Hermínio Neves Pinhão*, mandatário.

*Faustino Manuel Carrapiço Marques*, mandatário.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*António Rui Correia de Carvalho Miranda*, mandatário.

*Gabriel Marques da Silva Sadio*, mandatário.

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros:

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

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

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

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros:

*Pedro Manuel de Oliveira Gamboa*, mandatário.

Pelo STPT — Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Portugal Telecom:

*José Alberto Santos Cabete*, mandatário.  
*José António Jesus Martins*, mandatário.

Pelo SENSIQ — Sindicato de Quadros e Técnicos:

*Maria da Natividade dos Anjos Oliveira Marques Afonso*, mandatária.

Pela EPAL — Empresa Portuguesa das Águas Livres, S. A.:

*João Manuel Lopes Fidalgo*, mandatário.  
*Jorge Luís Ferrão Mascarenhas Loureiro*, mandatário.

Lisboa, 14 de Fevereiro de 2008.

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa a seguinte associação sindical:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas.

Lisboa, 30 de Janeiro de 2008. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

A FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros declara que outorga a assinatura do acordo de revisão do AE/EPAL — 2007 em representação dos seguintes Sindicatos:

SNAQ — Sindicato Nacional de Quadros Técnicos;  
SE — Sindicato dos Economistas.

Lisboa, 1 de Fevereiro de 2008. — O Secretariado Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 28 de Fevereiro de 2008, a fl. 193 do livro n.º 10, com o n.º 31/08, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### **CCT entre a ANCIA — Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outro — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2007:

1 — Quadros superiores:  
Director técnico.

2 — Quadros médios:  
2.2 — Técnicos de produção e outros:

Responsável da qualidade;  
Responsável técnico.

4 — Profissionais altamente qualificados:  
4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Inspector de veículos automóveis.

5 — Profissionais qualificados:  
5.1 — Administrativos:

Administrativo(a).

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):  
6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Recepcionista.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):  
7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Trabalhador não qualificado.

### **CCT entre a ANASEL — Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2007, e n.º 1, de 8 de Janeiro de 2008:

1 — Quadros superiores:

Analista de sistemas;  
Contabilista;  
Director (escritório, serviços).

2 — Quadros médios:  
2.1 — Técnicos administrativos:

Programador de informática.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de loja/encarregado.

4 — Profissionais altamente qualificados:  
4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Chefe de equipa;  
Tradutor(a)/correspondente em língua estrangeira/  
secretário(a) da direcção.

4.2 — Produção:

Técnico de controlo e serviço;  
Técnico de manutenção.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Administrativo.

5.3 — Produção:

Canalisador;  
Electricista;  
Fogoeiro;  
Operador/controlador de acabamentos.

5.4 — Outros:

Animador de loja.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Calandrador;  
Costureiro(a);  
Distribuidor(a);  
Lavador;  
Operador de lavandaria hospitalar;  
Recepcionista/engomador(a).

6.2 — Produção:

Prensador.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de distribuidor;  
Servente de limpeza.

Profissões integradas em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo da organização da empresa):

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de secção.

**ACT entre a CIMIANTO — Sociedade Técnica de Hidráulica, S. A., e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Constituição da comissão paritária.**

Dando cumprimento ao estipulado na cláusula 72.<sup>a</sup> do ACT acima mencionado, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2006, foi constituída pelas entidades outorgantes uma comissão paritária, com a seguinte composição:

Em representação das empresas outorgantes:

Carlos Alberto de Pinho Teixeira.  
Dr. Luís Branco Alves.

Em representação das associações sindicais outorgantes:

Luís Manuel Belmonte Azinheira.  
Dr. José Bruno C. Domingues.

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **Sindicato dos Funcionários Judiciais — Alteração**

Alteração aprovada em assembleia geral do V Congresso, realizada em 7 de Junho de 2007, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2008.

#### Artigo 1.º

[...]

#### Artigo 2.º

[...]

#### Artigo 3.º

##### **Símbolo e bandeira**

O símbolo do Sindicato é constituído por uma espada servindo de fiel de uma balança com dois braços.

A bandeira é de forma rectangular, de fundo azul, com a gravação do símbolo ao centro encimado pela sigla SFJ, de cor amarela.

#### Artigo 4.º

[...]

#### Artigo 5.º

[...]

#### Artigo 6.º

##### **Condições de admissão**

1 — São condições de admissão:

- a) Ser funcionário judicial no activo;
- b) Requerer a admissão;
- c) Declarar a adesão aos presentes estatutos;
- d) Autorizar o desconto da quota no seu vencimento, nos termos definidos pela direcção nacional, ou pagar regularmente as suas quotas, quando tal não for possível;
- e) Ser admitido pelo secretariado.

2 — O sócio que tiver pedido a demissão, apenas poderá ser readmitido, nas condições do número anterior, após análise e decisão do secretariado e sujeito ao pagamento de um ano de quotização, sendo a quota calculada com base no vencimento à data do pedido de readmissão.

3 — Em situações excepcionais e após parecer fundamentado a elaborar pela coordenadora regional respectiva, pode o secretariado isentar o pagamento total ou parcial do montante referido no número anterior.

#### Artigo 7.º

[...]

#### Artigo 8.º

##### **Direitos dos sócios**

1 — São direitos dos sócios referidos nas alíneas a) e b) do artigo anterior:

- a) Eleger e ser eleitos para os corpos gerentes do Sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar em toda a actividade do Sindicato, nomeadamente nas reuniões das assembleias gerais, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;
- c) Recorrer para os órgãos competentes de quaisquer sanções disciplinares que lhes sejam aplicadas ou de quaisquer actos dos órgãos do Sindicato que considerem irregulares;
- d) Ser informado de toda a actividade sindical;
- e) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos, culturais e sociais, comuns a toda a classe ou dos seus interesses específicos;
- f) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições e cooperativas dele dependentes ou de organizações em que o Sindicato participe, nos termos dos respectivos estatutos;
- g) Criticar livremente, no seio do Sindicato, a actuação e decisões dos seus órgãos.

2 — A capacidade eleitoral passiva só é adquirida seis meses após a admissão.

Artigo 9.º

[...]

Artigo 10.º

[...]

Artigo 11.º

[...]

Artigo 12.º

#### Suspensão de sócio e de direitos

1 — A qualidade de sócio suspende-se nos seguintes casos:

- a) Licença sem vencimento;
- b) Requerimento do interessado, dirigido à direcção nacional, quando se verificarem razões excepcionais.

2 — É suspensa a capacidade eleitoral passiva prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo 8.º aos sócios que:

- a) Assumam funções de chefia ou direcção em organismos da Administração;
- b) Se encontrem sob alçada de processo disciplinar interno, até ao trânsito em julgado da decisão que sobre o mesmo recair.

Artigo 13.º

[...]

Artigo 14.º

[...]

Artigo 15.º

[...]

Artigo 16.º

[...]

Artigo 17.º

[...]

Artigo 18.º

[...]

## CAPÍTULO IV

Artigo 19.º

#### Órgãos sociais do Sindicato

São órgãos sociais do Sindicato:

- a) A assembleia geral;
- b) O congresso;

c) A mesa da assembleia geral do congresso e do conselho nacional;

d) O conselho nacional;

e) A direcção nacional;

f) O secretariado;

g) O conselho fiscal e disciplinar;

h) As comissões coordenadoras regionais;

i) As assembleias de delegados regionais.

Artigo 20.º

[...]

Artigo 21.º

#### Perda de mandato

1 — Perdem o direito ao mandato os membros eleitos de um órgão que:

- a) Não tomem posse nos 30 dias subsequentes ao empregar do órgão para o qual foram eleitos;
- b) Ao mesmo renunciem por declaração dirigida ao presidente do órgão respectivo;
- c) Faltem injustificadamente a três reuniões seguidas ou cinco interpoladas do órgão a que pertencem;
- d) Sejam alvo da pena de expulsão;
- e) Percam a qualidade de funcionários;
- f) Se encontrem nas situações previstas no artigo 12.º, com excepção da alínea b) do n.º 2.

2 — Compete ao conselho fiscal e disciplinar declarar a perda de mandato.

Artigo 22.º

#### Suspensão do mandato

1 — Os membros eleitos podem pedir a suspensão temporária do seu mandato, em requerimento dirigido ao presidente do órgão a que pertençam.

2 — A suspensão a que alude o número anterior não pode exceder 90 dias em cada ano civil, num máximo de 180 dias por mandato.

3 — Aos eleitos com base em círculo regional podem suspender o seu mandato, quando sejam colocados em área territorial distinta daquela pela qual foram eleitos.

4 — A suspensão a que alude o número anterior cessa assim que o mesmo regressar à área por onde for eleito.

Artigo 23.º

#### Destituição e substituição

1 — Os membros de qualquer órgão podem ser destituídos pela assembleia geral, convocada para o efeito, mediante proposta do conselho fiscal e disciplinar.

2 — Os membros eleitos de um órgão, em caso de renúncia, perda de mandato ou morte, serão substituídos pelos suplentes pela ordem da sua apresentação na lista.

3 — Se por virtude de renúncia, morte, impedimento ou perda de mandato e depois de operadas as substituições pelos suplentes não for possível assegurar no mínimo metade dos membros efectivos do órgão, será nomeada pelo presidente da assembleia geral uma comissão provisória, da qual farão obrigatoriamente parte os elementos ainda em funções.

4 — No caso referido no n.º 1, realizar-se-ão eleições intercalares para o órgão ou órgãos referidos, no prazo



máximo de 90 dias, salvo se tal situação se verificar no último ano de mandato, caso em que a comissão provisória eleita exercerá as funções até ao seu termo.

5 — Quando a situação referida no n.º 1 se referir aos elementos eleitos com base em círculo eleitoral regional, a eleição intercalar terá apenas lugar no círculo respectivo, sendo as candidaturas efectuadas de acordo com o artigo 70.º

6 — Os órgãos eleitos nos termos do número anterior completarão o mandato dos órgãos substituídos.

#### Artigo 24.º

##### Convocação e funcionamento

A convocatória e funcionamento de cada um dos órgãos do Sindicato serão objecto de regulamento a elaborar pelo próprio órgão, com observância das excepções referidas neste estatuto.

#### Artigo 25.º

[...]

#### Artigo 26.º

[...]

#### Artigo 27.º

[...]

#### Artigo 28.º

[...]

#### Artigo 29.º

##### Reunião

1 — A assembleia geral reunirá ordinariamente de quatro em quatro anos para exercer as atribuições previstas na alínea a) do artigo 28.º

2 — Reunirá extraordinariamente, por convocatória do presidente da mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho nacional, a requerimento:

- a) Do conselho nacional;
- b) Da direcção nacional;
- c) Do conselho fiscal e disciplinar;
- d) De 10% dos associados.

3 — Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho nacional, deles constando, necessariamente, uma proposta de ordem de trabalhos.

4 — O presidente deverá convocar a assembleia geral no prazo máximo de 30 dias após a recepção do pedido, salvo motivo justificado a deliberar pela mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho nacional, caso em que o prazo máximo será de 60 dias.

#### Artigo 30.º

[...]

#### Artigo 31.º

[...]

#### Artigo 32.º

[...]

#### Artigo 33.º

[...]

#### Artigo 34.º

[...]

#### Artigo 35.º

[...]

#### Artigo 36.º

[...]

#### Artigo 37.º

[...]

#### Artigo 38.º

##### Composição

1 — O conselho nacional é composto por membros eleitos e por membros por inerência.

2 — São membros por inerência os membros efectivos da mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho nacional, da direcção nacional, do conselho fiscal e disciplinar e os vogais do COJ, sócios, eleitos em lista apresentada pelo Sindicato.

3 — Cada assembleia de delegados regional elegerá os seus representantes, na proporção de 2 por cada delegação regional e mais 1 por cada 400 associados ou fracção, em reunião convocada pela respectiva comissão coordenadora.

4 — Nas delegações dos Açores e da Madeira elegerão os seus delegados, em acto eleitoral convocado pela respectiva comissão coordenadora, no universo dos delegados sindicais da Região, através de voto por correspondência.

5 — O Congresso elege 10 elementos para o conselho nacional.

6 — O mandato dos membros eleitos é de quatro anos.

#### Artigo 39.º

##### Competência

1 — Compete ao conselho nacional funcionar como órgão deliberativo habitual do Sindicato nos intervalos entre congressos e, em especial:

- a) Discutir e analisar a situação político-social na perspectiva da defesa dos interesses imediatos;
- b) Apreciar a acção sindical desenvolvida com vista ao seu aperfeiçoamento e melhor coordenação;
- c) Aprovar, modificar ou rejeitar o relatório de actividades e as contas, bem com o plano de actividades e o orçamento apresentados pela direcção nacional;
- d) Apreciar os pareceres do conselho fiscal e disciplinar;
- e) Apreciar e decidir os recursos das decisões do conselho fiscal e disciplinar, em última instância, em matéria disciplinar;
- f) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção;
- g) Aprovar e alterar o regulamento do seu funcionamento;

h) Deliberar sobre a aplicação dos saldos das contas de gerência;

i) Autorizar a direcção nacional a contrair empréstimos a médio e longo prazo e a adquirir e alienar imóveis.

Artigo 40.º

[...]

Artigo 41.º

[...]

Artigo 42.º

**Composição**

1 — A direcção nacional é o órgão colegial de representação e administração do SFJ.

2 — Compõem a direcção nacional:

- a) Um presidente;
- b) Seis vice-presidentes — um por cada círculo eleitoral regional;
- c) Um secretário-geral;
- d) Um tesoureiro;
- e) Seis vogais — um por cada círculo eleitoral regional.

3 — Os vice-presidentes da direcção nacional são os coordenadores das comissões coordenadoras regionais.

4 — Os vogais da direcção nacional são os secretários das comissões coordenadoras regionais

5 — A direcção nacional aprovará o seu regulamento na primeira reunião após a posse.

