



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

- CENES - Centro de Reprocessamento de Dispositivos Médicos, L.^{da} - Autorização de laboração contínua 4534

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal 4535

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ANASEL - Associação Nacional de Empresas de Lavandaria, Arranjos de Costura, Consertos de Sapatos e Chaves e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE 4536

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro - Revisão global 4537

- Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a ASPL - Associação Sindical de Professores Licenciados 4569

- Contrato coletivo entre a RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro - Integração em níveis de qualificação 4592

- Acordo de empresa entre o Clube de Campismo do Porto - C.C.P. e o Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT) - Integração em níveis de qualificação 4592

- Acordo de empresa entre a 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA e a Federação do Sector Financeiro - FEBASE	
- Integração em níveis de qualificação	4593

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Sindipolporto - Sindicato dos Polícias do Porto - Alteração	4594
- UGT - Setúbal, União Geral de Trabalhadores de Setúbal - Alteração	4596

II – Direção:

- UGT - Setúbal, União Geral de Trabalhadores de Setúbal - Eleição	4607
--	------

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- APSEI - Associação Portuguesa de Segurança - Alteração	4609
--	------

II – Direção:

- Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio - Eleição	4615
- Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto - APEB - Eleição	4615
- ARAN - Associação Nacional do Ramo Automóvel - Alteração	4616

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- Henner Portugal - Serviços Administrativos, Unipessoal L.ª - Constituição 4616

II – Eleições:

...

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

...

II – Eleição de representantes:

- Exide Technologies, L.ª - Eleição 4623

Conselhos de empresa europeus:

...

Informação sobre trabalho e emprego:

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

...

Catálogo Nacional de Qualificações:

Catálogo Nacional de Qualificações 4624

1. Integração de novas qualificações

...

2. Integração de UFCD

...

3. Alteração de qualificações 4627

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

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

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

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

Nota:

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

SIGLAS

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

CENES - Centro de Reprocessamento de Dispositivos Médicos, L.^{da} - Autorização de laboração contínua

A empresa «CENES - Centro de Reprocessamento de Dispositivos Médicos, L.^{da}», NIF 510899323, com sede na Azinhaga dos Barros, n.º 8-B, freguesia de Alvalade, concelho e distrito de Lisboa, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento localizado no lugar da sede.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem económica e tecnológica, invocando tratar-se de um ramo de atividade, serviços de logística e reprocessamento de dispositivos médicos, cujo funcionamento não pode ser interrompido por motivos técnicos, a que se alia a necessidade de atingir uma maior eficiência com reflexos ao nível de ganhos de produtividade. Entende, por conseguinte, a empresa, que a situação descrita apenas poderá ser consumada com o recurso ao regime de laboração pretendido.

Os profissionais envolvidos no regime de laboração requerido 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 coletiva dos

trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- A atividade da empresa não carece de licenciamento específico, tendo o INFARMED - Autoridade Nacional do Medicamento e Produtos de Saúde, IP sido notificado do respetivo exercício;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam o membro do Governo responsável pelo sector de atividade em causa, o Ministro da Saúde e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a*) do número 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «CENES - Centro de Reprocessamento de Dispositivos Médicos, L.^{da}» a laborar continuamente no seu estabelecimento localizado na Azinhaga dos Barros, n.º 8-B, freguesia de Alvalade, concelho e distrito de Lisboa.

5 de dezembro de 2017 - O Ministro da Saúde, *Adalberto Campos Fernandes* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 41, de 8 de novembro de 2017, abrangem as relações de trabalho entre empregadores do setor da hospitalização privada, explorando unidades de saúde com ou sem internamento, com ou sem bloco operatório, destinado à administração de terapêuticas médicas, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes requereram a extensão das alterações da convenção às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

Foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento dos Quadros de Pessoal (anexo A do Relatório Único) de 2015 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo setor 7095 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 83 % mulheres e 17 % homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 3008 TCO (42 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 4087 TCO (58 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 87 % são mulheres e 13 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 4,4 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão social o estudo indica que existe diminuição no leque salarial.

Nos termos do número 2 da Resolução do Conselho de Ministros, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção, o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão

e a data de produção de efeitos da tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 10, de 8 de novembro de 2017, na sequência do qual o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE deduziu oposição, alegando a existência de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho próprio, concretamente a decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória relativa à APHP - Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e à FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2011, e n.º 24 de 29 de junho de 2012.