Artigo 43.º

**Competência**

Compete à direcção nacional:

- a) Representar o Sindicato em juízo ou fora dele;
- b) Definir as orientações de política sindical, de acordo com os princípios definidos nestes estatutos;
- c) Apreciar e emitir parecer sobre o relatório e contas da gerência, o orçamento e plano de actividades, o Regulamento de Apoio Jurídico, a submeter à aprovação do conselho nacional;
- d) Aprovar o Regulamento das Comissões Coordenadoras Regionais, o Regulamento Eleitoral, o Regulamento do Congresso, o Regulamento dos Delegados Sindicais;
- e) Requerer a convocação do conselho nacional;
- f) Criar secções sindicais.

Artigo 44.º

**Competência dos membros da direcção nacional**

1 — Compete ao presidente da direcção nacional:

- a) Representar o Sindicato, judicial e extrajudicialmente, podendo, com observância dos estatutos, outorgar poderes gerais e especiais;
- b) Coordenar a actividade do Sindicato;
- c) Convocar e presidir às reuniões;
- d) Participar nas reuniões das comissões coordenadoras regionais;

e) Apresentar ao conselho nacional o relatório e plano de actividades;

f) Apresentar ao congresso o balanço da gestão do seu mandato.

2 — Compete aos vice-presidentes:

- a) Coadjuvar o presidente;
- b) Dirigir as respectivas comissões coordenadoras regionais.

3 — Compete ao secretário-geral:

- a) Coadjuvar e substituir o presidente nas suas faltas e impedimentos;
- b) Dirigir os serviços administrativos;
- c) Dirigir as publicações do Sindicato;
- d) Elaborar as actas das reuniões.

4 — Compete ao tesoureiro:

- a) Dirigir a contabilidade;
- b) Elaborar as contas de gerência e os orçamentos.

Artigo 45.º

**Reuniões**

1 — A direcção nacional reúne, ordinariamente, duas vezes por ano e, extraordinariamente, sempre que convocada nos termos do respectivo regulamento.

2 — As deliberações são tomadas por maioria de votos dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

3 — A direcção nacional pode convocar para as suas reuniões outras pessoas sempre que tal se afigure conveniente.

Artigo 46.º

[...]

Artigo 47.º

**Vinculação**

1 — Para que o Sindicato fique obrigado, basta que os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros da direcção nacional, sendo obrigatoriamente uma das assinaturas do presidente, do secretário-geral ou do tesoureiro. No caso das delegações regionais, uma das assinaturas será obrigatoriamente do respectivo vice-presidente.

2 — A direcção poderá constituir mandatário para a prática de certos actos, devendo para tal fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

Artigo 48.º

(Eliminado.)

Artigo 49.º

**Secretariado**

1 — O secretariado é composto por:

- a) O presidente da direcção nacional;
- b) Os vice-presidentes;
- c) O secretário-geral;
- d) O tesoureiro.

2 — Os dirigentes que desempenhem funções a tempo inteiro integram o secretariado, sem direito a voto.

## Artigo 50.º

### Competências do secretariado

Entre outras, compete ao secretariado:

- a) Dirigir e coordenar a actividade do Sindicato, de acordo com as orientações da direcção nacional;
- b) Admitir e rejeitar os pedidos de inscrição ou de re-admissão de sócio;
- c) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;
- d) Elaborar o orçamento e o plano de actividades;
- e) Elaborar o relatório e a conta de gerência;
- f) Requerer a convocação do congresso;
- g) Requerer a convocação do conselho nacional;
- h) Organizar e actualizar os cadernos eleitorais;
- i) Admitir, suspender e despedir os empregados do Sindicato.

## SECÇÃO VII

### Conselho fiscal e disciplinar

## Artigo 51.º

### Composição

O conselho fiscal e disciplinar, eleito pela assembleia geral, é composto por sete membros, sendo:

- a) Um presidente;
- b) Um vice-presidente;
- c) Um secretário;
- d) Quatro vogais.

## Artigo 52.º

[...]

## Artigo 53.º

[...]

## Artigo 54.º

[...]

## Artigo 55.º

### Comissão coordenadora regional

1 — As Comissões Coordenadoras Regionais das Delegações de Coimbra, Évora, Lisboa e Porto são constituídas por:

- a) Um coordenador, que é um dos vice-presidentes eleitos na lista nacional;
- b) Um secretário, que é um dos vogais eleitos na lista nacional;
- c) Cinco vogais eleitos em listas, nos respectivos círculos eleitorais regionais.

2 — As Comissões Coordenadoras dos Açores e da Madeira são constituídas por:

- a) Um coordenador, que é um dos vice-presidentes eleitos na lista nacional;
- b) Um secretário, que é um dos vogais eleitos na lista nacional;
- c) dois vogais eleitos em listas, nos respectivos círculos eleitorais regionais.

3 — As comissões coordenadoras, no âmbito da sua competência, coordenam a actividade na sua área.

4 — As comissões coordenadora regionais reúnem nos termos dos respectivos regulamentos.

5 — Na sua primeira reunião, as comissões coordenadoras distribuirão os pelouros e designarão dia para as suas reuniões.

6 — Os vogais referidos no n.º 1, alínea c), e no n.º 2, alínea c), têm assento nas reuniões da direcção nacional e com direito a voto.

## Artigo 56.º

### Competência

Compete, em especial, às comissões coordenadoras regionais:

- a) Organizar os funcionários judiciais para a defesa dos seus interesses colectivos;
- b) Promover e organizar acções conducentes à satisfação das suas reivindicações e apoiar acções com idêntico objectivo;
- c) Fomentar a solidariedade entre os funcionários judiciais desenvolvendo a sua consciência sindical;
- d) Incentivar a filiação dos funcionários judiciais não sindicalizados;
- e) Informar os associados de toda a actividade sindical e a direcção nacional dos problemas e anseios dos funcionários judiciais;
- f) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam apresentadas pelos órgãos nacionais.

## Artigo 57.º

### Assembleia de delegados regional

1 — A assembleia de delegados regional é constituída pelos delegados sindicais da respectiva área.

2 — A assembleia de delegados regional reunirá, pelo menos, uma vez por ano, mediante convocatória da respectiva comissão coordenadora regional.

3 — Compete-lhe, em especial, eleger os delegados ao conselho nacional.

4 — Pronunciar-se sobre a actividade sindical, apresentando propostas ou moções ao secretariado.

5 — A mesa da assembleia regional é constituída pela comissão coordenadora respectiva

6 — Os membros das comissões coordenadoras participam nas assembleias de delegados, sem direito a voto.

## SECÇÃO IX

### Organização sindical de base

## Artigo 58.º

### Estruturação

1 — Nos locais de trabalho cuja dimensão o justificar podem ser criadas secções sindicais.

2 — A estrutura do Sindicato no local de trabalho é constituída por:

- a) A assembleia sindical;
- b) Os delegados sindicais;
- c) A comissão sindical.

3 — O funcionamento e atribuições destas secções serão objecto de regulamento a elaborar pela direcção nacional.

Artigo 59.º

[...]

Artigo 60.º

[...]

Artigo 61.º

[...]

Artigo 62.º

[...]

Artigo 63.º

[...]

Artigo 64.º

[...]

Artigo 65.º

[...]

Artigo 66.º

[...]

Artigo 67.º

[...]

Artigo 68.º

[...]

Artigo 69.º

[...]

Artigo 70.º

[...]

Artigo 71.º

[...]

Artigo 72.º

#### Eleições para os órgãos nacionais

A eleição para a mesa da assembleia geral do congresso e do conselho nacional, direcção nacional e conselho fiscal e disciplinar é feita com base em listas apresentadas por:

- a) Direcção nacional;
- b) Secretariado;
- c) Pelo menos 250 associados.

Artigo 73.º

#### Candidaturas

Podem ser apresentadas apenas listas de candidatos a vogais para a respectiva comissão coordenadora regional, a que se referem as alíneas c) dos n.ºs 1 e 2 do artigo 55.º destes estatutos, as quais têm de ser propostas por:

- a) 75 sócios da respectiva área regional no caso de Coimbra, Évora, Lisboa e Porto;
- b) 15 sócios da respectiva área regional no caso de Açores e Madeira.

Artigo 74.º

#### Listas

1 — A eleição e escrutínio serão feitos com base em listas, incluindo os candidatos efectivos, bem como os respectivos suplentes.

2 — As listas são identificadas, nos boletins de voto, por uma letra, atribuída por sorteio.

3 — As listas contêm em relação a cada candidato o seu nome completo, cargo para que se candidata, categoria e tribunal ou serviço em que exerce funções bem como a declaração de aceitação segundo modelo anexo ao Regulamento Eleitoral.

4 — Cada associado só pode figurar como candidato por uma lista e para um único cargo.

5 — Cada lista de candidatura designará um mandatário que a representará no processo eleitoral e tem direito a um subsídio monetário atribuído pela direcção nacional, de acordo com critérios de igualdade e equilíbrio.

Artigo 75.º

[...]

Artigo 76.º

[...]

Artigo 77.º

[...]

Artigo 78.º

[...]

Artigo 79.º

[...]

Artigo 80.º

[...]

Registados em 29 de Fevereiro de 2008, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 10, a fl. 115 do livro n.º 2.

## **APROFER — Associação Sindical dos Profissionais do Comando e Controlo Ferroviário**

Estatutos aprovados em assembleia geral constituinte, realizada em 12 de Dezembro de 2007.

### **CAPÍTULO I**

#### **Denominação, âmbito, sede**

##### **Artigo 1.º**

A Associação Sindical dos Profissionais do Comando e Controlo Ferroviário, abreviadamente designada por APROFER, associa e representa os controladores e inspectores de circulação que laborem no comando de tráfego centralizado e centro de comando operacional.

##### **Artigo 2.º**

A Associação Sindical reger-se-á por este estatuto, pelos seus regulamentos internos e pela lei.

##### **Artigo 3.º**

1 — A Associação tem a sua sede em Lisboa e exerce a sua actividade em todo o território nacional.

2 — Poderá criar, por simples deliberação da sua direcção, secções ou delegações onde o justifiquem a necessidade de uma participação mais directa dos associados e uma melhor defesa dos seus interesses.

### **CAPÍTULO II**

#### **Princípios fundamentais**

##### **Artigo 4.º**

A Associação orienta a sua acção dentro dos princípios do sindicalismo democrático, guardando a total independência ao Estado e a quaisquer agrupamentos de natureza política ou religiosa.

##### **Artigo 5.º**

2 — É garantido a todos os associados o exercício do direito de tendência, nos termos do número seguinte:

1 — A Associação defende a unidade e a solidariedade entre todos os trabalhadores, em especial os que representa, pugnando pela elevação e pelo respeito da sua condição socioprofissional.

3 — A APROFER, Associação Sindical dos Profissionais do Comando e Controlo Ferroviário, reconhece no seu seio a existência de diversas correntes de opinião político-ideológica cuja organização é exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes.

a) As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

b) As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito, em circunstância alguma, possa prevalecer sobre o direito de cada associado individualmente considerado.

c) As formas de participação e expressão das diversas correntes de opinião nos órgãos competentes da APROFER subordinam-se às normas regulamentadas, definidas e aprovadas pelos órgãos competentes.

### **CAPÍTULO III**

#### **Objectivos**

##### **Artigo 6.º**

A Associação tem por objectivos principais:

a) Representar e defender os interesses socioprofissionais dos seus associados;

b) Promover e exercer a defesa dos princípios de deontologia profissional;

c) Defender a estabilidade de emprego dos seus associados;

d) Participar, pela forma e conforme os meios julgados mais convenientes, na fixação de melhores condições de trabalho;

e) Promover, organizar e orientar as acções conducentes à satisfação das pretensões e reivindicações dos seus filiados, democraticamente deliberadas;

f) Defender a justiça e a legalidade das nomeações e das promoções dos trabalhadores seus associados;

g) Apoiar e auxiliar os associados em caso de diferendo entre eles e a entidade patronal, nomeadamente em inquéritos disciplinares e acções judiciais;

h) Prestar auxílio aos associados, nas condições previstas nos regulamentos internos, através de todos os seus órgãos;

i) Promover a análise crítica e a livre discussão das questões sindicais e de trabalho;

j) Fomentar iniciativas conducentes à valorização social, cultural e sindical dos seus associados.

##### **Artigo 7.º**

Para a prossecução dos objectivos enunciados no artigo anterior, compete à Associação, em especial:

a) Negociar convenções colectivas de trabalho e outros acordos de interesse para os associados;

b) Declarar a greve e promover outras formas de luta, nos termos e nas condições na lei;

c) Fiscalizar e exigir a correcta aplicação das leis do trabalho, das convenções colectivas e de outros instrumentos de regulamentação do trabalho;

d) Tomar as iniciativas julgadas mais convenientes à defesa de todos os interesses profissionais dos associados, nomeadamente defendendo a justiça e a legalidade das admissões, nomeações e promoções, e à melhoria das condições de exercício da profissão, assegurando ainda o respeito dos princípios de deontologia profissional;

e) Assegurar os apoios técnicos necessários aos seus associados nos conflitos resultantes das relações de trabalho;

f) Dar parecer sobre assuntos que respeitem à actividade e à especialidade profissional dos seus associados;

g) Criar órgãos e instituições e promover e apoiar iniciativas tendo em vista a valorização social, cultural, profissional, económica e sindical dos associados;

*h)* Gerir instituições próprias de carácter social ou outras de igual ou idêntica natureza em colaboração com outros sindicatos;

*i)* Criar secções e delegações de harmonia com as necessidades dos associados e as de funcionamento do Sindicato, dentro do espírito e dos princípios deste estatuto;

*j)* Assegurar aos associados uma permanente informação da sua actividade e das organizações em que estiver integrado, utilizando os meios e os processos julgados mais convenientes;

*k)* Participar em organizações sindicais nacionais ou internacionais em que esteja filiado;

*l)* Assegurar o respeito e a prática dos princípios democráticos na vida do Sindicato;

*m)* Cobrar as quotizações dos seus associados e outras receitas assegurando a sua boa gestão.

## CAPÍTULO IV

### Dos associados

#### Artigo 8.º

A admissão na Associação faz-se mediante pedido de inscrição apresentado à direcção que o apreciará e sobre ele decidirá no prazo de 15 dias.

#### Artigo 9.º

São direitos dos associados:

- a)* Participar em toda a actividade da Associação;
- b)* Eleger e ser eleito para os corpos gerentes e outros órgãos da Associação;
- c)* Beneficiar de todos os serviços directa ou indirectamente prestados à Associação;
- d)* Recorrer para a comissão de recursos das sanções aplicadas pela direcção;
- e)* Exigir dos corpos gerentes esclarecimento sobre a sua actividade, nos termos previstos nestes estatutos;
- f)* Examinar na sede da Associação todos os documentos de contabilidade e as actas das reuniões dos corpos gerentes nos 15 dias que precedem qualquer sessão ordinária da assembleia geral;
- g)* Deixar de associado, mediante prévia comunicação escrita à direcção e sem prejuízo do pagamento das quotizações devidas e das respeitantes aos dois meses imediatos ou outras prestações em débito.

#### Artigo 10.º

São deveres dos associados:

- a)* Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral e o estabelecimento nestes estatutos e nos regulamentos internos que vierem a ser aprovados;
- b)* Participar nas actividades da Associação;
- c)* Agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos dos associados;
- d)* Comunicar à Associação, no prazo de 20 dias, qualquer alteração da sua situação profissional, nomeadamente que impliquem mudança de local de trabalho;
- e)* Pagar a jóia de inscrição e as quotas mensais ou outras contribuições estabelecidas com vista à concessão de benefícios aos associados.

#### Artigo 11.º

1 — A jóia terá o valor de €5, a quota mensal é fixada em 1% do índice salarial de cada associado.

2 — A cobrança far-se-á directamente na sede, por entrega aos delegados sindicais ou por qualquer outro meio permitido na lei.

#### Artigo 12.º

Perdem a qualidade de associados aqueles que:

*a)* Deixarem de pagar quotizações durante seis meses se, depois de avisados, não efectuarem o seu pagamento ao prazo de um mês;

*b)* Forem punidos com a pena de expulsão.

#### Artigo 13.º

1 — No caso da alínea *b)* do artigo anterior, a readmissão só poderá processar-se após liquidação dos débitos à Associação, à data da perda da qualidade de associado.

2 — No caso de ter sido aplicada a sanção de expulsão, a readmissão só poderá ser permitida quando decorrido um ano sobre a data da deliberação daquela e obtido parecer favorável da comissão de recursos.

## CAPÍTULO V

### Dos órgãos da Associação Sindical

#### Artigo 14.º

São órgãos da Associação:

- a)* A assembleia geral;
- b)* A direcção;
- c)* O conselho fiscal;
- d)* A comissão de recursos;

#### Artigo 15.º

A duração dos mandatos dos corpos gerentes da Associação, mesa da assembleia, direcção e conselho fiscal e da comissão de recursos é de três anos.

## CAPÍTULO VI

### Assembleia geral

#### Artigo 16.º

A assembleia geral do Sindicato é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais e reunirá em sessões ordinárias ou extraordinárias.

#### Artigo 17.º

A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário, tendo o presidente voto de qualidade.

#### Artigo 18.º

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

### Artigo 19.º

1 — A assembleia geral eleitoral poderá funcionar em locais diferentes, com mesas locais, sempre se imponha uma necessidade maior da participação dos seus associados.

2 — As mesas locais serão constituídas pelos três associados mais antigos da área geográfica em que aquelas funcionem e que possam achar-se presentes, salvo se existirem delegações, com órgãos próprios eleitos, nos termos previstos nestes estatutos.

### Artigo 20.º

Compete à assembleia geral:

a) Eleger, por escrutínio secreto, a mesa da assembleia geral, a direcção, o conselho fiscal e a comissão de recursos;

b) Deliberar sobre as alterações dos estatutos;

c) Aprovar os regulamentos internos e a sua revogação total ou parcial;

d) Deliberar quanto à associação com outros sindicatos, bem como sobre a sua filiação em federações, uniões ou confederações de sindicatos e ainda em organizações internacionais de trabalhadores;

e) Deliberar sobre a fusão, extinção, dissolução da Associação e, neste caso, também quanto à liquidação e destino do seu património, o qual reverterá sempre, a favor de uma ou várias instituições de apoio social aos ferroviários;

f) Apreciar os actos dos corpos gerentes e seus membros e sendo caso disso deliberar sobre a cessação dos respectivos mandatos;

g) Apreciar e deliberar sobre o projecto de orçamento anual proposto pela direcção;

h) Apreciar e aprovar anualmente o relatório e as contas da direcção e o parecer do conselho fiscal;

i) Fixar o montante da jóia de inscrição, das quotizações mensais e das contribuições pecuniárias referidas na alínea e) do artigo 10.º;

j) Pronunciar-se e deliberar sobre todos os assuntos de interesse da Associação e dos associados e que constem da respectiva ordem de trabalhos.

### Artigo 21.º

A assembleia geral reunirá anualmente até 31 de Março, em sessão ordinária, para exercer as atribuições consignadas nas alíneas g) e h) do artigo anterior e, de três em três anos, para proceder às eleições previstas na alínea a) do mesmo artigo.

### Artigo 22.º

1 — A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária por determinação da mesa ou a pedido da direcção ou de um mínimo de 20 % dos seus associados.

2 — Os pedidos de convocação da assembleia geral serão dirigidos, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral e dele constarão obrigatoriamente os fundamentos do pedido e uma proposta da ordem de trabalhos.

3 — A convocatória da assembleia será feita com a antecedência mínima de 15 dias por anúncio afixado nos locais de trabalho e publicado com o mínimo de três dias de antecedência num dos jornais, da sede da associação

sindical, nele se indicando a hora e o local onde se realiza e a ordem de trabalhos.

4 — Se da ordem de trabalho constar qualquer das matérias enumeradas nas alíneas b), d), e) e f) do artigo 20.º a convocação referida no número anterior será feita com a antecedência mínima de 30 dias.

### Artigo 23.º

1 — É vedado discutir e deliberar sobre assuntos que não constem da ordem de trabalhos.

2 — As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes, salvo nos casos em que estatutariamente outra coisa esteja fixada.

3 — Em caso de empate, fica a deliberação adiada para nova reunião da assembleia geral.

4 — Para efeitos de discussão e deliberação sobre as matérias referidas nas alíneas d) e f) do artigo 20.º, é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos associados presentes, estando presentes pelos menos 30 % do total dos associados.

5 — Para efeitos de discussão e deliberação sobre as matérias referidas nas alíneas b) e e) do artigo 20.º é exigida uma maioria qualificada de três quartos de todos os associados.

### Artigo 24.º

1 — As reuniões da assembleia geral iniciar-se-ão à hora marcada com a presença da maioria dos associados ou em segunda convocatória com qualquer número de associados, ressalvando o disposto no n.º 4 do artigo anterior.

2 — As assembleias gerais não funcionarão além das vinte e quatro horas, salvo deliberações em contrário tomadas pela maioria dos presentes até ao termo da primeira hora da sessão.

### Artigo 25.º

A assembleia geral eleitoral realizar-se-á de três em três anos e sempre que for convocada para tal efeito, conforme e estatuído no n.º 3 do artigo 22.º, com o mínimo de 60 dias de antecedência.

## CAPÍTULO VII

### Direcção

### Artigo 26.º

1 — A direcção da Associação compõe-se de cinco membros efectivos e dois suplentes eleitos pela assembleia geral.

2 — No caso de impedimento permanente de qualquer membro efectivo, este será substituído, prioritariamente, pelo 1.º e pelo 2.º suplentes.

### Artigo 27.º

Na primeira reunião da direcção, os seus membros escolherão entre si um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro e dois vogais. Um dos vogais assegurará o secretariado das reuniões da direcção.

### Artigo 28.º

Compete em especial à direcção:

- a) Dirigir e coordenar as actividades da Associação, de acordo com os princípios definidos nestes estatutos;
- b) Executar e fazer executar as deliberações da assembleia geral;
- c) Organizar e dirigir os serviços administrativos do Sindicato;
- d) Elaborar e apresentar anualmente o relatório de actividades, o relatório de contas do exercício e o orçamento para o ano imediato;
- e) Negociar convenções colectivas de trabalho e outros instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;
- f) Representar a Associação em juízo e fora dele;
- g) Gerir e administrar o património da Associação e transmiti-lo por inventário à direcção que lhe suceder, no prazo de oito dias após a sua tomada de posse;
- h) Aceitar ou rejeitar os pedidos de inscrição de associados;
- i) Solicitar reuniões dos corpos gerentes, sempre que entenda dever fazê-lo;
- j) Promover a criação de comissões técnicas e de grupos de trabalho convenientes à solução de questões de interesse da Associação e dos seus associados;
- k) Garantir aos associados a mais completa informação sindical;
- l) Contratar os empregados da Associação, fixar-lhes a remuneração e exercer quanto a eles os poderes de direcção e disciplinar;
- m) Executar os demais actos necessários à realização dos objectivos da Associação e deliberar sobre todas as matérias que não sejam da competência específica de outros órgãos;
- n) Credenciar qualquer associado para a representar em situações concretas.

### Artigo 29.º

A direcção reunirá pelo menos uma vez por mês, lavrando-se acta de cada reunião.

As suas deliberações são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício das suas funções, salvo se tiverem manifestado por forma inequívoca a sua discordância.

Obrigam a Associação as assinaturas de dois membros da sua direcção, sendo uma a do seu presidente ou, na falta ou no impedimento, a do vice-presidente.

## CAPÍTULO VIII

### Conselho fiscal

#### Artigo 30.º

O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais.

#### Artigo 31.º

1 — O conselho fiscal só poderá funcionar com a maioria dos seus membros e estes respondem solidariamente

pelos actos praticados no exercício das suas funções, salvo se tiverem manifestado por forma inequívoca a sua discordância.

2 — De cada reunião lavrar-se-á a respectiva acta em livro próprio.

### Artigo 32.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar trimestralmente a contabilidade da Associação apresentando o relatório resumido de tal exame, no prazo de 30 dias, a fixar na sede do Sindicato;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas apresentadas pela direcção, bem como sobre o seu orçamento anual ou sobre orçamentos suplementares;
- c) Assistir às reuniões da direcção para as quais tenha sido convocado ou em relação às quais tenha oportunamente requerido a sua presença;
- d) Dar os pareceres que lhe forem solicitados pela direcção;
- e) Informar a assembleia geral sobre a situação económico-financeira do Sindicato, sempre que isto lhe seja solicitado;
- f) Solicitar ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação desta, sempre que tome conhecimento de qualquer irregularidade grave na gestão financeira da Associação.

## CAPÍTULO IX

### Comissão de recursos

#### Artigo 33.º

1 — A comissão de recursos aprecia os recursos interpostos de deliberação da direcção que recusem a admissão na Associação ou apliquem sanções.

2 — É constituída por três membros eleitos em assembleia geral de entre os associados da Associação.

#### Artigo 34.º

1 — Junto dos órgãos da Associação podem ser constituídas e funcionar outras comissões técnicas, permanentes ou temporárias, com a finalidade de os coadjuvar nos seus trabalhos.

2 — Estas comissões técnicas que dependem do órgão que as tiver instituído têm a duração do seu mandato e podem por ele ser dissolvidas a todo o tempo.

## CAPÍTULO X

### Regime eleitoral

#### Artigo 35.º

A assembleia eleitoral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais e que tenham pagas as suas quotas até ao mês anterior ao da elaboração dos cadernos eleitorais.



### Artigo 36.º

Só poderão candidatar-se os sócios que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

### Artigo 37.º

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

- a) Marcar a data das eleições, com a antecedência mínima de 60 dias em relação ao termo do mandato dos órgãos a substituir;
- b) Convocar a assembleia geral eleitoral, nos termos previstos no artigo 25.º;
- c) Organizar os cadernos eleitorais;
- d) Apreciar e decidir as reclamações dos cadernos eleitorais;
- e) Dirigir todo o processo administrativo das eleições.

### Artigo 38.º

Os cadernos eleitorais serão afixados na sede da Associação e nas delegações até oito dias após a data dos avisos convocatórios da assembleia eleitoral.

### Artigo 39.º

1 — A apresentação das candidaturas faz-se mediante a entrega à mesa da assembleia geral, até 30 dias da data do acto eleitoral, de listas com a identidade dos membros a eleger, acompanhadas de um termo individual ou colectivo de aceitação de candidaturas, bem como dos respectivos programas de acção e da designação dos respectivos representantes à comissão eleitoral.

2 — Abrangem obrigatoriamente todos os corpos gerentes e terão que ser subscritos por, pelo menos, 10% dos sócios da Associação.

3 — Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de associado, idade, categoria profissional e local de trabalho e os associados subscritos pelo seu nome completo e o número de associado antecédidos na respectiva assinatura.

4 — A direcção apresentará obrigatoriamente uma lista de candidatura, que poderá retirar se tiver sido presente outra lista concorrente.

5 — O presidente da mesa da assembleia geral providenciará pela afixação, no prazo de cinco dias após a apresentação das listas de candidatura, na sede da Associação e nas das delegações.

### Artigo 40.º

1 — A comissão eleitoral é composta por dois representantes de cada lista concorrente e é presidida pelo presidente da mesa da assembleia geral.

2 — Os candidatos aos corpos gerentes, excepção feita ao presidente da mesa da assembleia geral, não poderão participar na comissão eleitoral.

3 — A comissão eleitoral será empossada pela mesa da assembleia geral até quarenta e oito horas após o termo do prazo de apresentação de candidaturas.