Em matéria de concorrência entre instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho não negociais, a alínea *a)* o número 1 do artigo 483.º do Código do Trabalho determina que a existência de decisão de arbitragem obrigatória afasta a aplicação de outro instrumento de regulamentação coletiva não negocial. Considerando que o sindicato oponente é filiado na FETESE, estando desde modo abrangido pela referida decisão de arbitragem obrigatória, e que ainda assim lhe compete a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores nele filiados, procede-se à exclusão do âmbito de aplicação da presente extensão dos referidos trabalhadores.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo em vigor entre a Associação Portuguesa

de Hospitalização Privada - APHP e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2017, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante do setor da hospitalização privada, explorando unidades de saúde com ou sem internamento, com ou sem bloco operatório, destinado à administração de terapêuticas médicas, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empresas filiadas na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical signatária.

2- A presente extensão não é aplicável aos trabalhadores filiados no Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE.

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018.

6 de dezembro de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ANASEL - Associação Nacional de Empresas de Lavandaria, Arranjos de Costura, Consertos de Sapatos e Chaves e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE

As alterações do contrato coletivo entre a ANASEL - Associação Nacional de Empresas de Lavandaria, Arranjos de Costura, Consertos de Sapatos e Chaves e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2017, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade de serviço de limpeza a seco, de lavandaria e tinturaria, arranjos de costura, concertos de sapatos e chaves e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes subscritoras requereram a extensão das alterações da convenção na mesma área e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nela previstas, não representados pela associação

sindical outorgante.

Foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento dos Quadros de Pessoal (anexo A do Relatório Único) de 2015 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo setor 375 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 10 % homens e 90 % mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 351 TCO (94 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 24 TCO (6 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 71 % são homens e 29 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 20,3 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão social o estudo indica que existe uma diminuição acentuada no leque salarial e nas desigualdades, entre 2008 e 2017.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da Resolução do Conselho de Ministros, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 10, de 8 de novembro de 2017, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a ANASEL - Associação Nacional de Empresas de Lavandaria, Arranjos de Costura, Consertos de Sapatos e Chaves e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicadas no *Boletim do Trabalho e*

Emprego, n.º 41, de 8 de novembro de 2017, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de serviço de limpeza a seco, de lavandaria e tinturaria, arranjos de costura, concertos de sapatos, e chaves e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais

previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de dezembro de 2017.

6 de dezembro de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Identificação das partes

O presente contrato é celebrado entre a Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins (ABIMOTA), o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e o SINDCES - Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços (UGT).

Cláusula 2.ª

Âmbito

1- O presente contrato aplica-se em todo o território nacional às empresas que se dediquem ao fabrico e montagem de bicicletas, ciclomotores, motociclos e seus acessórios e ao fabrico e montagem de ferragens e mobiliário metálico e afins.

2- Aplica-se também no estrangeiro aos trabalhadores ao serviço das empresas portuguesas que tenham celebrado um contrato de trabalho sem que, ao abrigo do disposto no artigo do Código Civil Português, haja sido expressamente substituído pela lei que os respetivos sujeitos tenham sido designados.

Cláusula 3.ª

Âmbito profissional

1- Este contrato aplica-se às empresas representadas pelas

associações outorgantes, bem como aos trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante, cujas categorias profissionais estejam previstas no anexo II.

2- Para efeitos de cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, estima-se que sejam abrangidos pela presente convenção coletiva 100 empregadores e 7500 trabalhadores.

Cláusula 4.ª

Vigência

Vigência. Denúncia e sobrevigência. Caducidade. Revisões intercalares

1- A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de três anos, renovando-se sucessivamente, por períodos de um ano.

2- A tabela de remunerações mínimas e o valor do subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano.

3- A convenção pode ser denunciada mediante comunicação escrita, desde que acompanhada de uma proposta negocial, decorridos dois anos sobre a sua entrada em vigor.

4- A denúncia deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo do prazo de vigência referido no número 1.

5- Havendo denúncia, a convenção renova-se por um período de um ano.

6- A convenção denunciada cessa os seus efeitos decorrido o prazo de sobrevigência fixado no número 5, desde que já tenham decorrido 5 anos sobre a sua entrada em vigor.

7- O disposto nos números anteriores não prejudica eventuais revisões do texto da convenção, sem precedência de denúncia, que possam vir a ser concluídas por acordo das partes, designadamente no que concerne à tabela salarial.

8- Os acordos concluídos nos termos do número anterior serão objeto de publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*, mas da sua entrada em vigor não resultam prejudicados

os prazos previstos nos números 1 e 6 da presente cláusula, ainda que tenham implicado a republicação integral do texto da convenção.