### Artigo 41.º

Compete à comissão eleitoral:

a) Verificar as condições de elegibilidade dos candidatos;

b) Receber, até oito dias após a sua tomada de posse, todas as reclamações relacionadas com as listas de candidaturas;

c) Deliberar, no prazo de quarenta e oito horas, sobre todas as reclamações recebidas;

d) Dar conhecimento imediato ao primeiro subscritor das listas de qualquer irregularidade para que as sane e apresente corrigidas no prazo de três dias;

e) Proclamar a aceitação definitiva das candidaturas;

f) Fiscalizar todo o processo eleitoral;

g) Elaborar relatório de eventuais irregularidades, a entregar à mesa da assembleia geral;

h) Deliberar sobre qualquer recurso interposto do acto eleitoral, no prazo de quarenta e oito horas;

i) Fazer a contagem dos votos e informar a mesa da assembleia geral dos resultados da votação;

j) Proceder à divulgação dos resultados provisórios, até vinte e quatro horas após o encerramento das mesas de voto;

k) Proceder à divulgação dos resultados definitivos.

### Artigo 42.º

1 — O voto é directo e secreto.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — Não é permitido o voto por correspondência.

### Artigo 43.º

1 — De qualquer irregularidade no acto eleitoral cabe recurso para a comissão eleitoral, no prazo de quatro dias após a ocorrência do facto objecto de recurso.

2 — Das decisões da comissão eleitoral cabe recurso para a assembleia geral, a interpor no prazo de quarenta e oito horas após a seu conhecimento.

### Artigo 44.º

1 — O período de campanha eleitoral inicia-se no 21.º dia anterior ao acto eleitoral e termina quarenta e oito horas antes da realização deste.

2 — A utilização dos serviços da Associação será assegurada equitativamente às diferentes listas concorrentes às eleições.

3 — Todas as listas serão enviadas, pela comissão eleitoral, a todos os sócios até oito dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

## CAPÍTULO XI

### Dos delegados sindicais

### Artigo 45.º

Quando a empresa exerça a sua actividade em mais que um distrito, serão eleitos um ou mais delegados sindicais por cada área geográfica a definir em assembleia geral.

### Artigo 46.º

1 — A eleição dos delegados sindicais realizar-se-á nos locais indicados e nos termos constantes da convocatória feita pela direcção.

2 — A substituição ou exoneração dos delegados será feita pela assembleia que os elegeu.

3 — A duração do seu mandato não depende da dos corpos gerentes da Associação.

4 — Haverá sempre eleições para delegados sindicais quando ocorrer mudança de direcção, a realizar no prazo de 60 dias após a data da posse daquela.

#### Artigo 47.º

A eleição, a exoneração e a substituição dos delegados sindicais serão comunicadas à empresa no prazo de oito dias, e no mesmo prazo, dada a conhecer aos associados interessados por afixação nos locais de trabalho.

#### Artigo 48.º

Compete aos delegados sindicais:

- a) Defender os interesses dos associados nos respectivos serviços e na empresa;
- b) Estabelecer e manter contacto permanente entre associados e a Associação e entre esta e aqueles;
- c) Informar a direcção dos problemas específicos dos associados que representa;
- d) Assistir às reuniões dos corpos gerentes, quando convocados;
- e) Proceder à cobrança das quotas ou jóia, e ao seu envio à Associação, quando de tal forem incumbidos.

### CAPÍTULO XII

#### Do regime disciplinar

#### Artigo 49.º

1 — O poder disciplinar pertence à direcção e é só por ela exercido.

2 — Das suas deliberações em matéria disciplinar cabe recurso para a comissão de recursos, a interpor no prazo de oito dias contados do conhecimento da deliberação recorrida.

3 — Das deliberações desta, em matéria disciplinar, não é admissível recurso.

#### Artigo 50.º

Aos associados sujeitos a procedimento disciplinar serão dadas todas as garantias de defesa e, designadamente:

- a) O arguido terá sempre direito a defesa por escrito, a apresentar no prazo de 10 dias contados da comunicação da nota de culpa;
- b) A comunicação da nota de culpa será feita pessoalmente ou por carta registada com aviso de recepção.

#### Artigo 51.º

1 — Podem ser aplicadas aos associados as seguintes penalidades:

- a) Advertência por escrito;
- b) Suspensão até um ano;
- c) Expulsão.

2 — A pena de suspensão quando superior a seis meses implica a inelegibilidade para membro dos corpos gerentes por período igual ao da suspensão.

3 — A pena de expulsão será aplicada aos sócios que infrinjam gravemente e com reincidência os preceitos estatutários.

### CAPÍTULO XVIII

#### Regime financeiro

#### Artigo 52.º

O exercício anual corresponde ao ano civil.

#### Artigo 53.º

São receitas da Associação:

- a) O produto das jóias e quotas;
- b) As doações e os legados;
- c) Quaisquer outras que lhe possam ser atribuídas ou venham a ser criadas.

#### Artigo 54.º

1 — Os valores em numerário serão depositados em instituição bancária, não podendo ficar em poder da direcção mais do que o montante indispensável para fazer face às despesas quotidianas.

2 — Os levantamentos serão efectuados por meio de cheques assinados pelo tesoureiro e por outro membro da direcção.

#### Artigo 55.º

As despesas da Associação são as que resultam do cumprimento dos estatutos e dos regulamentos internos e todas as que sejam indispensáveis à realização dos seus fins.

#### Artigo 56.º

Só o património do Sindicato responde pelo seu passivo e pelos compromissos assumidos em seu nome.

### CAPÍTULO XIX

#### Fundo de greve

#### Artigo 57.º

A assembleia geral na sessão ordinária referida no artigo 21.º decidirá sobre a quantia a efectuar ao fundo de greve da Associação.

Registados em 3 de Março de 2008, ao abrigo do artigo 483.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 11, a fl. 115 do livro n.º 2.

**Associação Sindical Independente de Agentes da Polícia de Segurança Pública — A. S. G., que passa a designar-se Sindicato Unificado da Polícia de Segurança Pública — S. U. P. — Alteração.**

Alteração aprovada em congresso realizado em 25 de Fevereiro de 2008 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 28, de 29 de Julho de

2002, 1, de 8 de Janeiro de 2003, e 10, de 15 de Março de 2005.

## CAPÍTULO I

### Da constituição

#### Artigo 1.º

##### Denominação

1 — O Sindicato Unificado da Polícia de Segurança Pública, abreviadamente designado por S. U. P., rege-se pelos presentes estatutos.

2 — O logótipo do S. U. P. será escolhido pela direcção nacional do S. U. P. e ficará a constar do seu regulamento.

#### Artigo 2.º

##### Âmbito subjectivo

O S. U. P. é a organização sindical que representa os profissionais com funções policiais das carreiras de agentes e chefes da Polícia de Segurança Pública que a ela livremente adiram.

#### Artigo 3.º

##### Âmbito geográfico

1 — O S. U. P. exerce a sua actividade em todo o território nacional, assim como nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, e tem a sua sede em Lisboa.

2 — O S. U. P. pode criar, nos termos dos presentes estatutos, delegações ou outras formas de representação.

## CAPÍTULO II

### Dos princípios fundamentais, dos fins e das competências

#### SECÇÃO I

##### Princípios fundamentais

#### Artigo 4.º

##### Autonomia

O S. U. P. é um sindicato autónomo e independente do Estado, dos governos, das confissões religiosas ou quaisquer organizações de natureza política ou partidárias.

#### Artigo 5.º

##### Sindicalismo democrático

O S. U. P. rege-se pelo princípio do sindicalismo democrático, baseado na eleição periódica e por escrutínio secreto dos seus órgãos estatutários e na participação activa dos profissionais com funções policiais das carreiras de agentes e chefes da Polícia de Segurança Pública em todos os aspectos de actividade sindical.

#### Artigo 6.º

##### Solidariedade sindical

1 — O S. U. P. pugnará ao lado de organizações nacionais ou estrangeiras que sigam objectivos análogos, pela emancipação dos profissionais com funções policiais

das carreiras de agentes e chefes da Polícia de Segurança Pública, através de um movimento sindical forte, livre e independente.

2 — Para a realização dos seus fins estatutários, o S. U. P. pode filiar-se e participar em outras organizações sindicais, nacionais ou internacionais, de âmbito policial, desde que comunguem dos princípios do sindicalismo democrático.

#### Artigo 7.º

##### Sociedade democrática

1 — O S. U. P. defende e participa activamente na construção da democracia política, social, cultural e económica.

2 — O S. U. P. pauta a sua acção pela observância do estado de direito, no respeito pela dignidade da pessoa humana e pelos direitos universais do homem.

3 — O S. U. P. orienta a sua acção com vista à eliminação de todas as formas de exploração, alienação dos seus associados, defendendo a existência de uma organização sindical livre e independente que exprima a unidade fundamental de todos os profissionais com funções policiais das carreiras de agentes e chefes da Polícia de Segurança Pública.

#### SECÇÃO II

##### Dos fins e competências

#### Artigo 8.º

##### Fim

O S. U. P. tem por fim:

- a) Fortalecer, pela sua acção, o movimento sindical;
- b) Defender os direitos e interesses dos seus associados;
- c) Apoiar e enquadrar pela forma julgada mais adequada e correcta as reivindicações dos profissionais com funções policiais das carreiras de agentes e chefes da Polícia de Segurança Pública e definir as formas de luta aconselhadas para cada caso, sempre no mais estrito cumprimento da lei;
- e) Defender e promover formas cooperativas, tanto de produção, distribuição, consumo e habitação, para benefício dos seus associados;
- f) Defender o direito a um trabalho digno e à estabilidade no emprego;
- g) Defender as condições de vida dos profissionais com funções policiais das carreiras de agentes e chefes da Polícia de Segurança Pública, visando a melhoria da sua qualidade;
- h) Pugnar pela igualdade entre homem e mulher, designadamente nas condições de acesso e promoção nas diferentes carreiras e na incumbência de missões e responsabilidades;
- i) Defender e promover a formação permanente e a reconversão e reciclagem profissionais;
- j) Defender os direitos da terceira idade e das suas condições de vida, particularmente no que respeita aos associados aposentados;
- k) Lutar pela melhoria da protecção materno-infantil;
- l) Defender os interesses da mãe, como trabalhadora;
- m) Defender o trabalhador-estudante;
- n) Promover a formação intelectual e sindical dos seus associados, contribuindo para a sua maior consciencialização e realização humana;

o) Alicerçar a solidariedade entre todos os seus associados, desenvolvendo a sua consciência sindical;

p) Defender a justiça e a legalidade, designadamente nas promoções dos profissionais com funções policiais das carreiras de agentes e chefes da Polícia de Segurança Pública, lutando contra quaisquer formas de injustiça e discriminação;

q) Defender a participação nos organismos de planificação económico-social e na gestão de organismos de carácter social.

#### Artigo 9.º

##### Atribuições

O S. U. P. tem como atribuições:

a) Nos termos da lei, exercer o direito de negociação colectiva e de participação;

b) Dar parecer sobre assuntos do seu âmbito e finalidades, perante outras associações ou perante organismos ou entidades oficiais, desde que solicitado, ou que a lei assim o determine;

c) Intervir, através do seu Departamento Jurídico, na defesa dos seus associados em processos disciplinares contra eles organizados e só em questões de serviço;

d) Prestar assistência sindical, jurídica e judicial de que os seus associados careçam no contexto das suas relações de trabalho e no exercício dos seus direitos sindicais;

e) Participar na elaboração da legislação laboral;

f) Participar na gestão das organizações que visem satisfazer os interesses dos seus associados;

g) Desenvolver todas as acções necessárias para a prossecução das suas finalidades, atribuídas por lei.

### CAPÍTULO III

#### Dos associados

##### SECÇÃO I

#### Dos associados

#### Artigo 10.º

##### Qualidade de associado

Podem inscrever-se como associados todos os profissionais com funções policiais das carreiras de agentes e chefes da Polícia de Segurança Pública nas condições previstas nos artigos 2.º e 3.º dos presentes estatutos.

#### Artigo 11.º

##### Pedido de inscrição

O pedido de inscrição é dirigido directamente à direcção nacional do S. U. P. ou através da direcção da delegação, se essa existir.

#### Artigo 12.º

##### Unicidade de inscrição

Nenhum profissional com funções policiais das carreiras de agentes e chefes da Polícia de Segurança Pública pode estar, sob pena de cancelamento ou recusa da sua inscrição, associado em qualquer outra associação sindical que

o represente na qualidade de profissional com funções policiais das carreiras de agentes ou chefes da Polícia de Segurança Pública, nos termos dos artigos 2.º e 3.º dos presentes estatutos.

#### Artigo 13.º

##### Consequências da inscrição

1 — O pedido de inscrição implica para o candidato a associado a aceitação expressa de princípios do sindicalismo e dos presentes estatutos.

2 — Com a inscrição, o candidato assume a qualidade de associado, com os direitos e deveres inerentes nos termos dos presentes estatutos.

#### Artigo 14.º

##### Recusa e cancelamento de inscrição

1 — A direcção nacional do S. U. P. pode recusar a inscrição ou cancelá-la se tiver fundadas razões sobre a falsidade das informações e dos elementos prestados para a sua formalização.

2 — Em caso de recusa ou cancelamento da inscrição, a direcção nacional do S. U. P. comunicará por escrito e de forma idónea ao candidato a associado a sua decisão devidamente fundamentada, não havendo lugar a recurso.

3 — A decisão de cancelamento da inscrição admite recurso com efeitos suspensivos para a assembleia geral, não podendo, porém, o candidato a associado eleger ou ser eleito na pendência da decisão.

#### Artigo 15.º

##### Direitos dos associados

1 — São direitos dos associados:

a) Eleger e ser eleito para os órgãos do S. U. P., nos termos dos presentes estatutos e dos regulamentos e leis aplicáveis;

b) Participar em todas as actividades do S. U. P. e suas iniciativas, com salvaguarda dos presentes estatutos;

c) Beneficiar de todos os serviços organizados pelo S. U. P., na defesa dos seus interesses profissionais, económicos, sociais e culturais;

d) Exercer o seu direito de crítica, com a observância dos presentes estatutos e demais legislação em vigor;

e) Beneficiar de apoio jurídico, no âmbito de processos disciplinares, sindical, jurídico e judicial, nos termos das alíneas c) e d) do artigo 9.º;

f) Receber do S. U. P. quantia igual aos vencimentos perdidos por virtude do desempenho de cargos sindicais ou ainda e dentro das disponibilidades existentes por motivo decorrente da sua acção sindical;

g) Informar-se e ser informado regularmente de toda a actividade do S. U. P.;

h) Utilizar as instalações do S. U. P. para actividades sindicais, sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços sindicais e das disponibilidades existentes, sempre com prévia autorização da direcção nacional, desde que seja na sede nacional, ou das direcções das delegações, sempre que se trate de espaço afecto a essas delegações;

i) Receber gratuitamente, no acto da sua inscrição efectiva como sindicalizado, um exemplar dos presentes estatutos;

j) Recorrer para a mesa da assembleia geral das decisões dos órgãos dirigentes do S. U. P. que contrariem a lei, os presentes estatutos ou lesem alguns dos seus direitos.

## Artigo 16.º

### Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Cumprir e fazer cumprir os presentes estatutos e os demais regulamentos do S. U. P.;
- b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral e dos demais órgãos dirigentes do S. U. P. quando tomadas nos termos dos presentes estatutos;
- c) Participar nas actividades sindicais e desempenhar com zelo os cargos para que forem eleitos ou nomeados;
- d) Manter-se informado das actividades do S. U. P.;
- e) Divulgar e fortalecer, pela sua acção, junto dos demais profissionais com funções policiais das carreiras de agentes e chefes da Polícia de Segurança Pública os princípios do S. U. P.;
- f) Comunicar ao S. U. P., no prazo máximo de 10 dias úteis, a sua mudança de residência ou de local de trabalho, a sua passagem à situação de pré-aposentação, aposentado ou a sua incapacidade por doença prolongada ou por qualquer sanção disciplinar, assim como qualquer outro dado biográfico relevante;
- g) Pagar pontualmente a sua quotização;
- h) Pagar uma jóia de valor igual a seis meses de quotização para poderem usufruir de protecção jurídica, no âmbito profissional (serviço), se já não forem associados;
- i) Quando em processo crime, em que tenha sido deduzido pedido de indemnização civil e que o associado seja o lesado ou ofendido e venha, em virtude desse processo, a ser ressarcido de uma quantia pecuniária a título de indemnização, o associado terá que participar do valor dos honorários que vierem a ser disponibilizados pelo S. U. P. na proporção de 50%, sendo que tal montante a pagar pelo associado nunca poderá ultrapassar o valor do montante de 20% do valor da indemnização que vier efectivamente a receber no âmbito desse processo.

## Artigo 17.º

### Suspensão de associado

São suspensos os associados que não paguem a sua quotização por um período igual ou superior a seis meses.

## Artigo 18.º

### Perda da qualidade de associado

Perdem a qualidade de associados no S. U. P.:

- a) Os associados que comuniquem à direcção Nacional da Polícia de Segurança Pública, por escrito e de forma idónea, a vontade de se desvincularem do sindicato;
- b) Os associados que cumpram com o estipulado no n.º 3 do artigo 9.º da Lei n.º 14/2002, de 19 de Fevereiro;
- c) Os associados que deixem de pagar a sua quotização por um período superior a seis meses e que, sem conveniente justificação, depois de avisados por meio idóneo para procederem ao pagamento em falta o não façam nos 30 dias subsequentes à recepção do aviso;
- d) Os associados que sejam avisados por meio idóneo do motivo do cancelamento da sua inscrição;
- e) Os associados que tenham sido punidos com a pena disciplinar de expulsão, aplicada pelo órgão competente do S. U. P.

## Artigo 19.º

### Readmissão

Os associados do S. U. P. que tenham perdido essa qualidade podem ser readmitidos nas mesmas condições previstas para a admissão, salvo no caso de expulsão, em que o pedido terá de ser apreciado e votado favoravelmente pelo conselho disciplinar, sendo obrigatório o pagamento de todas as quotas em atraso desde a data da perda da sua qualidade de associado.

## SECÇÃO II

### Da quotização

## Artigo 20.º

### Valor e cobrança

1 — A quotização mensal de cada associado é de €4, podendo todos os anos a direcção nacional do S. U. P. aumentar a mesma quotização até um máximo de €0,50 anuais, devendo esse aumento ser comunicado à direcção Nacional da Polícia de Segurança Pública pela direcção nacional do S. U. P. até 31 de Outubro do ano em que se está, para entrar em vigor em Janeiro do ano seguinte.

2 — Não estão sujeitas à quotização sindical as retribuições relativas ao subsídio de férias e 13.º mês;

3 — O aumento da quotização considera-se autorizado pelo associado desde que seja cumprido o preceituado no artigo 20.º dos presentes estatutos.

4 — As quotizações sindicais são descontadas na fonte, conforme o preceituado no n.º 1 do artigo 9.º da Lei n.º 14/2002, de 19 de Fevereiro.

## Artigo 21.º

### Isenções

Estão isentos do pagamento da sua quotização os associados que justificadamente:

- a) Tenham os seus vencimentos suspensos por motivo de doença prolongada;
- b) Se encontrem com os seus vencimentos suspensos ou reduzidos por motivo de acção disciplinar e por actuação legítima como associados ou dirigentes do S. U. P. na defesa dos seus princípios e objectivos;
- c) Os associados aposentados;
- d) Tenham os vencimentos em atraso;
- e) Esteiam suspensos por decisão judicial, não transitada em julgado e ainda por medida cautelar decidida por despacho do director nacional da Polícia de Segurança Pública.

## SECÇÃO III

### Do regime disciplinar

## Artigo 22.º

### Remissão

O regime disciplinar do S. U. P. será estabelecido no regulamento de disciplina, a aprovar em assembleia geral.

## CAPÍTULO IV

### Da organização do S. U. P.

#### SECÇÃO I

Dos órgãos não executivos e executivos

#### Artigo 23.º

##### Enumeração

São órgãos do S. U. P.:

- a) A assembleia geral (não executivo);
- b) A mesa da assembleia geral (executivo);
- c) A direcção nacional do S. U. P (executivo);
- d) O conselho disciplinar (não executivo);
- e) O conselho fiscal (executivo).

#### SECÇÃO II

Da assembleia geral

#### Artigo 24.º

##### Natureza e composição

- 1 — A assembleia geral é o órgão máximo do S. U. P.
- 2 — A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno exercício dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 25.º

##### Reuniões da assembleia geral e sua convocação

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente de cinco em cinco anos a convocação do presidente da mesa da assembleia geral.

2 — A assembleia geral reunirá extraordinariamente mediante requerimento da mesa da assembleia geral, da direcção nacional ou de um terço do universo dos associados, ouvida a mesa da assembleia geral, audição essa com carácter vinculativo no caso de ter sido requerido por um terço do universo dos associados.

3 — A convocatória da assembleia geral deverá ser divulgada obrigatoriamente em dois jornais diários com cobertura nacional e através de circular divulgada pela estrutura sindical.

4 — A convocatória deverá mencionar a data, hora e local de realização da assembleia geral, em primeira convocatória, com a ordem de trabalhos que constar no requerimento da convocação.

5 — A assembleia geral será convocada com a antecedência mínima de 90 ou 30 dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

#### Artigo 26.º

##### Competência da assembleia geral

É da competência exclusiva da assembleia geral:

- a) Eleger e destituir a mesa da assembleia geral, a direcção nacional, o conselho disciplinar e o conselho fiscal;
- b) Rever os estatutos;
- c) Aprovar o Regulamento Eleitoral, o Regulamento de Disciplina e o regimento da assembleia geral, bem como

ratificar os regulamentos elaborados pelos outros órgãos estatutários;

d) Definir a política sindical e as orientações a observar pelo S. U. P. na aplicação dos princípios do sindicalismo e nos presentes estatutos;

e) Aprovar o programa de acção;

f) Deliberar, em caso de força maior que afecte gravemente a vida do S. U. P.;

g) Deliberar sobre a adesão ou associação com outras organizações sindicais nacionais ou internacionais que prossigam fins análogos aos do S. U. P.;

h) Deliberar sobre a integração ou fusão com outras associações sindicais nacionais análogas, bem como ser integrado por outras associações sindicais nacionais que prossigam fins análogos aos do presente S. U. P.;

i) Deliberar sobre a extinção ou dissolução do S. U. P. e liquidação do seu património;

j) Delegar na mesa da assembleia geral todos os poderes não exclusivos da assembleia geral.

#### Artigo 27.º

##### Comissão organizadora

1 — A mesa da assembleia geral e a direcção nacional ficam constituídos, para efeitos da convocação da primeira assembleia geral e desde a sua data, em comissão organizadora, iniciando de imediato as suas funções.

2 — Compete à comissão organizadora a execução de todos os actos necessários à preparação da primeira assembleia geral e tomar, com a antecedência devida, as providências necessárias para que a mesma tenha lugar no tempo e local previstos na sua convocatória.

#### Artigo 28.º

##### Funcionamento da assembleia geral

1 — No início da primeira sessão da assembleia geral, que será aberta pelo secretário-geral da Associação Sindical Independente de Agentes da Polícia de Segurança Pública, a assembleia geral elegerá, de entre os associados presentes, uma mesa, a qual só dirigirá a primeira assembleia geral.

2 — A assembleia geral funcionará continuamente até se achar esgotada a ordem de trabalhos, não podendo nunca ultrapassar os três dias, após o que será encerrada.

3 — Se, no termo dos três dias, não se encontrar esgotada a ordem de trabalhos, poderá a assembleia geral deliberar, a requerimento de, pelo menos, um quinto dos associados presentes, a sua continuação, devendo o reinício da mesma efectuar-se em data que nunca poderá exceder os 90 dias à data da sua suspensão.

#### Artigo 29.º

##### Quórum

1 — A assembleia geral só poderá reunir, em primeira convocatória, se, no início da sua abertura, estiverem presentes, pelo menos, metade dos associados no exercício pleno dos seus direitos sindicais.

2 — A assembleia geral reunirá com qualquer número de associados no exercício pleno dos seus direitos em segunda convocatória, meia hora depois da hora designada para a sua primeira convocatória.

3 — São nulas todas as decisões tomadas sem o respectivo quórum ou relativas a matérias que não constem da ordem de trabalhos.

#### Artigo 30.º

##### Regimento da assembleia geral

A assembleia geral aprovará, sob proposta do presidente da mesa, o regimento que regulará a disciplina do seu funcionamento e os poderes e atribuições dos seus membros, sem prejuízo do estipulado nestes estatutos.

### SECÇÃO III

#### Da mesa da assembleia geral

#### Artigo 31.º

##### Convocatórias e reuniões da mesa da assembleia geral

1 — A mesa da assembleia geral reúne ordinariamente e obrigatoriamente duas vezes por ano e será convocada pelo seu presidente através de meios idóneos para o efeito, com a antecedência mínima de oito dias úteis, devendo nela consignar-se o dia, hora e local da reunião e respectiva ordem de trabalhos.

2 — A mesa da assembleia geral reunirá extraordinariamente sempre que convocada pelo seu presidente, a requerimento de um terço dos membros da direcção nacional do S. U. P., a requerimento de dois terços dos membros do conselho disciplinar, a requerimento de dois -terços dos membros do conselho fiscal ou a requerimento de 20 % do universo de associados no S. U. P.

3 — Recebido o requerimento, do qual deverá constar os motivos da reunião e respectiva ordem de trabalhos, o presidente da mesa da assembleia geral, ouvida a direcção nacional do S. U. P., em audição que não poderá exceder os cinco dias úteis, procederá à convocação da reunião da mesa da assembleia geral por forma a que esta reúna até ao 20.º dia subsequente ao da recepção do requerimento.

4 — A convocação deverá ser nominal, por escrito e de forma idónea, com indicação expressa da ordem de trabalhos e do dia, hora e local da reunião, assegurando-se a sua expedição de modo a que todos os membros da mesa da assembleia geral estejam na sua posse até três dias úteis antes da reunião.

#### Artigo 32.º

##### Competência da mesa da assembleia geral

Compete à mesa da assembleia geral, por delegação da assembleia geral:

a) Aprovar, em reunião ordinária, a realizar até 31 de Dezembro de cada ano civil, o plano de actividades e o orçamento para o ano seguinte, elaborados pela direcção nacional;

b) Aprovar, em reunião ordinária, a realizar até 30 de Abril de cada ano civil, o relatório e contas, elaborado pela direcção nacional;

c) Aprovar os orçamentos suplementares para despesas não previstas;

d) Designar os representantes do S. U. P. para os órgãos estatutários ou junto das associações ou federações sindicais associadas, quando tal não seja da competência expressa de outro órgão;

e) Decidir sobre os recursos interpostos das decisões dos órgãos estatutários, ouvido o conselho disciplinar;

f) Arbitrar os diferendos entre os órgãos do S. U. P., quer a solicitação destes quer officiosamente, sempre que o litígio se repercute negativamente na vida do S. U. P. ou na sua protecção externa;

g) Instituir, sob proposta da direcção nacional do S. U. P., o fundo de solidariedade e regulamentar as condições da sua utilização;

h) Nomear os órgãos de gestão administrativa do S. U. P., no caso de demissão ou destituição dos seus órgãos eleitos, até à realização da assembleia geral;

i) Requerer a convocação da assembleia geral e convocá-la nos termos estatutários;

j) Autorizar a direcção nacional a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis do S. U. P. para a prossecução dos seus fins;

k) Pronunciar-se sobre a criação ou adesão a organizações de carácter social, cultural ou cooperativo ou quaisquer outras de interesse para os seus associados;

l) Aprovar, sob proposta do seu presidente, o regulamento interno;

#### Artigo 33.º

##### Competência da mesa da assembleia geral

Compete exclusivamente à mesa da assembleia geral:

a) Assegurar o bom funcionamento da assembleia geral;

b) Dirigir os trabalhos da assembleia geral, de acordo com a ordem de trabalhos e o regimento da assembleia geral;

c) Organizar e nomear as comissões que achar necessárias ao bom funcionamento dos trabalhos.