CAPÍTULO II

Carreira profissional

Cláusula 5.^a

Conceitos gerais

Para efeitos do disposto neste contrato, entende-se por:

a) Nível profissional - grau de qualificação da profissão em função das exigências e das condições necessárias para o desempenho das correspondentes tarefas;

b) Categoria profissional - conjunto de funções, compreendendo tarefas semelhantes, exercidas com carácter de permanência ou predominância;

c) Função - conjunto bem definido de tarefas atribuídas a um trabalhador ou de modo semelhante a vários, correspondendo a um ou mais postos de trabalho de idênticas características;

d) Tarefa - ação integrada numa função que requer esforço físico ou mental com vista a atingir um fim determinado;

e) Posto de trabalho - conjunto de tarefas (função) executadas por um trabalhador;

f) Carreira na categoria profissional - sucessão de escalões correspondentes à evolução do trabalhador na sua profissão;

g) Promoção ou acesso - passagem de um profissional a um escalão superior da mesma categoria profissional a que corresponde uma retribuição mais elevada;

h) Escalão - posicionamento do trabalhador dentro da sua categoria profissional definida pela maior aptidão e experiência profissional;

i) Prática - tempo necessário para o trabalhador adquirir o mínimo de conhecimentos e experiências indispensáveis ao desempenho de uma categoria, quer como complemento do período de aprendizagem, quer para iniciação em profissões que não admitam aprendizagem.

Cláusula 6.^a

Definição de categoria

No anexo III deste contrato são definidas as categorias profissionais por ele abrangidas, com a indicação das tarefas que lhe competem.

Cláusula 7.^a

Classificação profissional

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de acordo com as funções efetivamente desempenhadas, sendo vedado às entidades empregadoras atribuí-lhes categorias profissionais diferentes das nele previstas.

2- A atividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3- A entrada em vigor da presente convenção coletiva

obriga os empregadores abrangidos a reclassificar os trabalhadores ao seu serviço nessa data, nas categorias e níveis de qualificação previstos no anexo II e III.

4- Da reclassificação não pode resultar qualquer prejuízo para o trabalhador, fazendo-se a transposição para a nova categoria profissional, para igual grau ou escalão.

5- Não havendo correspondência de grau ou escalão, a transposição faz-se para o grau ou escalão imediatamente superior.

6- Na hipótese de um trabalhador possuir categoria profissional sem correspondência com categoria profissional prevista neste contrato, poderá mantê-la como residual, a qual se extinguirá logo que o seu contrato de trabalho cesse por qualquer forma, podendo, no entanto, por acordo escrito entre empregador e trabalhador proceder-se a uma reclassificação nos termos desta cláusula.

7- Para efeitos de carreira e promoção releva todo o tempo decorrido nas categorias profissionais extintas ou residuais.

Cláusula 8.^a

Avaliação de desempenho e progressão na carreira profissional

1- A evolução na carreira profissional processa-se por via de promoção e/ou por progressão salarial.

2- A empresa acompanhará o desenvolvimento profissional de cada trabalhador fomentando a aquisição de conhecimentos e competências, disponibilizando a formação adequada, em linha com as necessidades da sua atividade.

3- A promoção corresponde à mudança para uma categoria profissional de nível superior, com um aumento de responsabilidades, com um perfil de conhecimentos mais exigente, atividades de maior complexidade e/ou uma maior autonomia.

4- A progressão fundamenta-se em critérios e instrumentos de gestão, nomeadamente no mérito e na avaliação de desempenho, e corresponde à subida para o escalão imediatamente superior da categoria de cada trabalhador.

5- As empresas implementarão um sistema de avaliação de desempenho por forma a avaliar objetivamente a progressão nos níveis salariais da categoria profissional dos seus trabalhadores.

Cláusula 9.^a

Progressão - Critério de elegibilidade

1- A progressão referida na cláusula anterior efetivar-se-á logo que o trabalhador complete, desde a última progressão, o número de anos no escalão em que se encontre e não tenha tido avaliação de desempenho negativa enquanto aí permaneceu.

2- Os anos de permanência no escalão 3.º para a evolução para o escalão 2.º são 2 anos e do escalão 2.º para o 1.º são 4 anos.

3- Para as categorias de quadros superiores 01 e quadros superiores 02 os anos de permanência são respetivamente 1 e 2 anos.

4- Face a uma avaliação de desempenho excecional, a empresa pode decidir progredir o trabalhador a todo o tempo.