#### Artigo 34.º

##### Composição da mesa da assembleia geral

1 — A mesa da assembleia geral é composta por:

a) Presidente da mesa da assembleia geral;

b) Vice-presidente da mesa da assembleia geral;

c) Secretário da mesa da assembleia geral.

2 — A eleição da mesa da assembleia geral far-se-á de entre listas completas e nominativas, mediante escrutínio secreto, considerando-se eleita a lista que obtiver o maior número de votos e que presidirá à mesa da assembleia geral até ao final da próxima assembleia geral ordinária.

#### Artigo 35.º

##### Competência do presidente da mesa da assembleia geral

1 — Compete especialmente ao presidente da mesa da assembleia geral:

a) Representar a assembleia geral;

b) Presidir às sessões da assembleia geral, dirigir os respectivos trabalhos, nos termos do regimento, e declarar o seu encerramento;

c) Admitir ou rejeitar qualquer documento, sem prejuízo do direito de recurso para o plenário, em caso de rejeição;

d) Assinar os documentos em nome da assembleia geral;

- e) Vigiar pelo cumprimento das resoluções da assembleia geral;
- f) Dar posse aos órgãos sociais do S. U. P.

2 — O presidente da mesa da assembleia geral, será coadjuvado ou substituído nas suas faltas ou impedimentos pelo vice-presidente da mesa da assembleia geral e na falta ou impedimento deste pelo secretário da mesa da assembleia geral.

#### Artigo 36.º

##### Competência do vice-presidente da mesa da assembleia geral

1 — Compete especialmente ao vice-presidente da mesa da assembleia geral:

- a) Representar o presidente da mesa da assembleia geral, quando assim nomeado pelo presidente da mesa da assembleia geral;
- b) Substituir o presidente da mesa da assembleia geral nas suas faltas ou impedimentos.

#### Artigo 37.º

##### Competência do secretário da mesa da assembleia geral

Compete ao secretário da mesa da assembleia geral:

- a) Ordenar as matérias a submeter a votação e registar as votações;
- b) Organizar as inscrições dos associados que pretendam usar da palavra e de acordo com o regimento;
- c) Elaborar o expediente relativo às sessões da assembleia geral e assiná-lo conjuntamente com o presidente da mesa da assembleia geral;
- d) Fazer as leituras indispensáveis durante as sessões;
- e) Redigir as actas das sessões da assembleia geral;
- f) Coadjuvar em geral o presidente da mesa da assembleia geral em tudo o que for necessário ao bom funcionamento dos trabalhos.

#### Artigo 38.º

##### Solidariedade responsável

Os membros da mesa da assembleia geral são solidariamente responsáveis pelos actos da sua gerência.

#### Artigo 39.º

##### Quórum

A mesa da assembleia geral só poderá reunir e deliberar validamente desde que estejam presentes a maioria dos membros.

#### SECÇÃO IV

##### Da direcção nacional do S. U. P.

#### Artigo 40.º

##### Natureza e composição

1 — A direcção nacional é o órgão executivo do S. U. P. e é constituída por sete elementos eleitos.

2 — A direcção nacional é composta da seguinte forma:

- a) Presidente da direcção;
- b) Vice-presidente-adjunto da direcção;

- c) Vice-presidente financeiro da direcção;
- d) Secretário administrativo da direcção;
- e) Secretário tesoureiro da direcção;
- f) 1.º secretário da direcção;
- g) 2.º secretário da direcção.

#### Artigo 41.º

##### Reuniões da direcção nacional do S. U. P.

1 — A direcção nacional reunirá sempre que necessário a convocação do presidente ou da direcção executiva.

2 — As deliberações da direcção nacional são tomadas por maioria simples dos seus membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.

3 — A direcção nacional organizará um livro de actas, devendo lavrar-se acta de cada reunião efectuada, pelo 1.º secretário administrativo.

#### Artigo 42.º

##### Eleição da direcção nacional do S. U. P.

A direcção nacional é eleita por voto secreto em assembleia geral para um mandato de cinco anos, de entre listas nominativas concorrentes, sendo considerada eleita a lista que obtenha a maioria dos votos expressos.

#### Artigo 43.º

##### Competência da direcção nacional do S. U. P.

1 — Compete à direcção nacional:

- a) Dar execução às deliberações da assembleia geral e da mesa da assembleia geral;
- b) Dirigir e coordenar toda a actividade do S. U. P., de acordo com os presentes estatutos e com as deliberações e princípios definidos globalmente pela assembleia geral e mesa da assembleia geral;
- c) Representar o S. U. P. em juízo e fora dele, activa e passivamente;
- d) Decidir da admissão de associados, nos termos estatutários;
- e) Exercer o direito de contratação colectiva;
- f) Prestar informação escrita aos associados do S. U. P. através de circulares e pela estrutura sindical das actividades do S. U. P. e da participação desta em outras instituições ou organizações análogas;
- g) Gerir os fundos do S. U. P., nos termos estatutários;
- h) Organizar e dirigir os serviços do S.U.P, ou destes dependentes;
- i) Admitir, suspender ou demitir, nos termos da lei, os funcionários do S. U. P., bem como fixar as suas remunerações;
- j) Apresentar à mesa da assembleia geral, para aprovação, as contas do exercício até 31 de Maio e o orçamento para o ano seguinte até 30 de Novembro, acompanhados do respectivo relatório de actividades ou fundamentação;
- k) Convocar ou requerer a convocação dos órgãos das delegações, para fins consultivos;
- m) Criar grupos de trabalho ou de estudo que entender necessários ao melhor cumprimento do seu mandato;
- n) Elaborar e manter actualizado o inventário dos bens do S. U. P., que será conferido e assinado no acto de posse de nova direcção nacional;



o) Requerer a convocação da assembleia geral extraordinária ou da mesa da assembleia geral nos termos estatutários e submeter à apreciação e deliberação daqueles órgãos todos os assuntos sobre os quais devam pronunciar-se ou que a direcção nacional lhes queira voluntariamente submeter;

p) Dar parecer à mesa da assembleia geral sobre a criação de organizações julgadas necessárias aos seus associados ou a adesão a outras já existentes;

q) Prestar todo o apoio técnico e económico que lhe for solicitado pelos outros órgãos e que sejam necessários ao cumprimento cabal dos respectivos mandatos;

r) Exercer as demais funções que legal ou estatutariamente sejam da sua competência;

s) Elaborar, sob proposta do seu presidente, o respectivo regulamento.

2 — Na sua primeira reunião, a direcção nacional nomeará por maioria simples, de entre os associados no pleno exercício dos seus direitos sindicais, um mínimo de 5, até um máximo de 15 directores, que passam a fazer parte integrante da direcção nacional, sendo que os últimos 10 nomeados ocuparão o lugar de suplentes que serão chamados a substituir todos os directores que venham a ser exonerados, com justa causa, ou renunciem ao cargo na pendência do respectivo mandato.

3 — Considera-se justa causa para os efeitos mencionados no número precedente designadamente a violação dos deveres elencados no artigo 16.º dos presentes estatutos, bem como a violação dos critérios e preceitos estabelecidos no Regulamento Disciplinar a que se faz referência no artigo 22.º, igualmente destes Estatutos.

4 — A direcção nacional poderá delegar nas direcções das delegações competências de representação junto dos dirigentes a nível metropolitano, regional e distrital da Polícia de Segurança Pública.

5 — A direcção nacional poderá delegar nas direcções das delegações competências de representação ou de dialogar com os Governos Regionais dos Açores e da Madeira.

6 — A direcção nacional poderá fazer-se representar, assistir e participar, por direito próprio, em todas as reuniões que se realizem no âmbito das estruturas das delegações.

#### Artigo 44.º

##### Presidente da direcção do S. U. P.

O candidato que encabece a lista vencedora à direcção nacional é eleito presidente do S. U. P.

#### Artigo 45.º

##### Competência do presidente da direcção do S. U. P.

Compete ao presidente da direcção do S. U. P.:

a) Presidir às reuniões da direcção nacional e propor ou garantir a atribuição de pelouros aos seus membros;

b) Coordenar na execução da estratégia política ou sindical em conformidade com as deliberações da assembleia geral ou da mesa da assembleia geral;

c) Representar o S. U. P. em todos os seus actos, assim como junto das organizações internacionais análogas;

d) Representar o S. U. P. em juízo ou fora dele.

#### Artigo 46.º

##### Competência do vice-presidente-adjunto da direcção do S. U. P.

Compete ao vice-presidente-adjunto da direcção do S. U. P.:

a) Coadjuvar e substituir o presidente da direcção do S. U. P. nas suas faltas ou impedimentos, mesmo em juízo ou fora dele;

b) Executar, por delegação do presidente da direcção do S. U. P., qualquer tarefa inerente ao cargo.

#### Artigo 47.º

##### Competência do vice-presidente financeiro do S. U. P.

Compete ao vice-presidente financeiro do S. U. P.:

a) Coadjuvar e substituir o vice-presidente-adjunto da direcção do S. U. P. nas suas faltas ou impedimentos;

b) Executar, por delegação do vice-presidente-adjunto da direcção do S. U. P., qualquer tarefa inerente ao cargo.

#### Artigo 48.º

##### Competências dos secretários do S. U. P.

1 — Compete ao secretário administrativo do S. U. P.:

a) Tratar, sob orientação do vice-presidente-adjunto da direcção do S. U. P., todos os processos administrativos e apresentá-los sempre que o queira ou se justifique ao vice-presidente-adjunto da direcção do S. U. P. do qual depende directamente;

b) Zelar por todo o processo administrativo do S. U. P.;

c) Executar todas as normas e directivas do presidente da direcção, vice-presidente-adjunto da direcção e vice-presidente financeiro da direcção.

2 — Compete ao secretário tesoureiro da direcção do S. U. P.:

a) Tratar, sob orientação do vice-presidente financeiro da direcção do S. U. P. todos os processos financeiros e apresentá-los sempre que o queira ou se justifique ao vice-presidente financeiro da direcção do S. U. P. do qual depende directamente;

b) Zelar por todo o processo financeiro do S. U. P.;

c) Executar todas as normas e directivas do presidente da direcção, vice-presidente-adjunto da direcção e vice-presidente financeiro da direcção.

3 — Compete aos secretários da direcção do S. U. P.:

a) Zelar por todos os processos do S. U. P.;

b) Executar todas as normas e directivas do presidente da direcção, vice-presidente-adjunto da direcção e vice-presidente financeiro da direcção.

#### Artigo 49.º

##### Direcção executiva

1 — A direcção executiva exercerá as competências da direcção nacional do S. U. P. e substitui para todos os efeitos a direcção nacional do S. U. P., excepto nas atribuições exclusivas da direcção nacional do S. U. P.

2 — A direcção executiva é composta por nove elementos da direcção nacional, sendo obrigatoriamente membros da mesma os membros eleitos da direcção nacional do S. U. P.

P. e mais dois directores nomeados pela direcção nacional do S. U. P., por maioria dos presentes.

3 — As deliberações da direcção executiva serão imediatamente transmitidas aos restantes membros da direcção nacional.

4 — Sempre que um ou mais directores nomeados sejam exonerados e outros sejam nomeados, compete à direcção nacional do S. U. P. dar conhecimento de tal facto à direcção nacional da Polícia de Segurança Pública.

#### Artigo 50.º

##### Responsabilidade dos membros da direcção nacional

1 — Os membros da direcção nacional respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do seu mandato, salvo os que tenham votado contra as decisões tomadas ou, se ausentes, em tal sentido se pronunciarem na primeira reunião seguinte a que compareçam.

2 — O S. U. P. obriga-se mediante a assinatura de dois membros da direcção nacional, sendo que uma delas terá que ser obrigatoriamente a do presidente da direcção ou a do vice-presidente-adjunto da direcção.

3 — Para eleitos de movimentos de contas bancárias ou operações financeiras, o S. U. P. obriga-se mediante as assinaturas do presidente da direcção ou do vice-presidente-adjunto da direcção e obrigatoriamente a do secretário tesoureiro da direcção.

#### Artigo 51.º

##### Quórum

A direcção nacional só poderá reunir e deliberar validamente desde que estejam presentes a maioria dos seus membros.

#### SECÇÃO V

##### Do conselho disciplinar

#### Artigo 52.º

##### Conselho disciplinar

1 — O conselho disciplinar detém o poder disciplinar do S. U. P. dentro dos limites destes estatutos e de acordo com o Regulamento de Disciplina aprovado em assembleia geral e agirá e terá as competências nele determinado.

2 — O conselho disciplinar é composto por três elementos, eleitos em assembleia geral, por voto directo e secreto, para um mandato de cinco anos, de entre listas nominativas e totalmente independentes das apresentadas para a mesa da assembleia geral e direcção nacional.

3 — É eleito presidente do conselho disciplinar o associado que encabece a respectiva lista vencedora.

4 — Na primeira reunião, após a sua eleição, os membros do conselho disciplinar elegerão entre si o vice-presidente e o secretário.

#### Artigo 53.º

##### Sanções

Aos associados que, por força dos artigos 53.º-B e 53.º-C, sejam instaurados processos disciplinares poderão ser aplicadas as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Repreensão registada;

- c) Suspensão até 30 dias;
- d) Suspensão superior a 30 e até 180 dias;
- e) Expulsão.

#### Artigo 53.º-A

##### Gradação da sanção

1 — As sanções disciplinares graduam-se em função da maior ou menor gravidade da infracção e culpabilidade do infractor.

2 — Incorrem sempre na aplicação de sanções disciplinares todos os associados que desrespeitem os presentes estatutos.