5- A obtenção de uma avaliação de desempenho negativa

interrompe a contagem dos anos de permanência no escalão, continuando a contagem do período de permanência no ano subsequente.

6- Na ausência de implementação de um sistema de avaliação de desempenho, o trabalhador poderá requerer um exame técnico-profissional para efeitos de progressão ao escalão superior, não podendo, no entanto, requerer este exame antes de decorrido o número de anos de permanência no escalão previstos no número 2 e 3 da presente cláusula, bem como para além de duas vezes por ano.

7- O exame referido no número anterior será apreciado por um júri composto por três elementos, um em representação dos trabalhadores, outro em representação da empresa e um terceiro elemento designado pelos dois, o qual deverá ser, sempre que possível, formador de um centro de formação.

Cláusula 10.^a

Período de integração e formação

1- A empresa deverá, sempre que possível e se mostre ajustado, promover um período inicial de integração e formação teórica e prática, por forma a que o trabalhador adquira os conhecimentos e competências necessários ao desempenho da sua categoria profissional.

2- O período referido no número anterior terá a duração máxima de nove meses.

3- Durante o período de integração e formação, o trabalhador deverá ter uma remuneração não inferior a 80 % do valor constante na tabela de remunerações mínimas, anexo I deste CCT, para o escalão menos qualificado da sua categoria profissional.

4- O período de integração e formação poderá ser alargado, sem prejuízo de o trabalhador auferir, no mínimo, o valor constante da tabela de remunerações mínimas, anexo I deste CCT, para o grau menos qualificado da sua categoria.

CAPÍTULO III

Contrato individual de trabalho

SECÇÃO I

Formação do contrato

Cláusula 11.^a

Condições de admissão

1- Salvo nos casos expressamente previstos na lei ou neste contrato, as condições mínimas de admissão para o exercício das categorias profissionais por ele abrangidas são cumulativamente:

- a) Idade mínima de 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação;
- c) Capacidade física e psíquica adequada ao posto de trabalho.

2- Quando qualquer trabalhador transitar, por transferên-

cia acordada de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada e que tenha administradores ou sócios gerentes comuns, ser-lhe-á contada, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira.

Cláusula 12.^a

Contratos a termo - Admissibilidade

1- O contrato de trabalho a termo pode ser celebrado nas situações previstas na lei e noutras destinadas a satisfação de necessidades temporárias da empresa, nomeadamente em caso de:

a) Necessidade de manutenção de serviços essenciais para o regular funcionamento da empresa durante períodos de férias;

b) Atividade cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo, o abastecimento de matéria-prima;

c) Acréscimos de atividade da empresa, estabelecimento ou secção derivados nomeadamente da necessidade de cumprimento de encomendas que saiam do âmbito normal de atividade, avaria de equipamentos, recuperação de atrasos na produção causados por motivo não imputável à empresa;

d) Acréscimos de atividade da empresa, estabelecimento ou secção derivados nomeadamente da execução de tarefas ou satisfação de encomendas cuja quantidade total ou regularidade de entrega não estejam especificadas, encontrando-se consequentemente sujeitas a constantes flutuações de volume e regularidade.

2- Consideram-se necessidades não permanentes, designadamente, as de curta duração e que não seja previsível durarem mais de 3 anos.

3- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e dele devem constar as seguintes indicações:

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

b) Atividade 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 respetivo motivo justificativo;

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

4- Aplica-se, subsidiariamente, aos contratos a termo o regime do Código do Trabalho na parte em que não contrarie o disposto na presente cláusula.

Cláusula 13.^a

Dever de informação

1- O empregador tem o dever de informar o trabalhador sobre aspetos relevantes do contrato de trabalho, assim como a aplicabilidade deste contrato coletivo na empresa.

2- O trabalhador tem o dever de informar o empregador sobre aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral, nomeadamente qualquer alteração dos dados anteriormente transmitidos à empresa, bem como quaisquer outros que possam ter relevância no modo de prestação de trabalho.

Cláusula 14.^a

Exames médicos

A entidade empregadora assegurará aos trabalhadores a realização dos exames médicos previstos no Código do Trabalho e na restante legislação aplicável.

Cláusula 15.^a

Serviço efetivo

1- Salvo os casos previstos na lei e neste contrato, e sem prejuízo do disposto no número 2 desta cláusula, não se considera para efeitos de promoção o tempo correspondente a:

a) Faltas injustificadas;

b) O período de suspensão de trabalho por tempo superior a um mês, exceto quando a suspensão seja resultante de doença profissional ou acidente de trabalho, caso em que o período a considerar será de seis meses.

2- Os trabalhadores cuja promoção, por efeito do disposto na alínea b) do número anterior, se não provesse normalmente, nos termos estabelecidos no presente contrato, poderão requerer exame profissional com vista àquela promoção, a não ser que àquela suspensão do trabalho resulte de qualquer situação ilegítima devidamente comprovada em processo disciplinar.

Cláusula 16.^a

Trabalhadores deficientes

As empresas abrangidas pelo presente contrato que necessitem de admitir trabalhadores diligenciarão incluir entre os recém-admitidos trabalhadores deficientes, garantindo-lhes, na medida do possível, iguais condições às dos restantes trabalhadores da mesma categoria e escalão.

SECÇÃO II

Período experimental

Cláusula 17.^a

Noção

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e tem a duração constante dos números seguintes.

2- Contratos de trabalho por tempo indeterminado:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica ou para trabalhadores com elevado grau de responsabilidade na empresa ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;

c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

3- Contratos de trabalho a termo:

a) 30 dias para contratos de trabalho 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.

4- Nos contratos em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no respetivo acordo, não podendo exceder 180 dias.

5- Não haverá lugar a período experimental quando as partes a ele tenham renunciado expressamente.

Cláusula 18.^a

Contagem do período experimental

1- O período experimental conta-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo ação de formação determinada pelo empregador, na parte em que não exceda metade da duração daquele período.

2- Não são considerados na contagem os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença, de dispensa ou de suspensão do contrato.

Cláusula 19.^a

Denúncia

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

2- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador tem que dar um aviso prévio de 7 dias.

3- No caso de o período experimental ter durado mais de 120 dias, o empregador tem de dar um aviso prévio de 15 dias.

4- No caso de o empregador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio previsto nos números anteriores, fica o mesmo obrigado a pagar ao trabalhador uma indemnização de valor igual à retribuição base correspondente ao período de aviso prévio em falta.

SECÇÃO III

Objeto do contrato

Cláusula 20.^a

Objeto do contrato de trabalho

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

2- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que foi contratado, as quais incluem as alterações decorrentes do desenvolvimento tecnológico e das novas formas de organização do trabalho.

3- A atividade contratada, ainda que determinada por remissão para categoria constante de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

Cláusula 21.^a

Funções desempenhadas

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que se encontra contratado, devendo o empregador atribuir-lhe, no âmbito da referida atividade, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

2- A atividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3- A mudança do trabalhador para categoria de nível inferior àquela para que se encontra contratado pode ter lugar mediante acordo, com fundamento em necessidade premente da empresa ou do trabalhador, devendo ser autorizada pelo serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral no caso de determinar diminuição da retribuição.

Cláusula 22.^a

Serviços temporários

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na categoria contratada, de funções a que correspondam simultaneamente categorias profissionais distintas ou que, embora integradas na mesma categoria profissional, pertençam a escalões superiores, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

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

3- Sempre que o trabalhador executar funções de categoria profissional a que corresponda retribuição superior, adquira, para todos os efeitos, ao fim de 120 dias consecutivos ou 180 intercalados, no mesmo ano civil, a nova categoria e respetiva retribuição, sem prejuízo do recebimento desta retribuição durante os períodos referidos.

4- Excetuam-se do disposto do número anterior as categorias de chefia, em relação às quais o trabalhador adquira o direito à retribuição mais elevada, a menos que o seu exercício se prolongue por mais de 180 dias, caso em que o trabalhador adquirirá igualmente a nova categoria.

5- Excetuam-se do disposto no número 3, mas sem prejuízo do recebimento da retribuição superior durante o exercício de funções, as situações em que trabalhador seja encarregado de realizar temporariamente funções de outro trabalhador ausente ao abrigo do regime da parentalidade, sendo tal necessidade devidamente justificada e formalizada por escrito.

Cláusula 23.^a

Local de trabalho

1- Entende-se por local habitual de trabalho aquele em que o trabalhador presta normalmente o seu serviço, ou o definido no contrato individual de trabalho.

2- Entende-se, ainda, por local de trabalho qualquer esta-

belecimento que a empresa tenha, ou venha a ter, desde que num raio de 10 km do local onde o trabalhador iniciou a sua atividade ou no mesmo concelho.

3- Nos casos em que o trabalhador, em virtude da especificidade da sua atividade, exerça a mesma em diversos locais ou zonas, terá como local de trabalho o que, por contrato individual, vier a ser definido.

4- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

5- No caso previsto no número anterior, o trabalhador pode resolver o contrato se alegar e provar a ocorrência de prejuízo sério.

6- O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes da mudança de residência.

7- O regime previsto no número anterior pode ser substituído, por acordo das partes, por uma compensação única, a pagar no momento da transferência.

8- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, devendo nesse caso o empregador custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de transporte comprovadamente documentados e resultantes do alojamento.

9- A ordem de transferência prevista no número anterior deve ser justificada, com menção do tempo previsível da alteração, que, salvo condições especiais, não pode exceder dois anos.

10- Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, nos casos previstos no número 4 desta cláusula, ou com 7 dias de antecedência, no caso previsto no número 8 desta cláusula.

Cláusula 24.^a

Deslocações

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

2- Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual de trabalho.

3- Consideram-se pequenas deslocações as que permitem a ida e o regresso diário do trabalhador ao seu local de trabalho ou à sua residência. São grandes deslocações todas as outras.

CAPÍTULO IV

Deslocações em serviço

Cláusula 25.^a

Princípios gerais

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização de

trabalho fora do local habitual.

2- Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço, na falta de indicação expressa no contrato individual de trabalho, e quando este não seja fixo, a sede, delegação ou filial a que o trabalhador esteja administrativamente adstrito.

3- Consideram-se pequenas deslocações as que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de trabalho ou à sua residência habitual, sendo todas as restantes consideradas grandes deslocações.

4- Sempre que, ao serviço da empresa, o trabalhador conduza um veículo, todas as responsabilidades ou prejuízos cabem à entidade patronal, desde que não haja culpa do trabalhador.

5- Se o trabalhador concordar em utilizar o veículo próprio ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido o valor pago na função pública e quando esta utilização tiver carácter de regularidade, a empresa obriga-se ainda a efetuar um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que em serviço da entidade empregadora.

6- O período efetivo de deslocação começa a contar-se desde a partida do local habitual de trabalho ou da residência habitual do trabalhador, caso esta se situe mais perto do local de deslocação, e termina no local habitual de trabalho se, no entanto, o regresso ao local habitual de trabalho não puder efetuar-se dentro do período normal de trabalho, a deslocação terminará com a chegada do trabalhador à sua residência habitual.

7- O tempo de trajeto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho, não será considerado para efeitos do disposto no número 1 da cláusula 57.^a e será sempre remunerado como trabalho suplementar.

8- Os trabalhadores deslocados têm direito ao pagamento das despesas de transporte diretamente relacionadas com o serviço ou o trabalho a realizar.

9- Nas grandes deslocações, os trabalhadores têm direito ao regresso imediato e ao pagamento das viagens, se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos ou pais, ou ainda por altura do Natal e da Páscoa, salvo se, neste último caso, for celebrado acordo em contrário entre os trabalhadores e a empresa.

10- Nenhum trabalhador pode ser deslocado sem o seu consentimento, salvo se o contrário resultar do seu contrato individual de trabalho ou se verifiquem casos de força maior ou iminência de prejuízos graves para a empresa.

Cláusula 26.^a

Pequenas deslocações

Os trabalhadores, além da sua retribuição normal, terão direito nas pequenas deslocações:

a) Ao pagamento das refeições a que houver lugar;

b) Sem prejuízo de práticas mais favoráveis em vigor nas empresas, ao pagamento de uma verba diária fixa de 0,5 % da retribuição base, desde que a soma dos tempos de deslocação, incluindo os tempos de trajeto, exceda uma hora e trinta minutos.

Cláusula 27.^a

Grandes deslocações

1- Os trabalhadores, além da sua retribuição normal, terão direito nas grandes deslocações no país:

a) A uma verba diária fixa de 0,8 % da retribuição base;

b) Ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período efetivo de deslocação.

2- O pagamento das despesas a que se refere a alínea b) pode ser substituído por uma ajuda de custo diária a acordar entre as partes.

Cláusula 28.^a

Grandes deslocações fora do país

1- Em todas as grandes deslocações fora do país os trabalhadores terão direito a:

a) Uma retribuição idêntica à praticada no local, para os trabalhadores da mesma profissão e categoria, desde que essa retribuição não seja inferior àquela a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho;

b) Uma ajuda de custo igual à retribuição a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho, a contar da data da partida até à data de chegada, depois de completada a missão de serviço;

c) Ao pagamento do tempo de trajeto e espera até ao limite de doze horas por dia, sendo pagas como suplementares as horas que excedam o período normal de trabalho.