#### Artigo 53.º-B

##### Competência e recurso

1 — As sanções disciplinares, previstas no artigo 53.º-A, são da exclusiva competência do conselho disciplinar, com recursos para a mesa da assembleia geral e deste para a assembleia geral, que deliberará em última instância.

2 — O recurso deve ser interposto por quem tenha legitimidade para o fazer, no prazo de 15 dias após o reconhecimento da sanção aplicada, por carta registada e com aviso de recepção, devidamente fundamentado, e a expedir para a mesa da assembleia geral.

3 — O recurso implica a suspensão da aplicação da sanção disciplinar e a mesa da assembleia geral que deve deliberar sobre os fundamentos e pretensão do recorrente será a primeira que se realizar após a apresentação do recurso.

4 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o associado que tenha sido punido com a pena disciplinar de expulsão e que dela recorra não poderá, até decisão final, eleger ou ser eleito.

#### Artigo 53.º-C

##### Audição do presumível infractor

É nula toda e qualquer sanção disciplinar aplicada sem a prévia audição do presumível infractor.

#### Artigo 53.º-D

##### Concessão dos meios de defesa

Sob pena de nulidade, nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem que seja instaurado o respectivo procedimento disciplinar e sejam concedidos ao acusado todos os meios de garantia e defesa.

#### Artigo 53.º-E

##### Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar inicia-se a partir do despacho que o determine.

2 — Será sempre precedido de uma fase preliminar, necessariamente inquisitorial e sem sujeição ao princípio do contraditório, com a duração máxima de 30 dias.

3 — No termo da fase preliminar, o processo poderá ser arquivado ou aberto.

4 — A abertura do processo tem por fundamento o despacho que o determine e segue-se-lhe a formulação da nota de culpa.

5 — A nota de culpa conterà a descrição dos factos que são imputáveis ao arguido, sempre que possível com a indicação do tempo e lugar, terminando com a especificação das disposições estatutárias que foram violadas.

6 — A nota de culpa será sempre reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo entregue ao associado, que dela dará recibo no original, ou, na impossibilidade de tal prática, será esta remetida por carta registada e sob aviso de recepção.

7 — O associado formulará a sua defesa, também por escrito, no prazo de 20 dias úteis a contar da data de entrega da nota de culpa ou da data da recepção da carta registada com aviso de recepção, podendo requerer as diligências pertinentes à descoberta da verdade e apresentar no máximo cinco testemunhas, podendo indicar três para cada facto.

8 — A decisão será, em principio, tomada no prazo de 45 dias úteis a contar da apresentação da defesa, podendo esse prazo ser excepcionalmente prorrogado até ao limite de mais 45 dias úteis, se o conselho disciplinar o entender por necessário ou conveniente.

9 — Nenhuma sanção disciplinar poderá ser executada sem que o associado seja previamente notificado da decisão tomada e dos fundamentos que a determinaram, por carta registada sob aviso de recepção.

## SECÇÃO VI

### Do conselho fiscal

#### Artigo 54.º

##### Conselho fiscal

1 — O conselho fiscal é o órgão que fiscaliza as contas do S. U. P., dentro dos limites destes estatutos e de acordo com o regulamento financeiro, aprovado em assembleia geral, e agirá e terá as competências nele determinado.

2 — O conselho fiscal é composto por três elementos, eleitos em assembleia geral, por voto directo e secreto, para um mandato de cinco anos, de entre listas nominativas e totalmente independentes das apresentadas para a mesa da assembleia geral e direcção nacional.

3 — É eleito presidente do conselho fiscal o associado que encabece a respectiva lista vencedora.

4 — Na primeira reunião, após a sua eleição, os membros do conselho fiscal elegerão entre si o vice-presidente e o secretário.

## CAPÍTULO V

### Dos delegados sindicais

#### Artigo 55.º

##### Delegados sindicais

Os delegados sindicais são associados do S. U. P., mandatários dos associados, servindo de elementos de coordenação, dinamização e ligação recíproca entre estes e a direcção nacional do S. U. P.

#### Artigo 56.º

##### Condições de elegibilidade para delegado sindical

Só poderá ser eleito delegado sindical o associado do S. U. P. que exerça a sua actividade no local de trabalho,

cujos associados representará, que não esteja abrangido pelas causas de inelegibilidade definidas nos presentes estatutos.

#### Artigo 57.º

##### Eleição dos delegados sindicais

1 — A eleição dos delegados sindicais será efectuada no local de trabalho, entre todos os associados disponibilizados para o efeito, no pleno gozo dos seus direitos sindicais, por voto secreto e directo.

2 — A data da eleição será marcada com 30 dias de antecedência pela direcção nacional.

3 — De imediato abrir-se-á um período de campanha eleitoral, que terminará quarenta e oito horas antes do acto eleitoral e no qual os candidatos deverão esclarecer o eleitorado das grandes linhas da sua actuação futura.

4 — O processo eleitoral será fixado em regulamento próprio, aprovado pela mesa da assembleia geral, sob proposta da direcção nacional.

#### Artigo 58.º

##### Reunião de delegados sindicais

Os delegados sindicais poderão reunir para apreciação de questões relacionadas com o desempenho das suas atribuições.

#### Artigo 59.º

##### Destituição dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais poderão ser destituídos pelos associados que os elegeram, por escrutínio directo e secreto, em qualquer momento, quando deixem de merecer a sua confiança.

2 — Em caso de destituição será imediatamente marcada a data da realização de novo acto eleitoral.

3 — São fundamentos de destituição automática:

- a) O não preenchimento das condições de elegibilidade;
- b) A transferência para outro local de trabalho;
- c) O ter pedido a demissão do cargo ou perda da qualidade de associado do S. U. P.

4 — Poderá a direcção nacional proceder à destituição de delegados sindicais no caso de incumprimento reiterado das suas funções.

#### Artigo 60.º

##### Delegados sindicais provisórios

Na falta de delegados sindicais eleitos nos termos dos artigos 55.º e 57.º, pode a direcção nacional proceder à sua designação por tempo indeterminado.

#### Artigo 61.º

##### Assembleias do local de trabalho

1 — A convocação da direcção nacional, dos delegados sindicais ou de 10% dos associados poderão funcionar assembleias no local de trabalho com carácter informativo e consultivo.

2 — A forma de funcionamento e competência destas assembleias será estabelecida em regulamento a aprovar pela mesa da assembleia geral, sob proposta da direcção nacional.

## CAPÍTULO VI

### Do regime patrimonial

#### Artigo 62.º

##### Competência orçamental

Compete à direcção nacional receber a quotização dos associados e demais receitas, autorizar a realização de despesas orçamentais, bem como proceder à elaboração do orçamento e das contas do S. U. P., a submeter à aprovação da mesa da assembleia geral.

#### Artigo 63.º

##### Orçamento

1 — O orçamento será elaborado e executado de acordo com os seguintes princípios fundamentais:

a) O período da sua vigência coincidirá com o do ano civil;

b) Conterá verbas que permitam o funcionamento das delegações.

2 — A direcção nacional poderá apresentar à mesa da assembleia geral orçamentos suplementares que terão de ser apreciados e deliberados por esta no prazo de 30 dias.

3 — Se a mesa da assembleia geral não aprovar os orçamentos nos prazos requeridos nestes estatutos, a direcção nacional fará a gestão do S. U. P., subordinada ao princípio de que as despesas não poderão ser superiores às receitas.

#### Artigo 64.º

##### Receitas

1 — Constituem receitas do S. U. P.:

- a) As quotizações dos associados;
- b) Receitas provenientes da aplicação dos seus recursos;
- c) Subsídios que respeitem aos fins estatutários;
- d) Outras receitas.

#### Artigo 65.º

##### Aplicação das receitas

As receitas serão obrigatoriamente aplicadas na prossecução dos fins estatutários e no pagamento das despesas e encargos resultantes da actividade do S. U. P.

#### Artigo 66.º

##### Fundos

1 — O S. U. P. terá os seguintes fundos:

a) Fundo de apoio social, destinado ao auxílio a associados exonerados do serviço ou cujos vencimentos tenham sido diminuídos por causa da sua actividade sindical, a ser

utilizado nos termos destes estatutos e a ser utilizado nos termos do regulamento aprovado pela mesa da assembleia geral;

b) Fundo de reserva destinado à cobertura de eventuais saldos negativos do exercício.

2 — As despesas que a Associação tenha que efectuar e que possam ser imputáveis aos fundos citados no número anterior, apenas por estes podem ser suportados, devendo as contas de cada exercício apresentar uma relação das utilizações relativas a cada fundo.

3 — Podem ser criados outros fundos sob proposta da direcção nacional, por deliberação favorável da mesa da assembleia geral.

#### Artigo 67.º

##### Fundo de apoio social

Das receitas da quotização serão retirados 5 % do seu valor, que serão afectados ao fundo de apoio social.

#### Artigo 68.º

##### Aplicação de saldos

1 — As contas do exercício elaboradas pela direcção nacional conterão uma proposta para aplicação dos saldos positivos do exercício, no respeito pelos princípios e fins do S. U. P.

2 — Do saldo do exercício deverão ser retirados pelo menos 10 % para o fundo de reserva.

## CAPÍTULO VII

### Das eleições

#### SECÇÃO I

##### Das disposições comuns

#### Artigo 69.º

##### Capacidade eleitoral

Tem capacidade eleitoral todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais, com um mínimo de seis meses de inscrição e com a sua quotização regularizada, salvo as situações constantes do artigo 21.º

#### Artigo 70.º

##### Condições de elegibilidade

Podem ser eleitos para os órgãos do S. U. P. os associados, que preenchendo os requisitos fixados no artigo anterior, perfaçam, no mínimo, seis meses de inscrição no S. U. P.

#### Artigo 71.º

##### Causas da inelegibilidade

1 — Não podem ser eleitos os associados condenados em pena em curso de execução, os interditos, os inabilitados judicialmente e os inibidos por falência ou insolvência judicial.

2 — Salvo em casos de expressa representação sindical, não podem ainda exercer cargos sindicais ou de sua representação os associados que:

a) Sejam nomeados ou exerçam funções nos quadros dos gabinetes dos membros do Governo;

b) Exerçam funções incompatíveis com a actividade sindical.

3 — Salvo em casos de inerência expressamente previstos nestes estatutos não é permitido o desempenho simultâneo de cargos em três ou mais órgãos do S. U. P.

#### Artigo 72.º

##### Reeleição

Qualquer associado pode ser reeleito para mesmo cargo, em mandatos sucessivos.

#### Artigo 73.º

##### Duração do mandato

1 — A duração de qualquer mandato é de cinco anos, salvo quando de outro modo se disponha expressamente nestes estatutos.

2 — Quando da destituição ou demissão de qualquer órgão, o que for eleito em sua substituição terminará o mandato do órgão substituído, salvo se tratar da destituição simultânea da direcção nacional e da mesa da assembleia geral, em que todos os órgãos se considerarão destituídos, iniciando-se novo mandato.

#### SECÇÃO II

##### Do processo eleitoral

#### Artigo 74.º

##### Organização do processo eleitoral

A organização do processo eleitoral é da competência da mesa da assembleia geral.

#### Artigo 75.º

##### Comissão de fiscalização eleitoral

Para efeitos de fiscalização de todo o processo eleitoral, será constituída uma comissão de fiscalização eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes, indicado juntamente com a apresentação do processo de candidatura, cabendo ao presidente da mesa da assembleia geral a presidência da comissão fiscalizadora.

#### Artigo 76.º

##### Candidaturas

1 — A apresentação de candidaturas consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia geral das listas contendo o nome dos candidatos, com o número de cada um, a declaração colectiva ou individual de aceitação dos mesmos e a indicação da residência, local de trabalho, idade e categoria profissional e demais elementos de identificação.

2 — Cada lista de candidatos deverá apresentar um programa de acção juntamente com os elementos anteriores.

3 — As candidaturas deverão ser subscritas por 5% dos associados, nunca sendo exigidas mais de 25 assinaturas.

4 — Os associados proponentes serão identificados pelo nome completo legível, número de associado e assinatura.

#### Artigo 77.º

##### Mesas de voto

1 — As mesas de voto funcionarão no local da realização da assembleia geral ou onde se reconheça a necessidade da sua existência.

#### Artigo 78.º

##### Votação

1 — O voto é secreto.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência nos termos fixados no regulamento eleitoral.

#### Artigo 79.º

##### Impugnação do acto eleitoral

1 — O acto eleitoral pode ser impugnado, no todo ou em parte, mediante recurso a interpor junto da mesa da assembleia geral, no prazo de setenta e duas horas contado sobre a hora do encerramento do acto eleitoral.

2 — No recurso, será feita a prova dos factos alegados e mencionados os preceitos legais, estatutários ou regulamentares violados.

3 — A mesa da assembleia geral decidirá do recurso, em última instância, no prazo de oito horas, a contar da recepção do mesmo.

#### CAPÍTULO VIII

##### Das disposições gerais e finais

#### Artigo 80.º

##### Extinção e dissolução do S. U. P.

1 — A extinção ou dissolução do S. U. P. só poderá ser decidida pela assembleia geral, desde que votada por mais de dois terços dos associados presentes.

2 — No caso de extinção ou dissolução, a assembleia geral definirá os precisos termos em que a mesma se processar.

3 — Em caso de dissolução, os imóveis trazidos pelo Sindicato Unificado da Polícia de Segurança Pública deverão passar, após liquidação, para o património de uma instituição de solidariedade a designar pela própria assembleia geral.

#### Artigo 81.º

##### Casos omissos

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

Registados em 5 de Março de 2008, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 12, a fl. 115 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

### **Sindicato dos Oficiais de Justiça — SOJ — Eleição em 5 de Dezembro de 2008 para mandato de três anos.**

#### **Direcção**

Presidente — Carlos Manuel de Almeida Luís, titular do bilhete de identidade n.º 8266083.