2- A ajuda de custo a que se refere a alínea b) do número 1 pode, se o trabalhador assim o preferir, ser substituída por uma verba diária fixa de 1,8 % da retribuição base, para a cobertura de despesas correntes, além do pagamento das despesas de alojamento e alimentação.

3- Os princípios estatuídos nos números anteriores podem ser alterados por acordo das partes.

Cláusula 29.^a

Descanso suplementar nas grandes deslocações

1- Os trabalhadores em grande deslocação terão direito a um dia útil de descanso suplementar por cada 30 dias consecutivos de grande deslocação para o local situado fora de um raio de 250 km, contados a partir do local habitual de trabalho até um máximo de cinco dias por cada ano completo de grande deslocação.

2- Os trabalhadores que em grande deslocação estejam acompanhados de familiar não beneficiam da regalia consignada no número 1.

3- Não beneficiam também do disposto no número 1 os trabalhadores em grande deslocação a quem as empresas facultem ou paguem transporte semanal para o local habitual de trabalho ou residência habitual do trabalhador.

4- O disposto nesta cláusula pode ser alterado por mútuo acordo das partes.

Cláusula 30.^a

Doenças do pessoal nas grandes deslocações

1- Durante os períodos de deslocação, os riscos de doen-

ça que deixam eventualmente de ser assegurados pela Segurança Social ou não sejam igualmente garantidos na área por qualquer outra instituição de previdência passarão a ser cobertos pela empresa que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam àquela se o trabalhador não estivesse deslocado.

2- Durante os períodos de doença, comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado manterá, conforme os casos, os direitos previstos nas cláusulas 27.^a e 28.^a e terá direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico assistente ou faltar no local a assistência médica necessária.

3- No caso de o trabalhador vir a contrair doença específica do local de trabalho aquando da deslocação, a empresa obriga-se:

a) No caso de perda de direitos como beneficiário da segurança social, a pagar integralmente a retribuição devida, bem como a respetiva assistência médica e medicamentosa, durante o período de incapacidade;

b) No caso contrário, a pagar a diferença entre o valor da retribuição devida e os subsídios a que o trabalhador tenha direito durante o período de baixa.

Cláusula 31.^a

Seguro do pessoal deslocado

1- Nas grandes deslocações, as empresas deverão segurar os trabalhadores, durante o período de deslocação, contra os riscos de acidente de trabalho, nos termos da lei, e deverão ainda efetuar um seguro de acidentes pessoais cobrindo os riscos de morte e invalidez permanente.

2- Os familiares que, mediante acordo com a entidade empregadora, acompanhem o trabalhador serão cobertos individualmente por um seguro de riscos de viagem de valor a acordar entre as partes.

Cláusula 32.^a

Transporte e preparação das grandes deslocações

1- Compete às empresas, para além do pagamento das despesas de transporte, o pagamento das despesas de preparação das grandes deslocações, bem como das de transporte em serviço que ocorram no local da deslocação.

2- O meio e a classe de transporte a utilizar deverão ser acordados entre a entidade empregadora e os trabalhadores.

Cláusula 33.^a

Férias do pessoal deslocado

1- Para efeitos de gozo de férias, o trabalhador deslocado regressa ao local de residência, com pagamento das despesas de transporte pela entidade empregadora, considerando-se suspensa a sua deslocação durante esse período.

2- Se o trabalhador preferir gozar as férias no local onde está deslocado, tem direito à retribuição que auferiria se não tivesse deslocado e ao pagamento do valor das despesas de transporte que a entidade empregadora despenderia se ele fosse gozar as férias no local da sua residência.

Cláusula 34.^a

Períodos de inatividade

As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado subsistem durante os períodos de inatividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

Cláusula 35.^a

Abono para equipamento ou vestuário

Os trabalhadores deslocados fora do país terão direito a um abono correspondente às despesas com a aquisição de vestuário e equipamento de uso individual, em termos a acordar caso a caso, tendo em atenção a natureza do equipamento e o tempo da deslocação.

Cláusula 36.^a

Falecimento do trabalhador deslocado

1- No caso de falecimento do trabalhador deslocado, ou de familiar deslocado com o acordo da entidade empregadora, serão suportados pela empresa os encargos decorrentes da transferência do corpo para o local da residência habitual.

2- Sempre que a transferência do corpo deva ser feita para local que não coincida com o da residência habitual, a empresa suportará os encargos correspondentes ao previsto no número 1.