Secretário — Elias Lopes Marçal, titular do bilhete de identidade n.º 8277768.

1.º vogal — Maria Teresa Nunes Torres Rodrigues, titular do bilhete de identidade n.º 7461543.

2.º vogal — Nuno Manuel Guerreiro de Campos Inácio, titular do bilhete de identidade n.º 10043537.

3.º vogal — Gabriela Maria C. Louças Máximo de Abreu, titular do bilhete de identidade n.º 7782004.

4.º vogal — Francisco José Cerqueira Ribeiro, titular do bilhete de identidade n.º 3594414.

5.º vogal — Lúcia de Lurdes Calo Santos, titular do bilhete de identidade n.º 3849452.

6.º vogal — Joaquim Manuel Aparício Silva, titular do bilhete de identidade n.º 7805257.

7.º vogal — Paulo Jorge Oliveira Jacinto, titular do bilhete de identidade n.º 10135876.

8.º vogal — Elsa Maria Fonseca Carrapatoso, titular do bilhete de identidade n.º 7316446.

Tesoureiro — Manuel Jorge Esteves de Carvalho Jacome, titular do bilhete de identidade n.º 2354967.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I — ESTATUTOS

#### **ANL — Associação Nacional de Laboratórios Clínicos — Rectificação**

Por se ter verificado erro na publicação da alteração de estatutos da ANL — Associação Nacional de Laboratórios Clínicos, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 2007, procede-se de seguida à sua rectificação.

Assim, no índice e no título, onde se lê «ANIL — Associação» deve ler-se «ANL — Associação».

#### **AAR — Associação dos Agricultores do Ribatejo — Alteração**

Alteração aprovada em assembleia geral realizada no dia 10 de Janeiro de 2008 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2007.

##### Artigo 1.º

##### **Denominação e personalidade jurídica**

A Associação dos Agricultores do Ribatejo — Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa

e Leiria — é uma Associação com personalidade jurídica e sem fins lucrativos que se regerá pelos presentes estatutos e pela lei aplicável.

##### Artigo 3.º

##### **Âmbito territorial**

A Associação terá o âmbito territorial correspondente aos distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e formada pelas entidades singulares ou colectivas, titulares de uma empresa, que exerçam a indústria agrícola, florestal ou pecuária, que tenham, habitualmente, trabalhadores ao seu serviço.

##### Artigo 4.º

##### **Objecto**

É objecto da Associação prosseguir os seguintes fins:

- a) Defender e promover os interesses comuns dos associados;
- b) Contribuir, por todos os meios, para o desenvolvimento económico, social e técnico dos agricultores seus associados;
- c) Representar os agricultores seus associados junto das entidades e instituições oficiais;

d) Representar os agricultores seus associados nas negociações de contratos colectivos de trabalho que abrangem as áreas dos distritos de Santarém, Lisboa e Leiria;

e) Promover a aplicação das técnicas de protecção e ou produção integrada, bem como o modo de produção biológico;

f) Promover e realizar acções de formação profissional no âmbito das actividades desenvolvidas pelos seus associados, designadamente em protecção e produção integrada e em agricultura biológica;

g) Promover a aplicação de todas as medidas agro ambientais em geral;

h) Prestar assistência técnica aos seus associados, nomeadamente criar um sistema de aconselhamento agrícola;

i) Promover a comercialização dos produtos;

j) Criar, se necessário, secções representativas de interesses específicos, nomeadamente de senhorios e rendeiros e secções autónomas de protecção e produção integrada de apoio à gestão das explorações agrícolas e de olivicultura, de viticultura, de fruticultura, de horticultura, de culturas arvenses, de pecuária e silvicultura;

k) Criar, se conveniente, secções de âmbito territorial mais restrito, nomeadamente ao nível concelhio, podendo nestas ser criadas secções específicas nos termos da alínea anterior;

l) Dar assistência jurídica aos seus associados.

#### Artigo 5.º

##### Área social

Podem ser membros da Associação as empresas singulares ou colectivas que exerçam, nas áreas definidas no artigo 3.º, a actividade no artigo 3.º destes estatutos.

#### Artigo 22.º

##### Convocação das assembleias gerais

A convocação das assembleias gerais compete ao presidente da respectiva mesa, por sua iniciativa ou a pedido da direcção, ou de 10 % ou 200 dos associados.

#### Artigo 23.º

##### Da publicação da convocação da assembleia geral

1 — A convocação da assembleia geral deve ser feita por meio de publicação em um dos jornais da localidade da sede da Associação, com a antecedência mínima de três dias, no qual se indicará o dia, hora e local em que a assembleia há-de funcionar e respectiva ordem de trabalhos.

2 — A convocatória de assembleia geral para eleição dos órgãos da associação deve ser feita por meio de publicação em um dos jornais da localidade da sede da Associação, com a antecedência mínima de 10 dias, no qual se indicará o dia, hora e local em que a assembleia há-de funcionar e respectiva ordem de trabalhos.

#### Artigo 32.º-B

##### Dos conselhos consultivos

1 — A direcção poderá designar conselhos consultivos para as diversas áreas de interesse específico, nomeando os seus membros, sendo o seu mandato igual ao da direcção.

2 — O mandato dos conselhos consultivos será igual ao da direcção.

3 — A composição e funcionamento dos conselhos consultivos será objecto de regulamento interno.

Registados em 5 de Março de 2008, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 12, a fl. 82 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

### UACS — União de Associações do Comércio e Serviços — Rectificação

Por se terem verificado erros na publicação da rectificação da Direcção da UACS — União de Associações do Comércio e Serviços, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2008, rectifica-se que onde se lê:

«[...]

José Mora Ratinho, L.<sup>da</sup>, filho de [...]

Dr. António Manuel Ferreira Antunes Robalo, filho de [...]

deve ler-se:

«[...]

Directores suplentes:

Dr. José Mora Ratinho, filho de [...]

Dr. António Manuel Ferreira Antunes Robalo, filho de [...]

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

...

### II — ELEIÇÕES

#### **Comissão de Trabalhadores da TAP Portugal S. A. — Eleição em 29 de Março de 2006 para o mandato de 2006-2008 — Substituição.**

Na CT eleita em 29 de Março de 2006, para o mandato de dois anos, publicada no *Boletim do Trabalho*

e *Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2006, o membro para a CT Nuno Luís Bezerra Gomes Rei foi substituído por Cláudio César Sousa Lameira, portador do bilhete de identidade n.º 11505550, de 27 de Outubro de 2005.

## REPRESENTAÇÕES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

### I — CONVOCATÓRIAS

#### **ANA — Aeroportos de Portugal, S. A.**

Nos termos do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, procede-se à publicação da comunicação subscrita por três Sindicatos: SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos, SINDAV — Sindicato Democrático dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos e SQA — Sindicato dos Quadros da Aviação Comercial, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 25 de Fevereiro de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST), da Empresa ANA — Aeroportos de Portugal, S. A.:

«Nos termos e para os efeitos do disposto na secção iv do capítulo xxii da Regulamentação do Código do Trabalho — Lei n.º 35/2004, convocam-se todos os trabalhadores

da Empresa ANA — Aeroportos de Portugal, S. A., a nível nacional, para a eleição dos representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho, a realizar no dia 29 de Maio de 2008, a decorrer nos locais e horário que oportunamente serão divulgados, em conformidade com o disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e no artigo 277.º da Lei n.º 99/2003 (Código do Trabalho).»

#### **Companhia Nacional de Fiação e Tecidos de Torres Novas**

Nos termos do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, procede-se à publicação da comunicação subscrita pelo Sindicato



dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 28 de Fevereiro de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST), da empresa Companhia Nacional de Fiação e Tecidos de Torres Novas:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, o Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul, informa V. Ex.<sup>as</sup> que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores da empresa, na área da saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST), na empresa Companhia Nacional de Fiação e Tecidos de Torres Novas, sita na Rua da Fábrica, concelho de Torres Novas, 2350-761 Torres Novas, no dia 20 de Maio de 2008.»

#### **TRATOLIXO — Tratamento de Resíduos Sólidos, E. I. M.**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa TRATOLIXO — Tratamento de Resíduos Sólidos, E. I. M., ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 29 de Fevereiro de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST), a realizar dia 4 de Junho de 2008.

Assim:

«Convocam-se os trabalhadores da TRATOLIXO, E. I. M., para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no tra-

balho, nos termos do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

O acto eleitoral decorrerá no dia 4 de Junho para promover a eleição de três trabalhadores, nos termos da alínea *c*) do n.º 4 do artigo 277.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

A comissão eleitoral será constituída por um presidente, por dois trabalhadores e um representante de cada lista concorrente, nos termos do artigo 268.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.»

(Seguem-se as assinaturas de 46 trabalhadores.)

#### **SOLUBEMA — Sociedade Luso Belga de Mármore, S. A.**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 28 de Fevereiro de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa SOLUBEMA — Sociedade Luso Belga de Mármore, S. A.:

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, que, no dia 16 de Junho de 2008 (segunda-feira), realizar-se-á na empresa abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e no artigo 277.º da Lei n.º 99/2003:

SOLUBEMA — Sociedade Luso Belga de Mármore, S. A.

Morada: Herdade da Vigaria, 7160-285 Vila Viçosa.»

## **II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES**

#### **Renault Chelas — Com. Reparação de Veículos, L.<sup>da</sup>**

Eleição em 14 de Fevereiro de 2008, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2007.

Efectivos:

Nuno Ricardo Nogueira da Silva, bilhete de identidade n.º 8889598, emitido em 15 de Fevereiro de 2006, do Arquivo de Lisboa.

António Manuel Rosa Diogo, bilhete de identidade n.º 10089507, emitido em 14 de Abril de 2004, do Arquivo de Lisboa.

Nuno Miguel da Costa Ribeiro, bilhete de identidade n.º 10782049, emitido em 26 de Abril de 2006, do Arquivo de Lisboa.

Suplentes:

João António Barroso Justo, bilhete de identidade n.º 6217842, emitido em 4 de Março de 1999, do Arquivo de Lisboa.

Amílcar Pires dos Santos, bilhete de identidade n.º 4261236, emitido em 24 de Setembro de 2007, do Arquivo de Lisboa.

Joaquim José Quadrado Raposo, bilhete de identidade n.º 7649846, emitido em 4 de Agosto de 2003, do Arquivo de Lisboa.

Registados em 29 de Fevereiro de 2008, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 18/2008, a fl. 23 do livro n.º 1.

### **JANZ — Contagem e Gestão de Fluidos, S. A.**

Eleição realizada em 12 de Fevereiro de 2008.

Efectivos:

Carla Alexandra Fontes Abrantes Gaspar, bilhete de identidade n.º 10358740, de 10 de Março de 2004, Lisboa.

Cristina Maria Ratana da Conceição Caeiro, bilhete de identidade n.º 7364567, de 23 de Junho de 2005, Lisboa.

Suplentes:

Elsa Maria do Carmo Pinto Cardoso, bilhete de identidade n.º 8969377, de 7 de Setembro de 2005, Lisboa.

Registados em 28 de Fevereiro de 2008, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 19/2008, a fl. 23 do livro n.º 1.

### **Browning Viana — Fábricas de Armas e Artigos de Desporto, S. A.**

Eleição realizada em 19 de Fevereiro de 2008 para o triénio de 2008-2011.

Efectivos:

Eduardo Élio Azevedo Dias, bilhete de identidade n.º 8169059, de 8 de Janeiro de 2004, Viana do Castelo.

Dália Maria R. Couto Torres, bilhete de identidade n.º 11407873, de 22 de Março de 2004, Viana do Castelo.

Mário da Costa Dias, bilhete de identidade n.º 5801107, de 7 de Dezembro de 1999, Braga.

Anabela da Graça Santos Diegues, bilhete de identidade n.º 11055317, de 1 de Março de 2006, Viana do Castelo.

Suplentes:

Carlos Eusébio Viana Machado, bilhete de identidade n.º 10775323, de 16 de Setembro de 2003, Braga.

Amaro João Pereira Rodrigues, bilhete de identidade n.º 7281347, de 4 de Janeiro de 2002, Viana do Castelo.

Jorge Manuel da Costa Batista, bilhete de identidade n.º 11140480, de 30 de Outubro de 2003, Viana do Castelo.

Carlos Manuel da Rocha Pereira, bilhete de identidade n.º 10412624, de 21 de Janeiro de 2003, Viana do Castelo.

Registados em 29 de Fevereiro de 2008, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 20/2008, a fl. 23 do livro n.º 1.

### **RESULIMA — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, S. A.**

Eleição realizada em 8 de Fevereiro de 2008.

Eleitos:

José Carlos Correia de Moraes, bilhete de identidade n.º 5941994, de 8 de Junho de 1999, Viana do Castelo.

Fernando Manuel Ribeiro Gonçalves, bilhete de identidade n.º 8476025, de 16 de Julho de 2003, Viana do Castelo.

António Joaquim Gonçalves, bilhete de identidade n.º 11690102, emitido 24 de Abril de 2003, Viana do Castelo.

José Armando Gomes de Sá, bilhete de identidade n.º 6442062, emitido 17 de Junho de 2002, Viana do Castelo.

Registados em 4 de Março de 2008, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 21/2008, a fl. 23 do livro n.º 1.

### **Educa — Empresa Municipal de Gestão e Manutenção de Equipamentos Educativos de Sintra, E. M.**

Eleição em 30 de Janeiro de 2008 para o próximo mandato.

Sandra Goreti Afonso Freitas Fernandes, auxiliar de acção educativa.

Maria da Paz Martins Ferreira, cozinheira.

Maria da Piedade Pinto Fernandes Almeida, cozinheira principal.

Ana Lúcia Lourenço, auxiliar de acção educativa.

*Observações.* — A eleição não foi precedida de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da convocatória prevista no artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, por não ter sido dado cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 266.º do mesmo diploma.

Registados em 5 de Março de 2008, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 22/2008, a fl. 24 do livro n.º 1.