CAPÍTULO V

Direitos e deveres das partes

Cláusula 37.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores, sem prejuízo de outras obrigações:

a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias; este dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos;

f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

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

i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

k) Cumprir regulamentos internos da empresa, bem como quaisquer ordens e instruções de serviço;

l) Contribuir para a melhoria da produtividade da empresa, designadamente através da participação em ações de formação profissional;

m) Apresentar-se ao trabalho com a sua capacidade profissional intacta, sendo-lhe proibido executar o trabalho sob o efeito do álcool e de estupefacientes.

Cláusula 38.^a

Deveres das entidades empregadoras

São deveres das entidades empregadoras:

a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;

b) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, de acordo com as normas aplicáveis;

c) Não encarregar os trabalhadores de serviços não compreendidos na sua categoria;

d) Dispensar os trabalhadores com funções em instituições de previdência e Segurança Social para o exercício normal dos seus cargos, sem que daí lhes possa advir quaisquer prejuízos, nos termos da lei e deste contrato;

e) Prestar aos sindicatos que representam os trabalhadores da empresa todos os esclarecimentos que lhes sejam solicitados relativos às relações de trabalho na empresa;

f) Tratar com correção os profissionais sob as suas ordens e exigir em categorias de chefia idêntico procedimento do pessoal investido, qualquer observação ou admoestação terá de ser feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;

g) Nomear para os lugares de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, ouvida a comissão de trabalhadores;

h) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que este o solicite;

i) Zelar para que o pessoal ao seu serviço não seja privado dos meios didáticos, internos ou externos, destinados a melhorar a própria formação e atualização profissionais.

Cláusula 39.^a

Complemento de seguro contra acidentes de trabalho

As empresas deverão segurar os trabalhadores ao seu serviço contra acidentes de trabalho, incluindo os ocorridos in itinere, nos termos da lei.

Cláusula 40.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido às empresas:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça

os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Diminuir a retribuição do trabalhador por qualquer forma, direta ou indireta, salvo nos casos previstos no presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

c) Baixar a categoria ou o escalão do trabalhador, salvo nos casos previstos neste contrato;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho salvo nos casos previstos neste contrato;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;

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

g) Despedir ou readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

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

i) Impedir aos trabalhadores o acesso ao serviço social da empresa, sem prejuízo da normal laboração desta e sem que se torne necessária a comunicação do assunto a tratar.

CAPÍTULO VI

Atividade sindical na empresa

Cláusula 41.^a

Princípios gerais

1- No exercício da liberdade sindical os trabalhadores e os sindicatos outorgantes têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos da lei e deste contrato coletivo de trabalho.

2- Ao empregador é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 42.^a

Comunicação à entidade patronal

1- As direções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

2- O mesmo procedimento deverá ser observado no caso da substituição ou cessação de funções.

Cláusula 43.^a

Organização sindical na empresa

1- Os delegados sindicais são os representantes do sindicato

to junto dos trabalhadores filiados no mesmo sindicato.

2- A comissão sindical na empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

3- A comissão intersindical (CIE) é a organização dos delegados sindicais das diversas comissões sindicais na empresa.

Cláusula 44.^a

Garantias dos dirigentes sindicais

1- As faltas dadas pelos membros da direção das associações sindicais para desempenho das suas funções, consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efetivo.

2- Para o exercício das suas funções, cada membro da direção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3- A direção interessada deverá comunicar com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respetivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias imediatos ao primeiro dia em que faltaram.

4- Sempre que o entender justificado, a direção interessada poderá ainda comunicar ao empregador a necessidade da utilização acumulada do crédito referido no número 2, por um dado dirigente sindical, até ao limite do equivalente a três meses.

5- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo.

6- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser objeto de discriminação, face aos demais trabalhadores, em consequência do exercício da atividade sindical, nomeadamente quanto a promoção profissional e salarial.

7- O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, presume-se feito sem justa causa.

8- O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa, dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização correspondente a 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade, não podendo ser inferior ao valor correspondente a seis meses de retribuição base e diuturnidades.

Cláusula 45.^a

Direitos e deveres dos delegados sindicais

1- O número de delegados sindicais varia consoante o número de trabalhadores sindicalizados e é calculado de acordo com a tabela seguinte:

Total de trabalhadores sindicalizados	N.º de delegados sindicais
Menos de 50	1
De 50 a 99	2
De 100 a 199	3
De 200 a 499	6
De 500 ou mais	6 + (N - 500 / 200)

Nota:

1- O resultado apurado na aplicação desta fórmula, quando não for número inteiro, é arredondado para a unidade imediatamente superior.

2- N - é o número de trabalhadores sindicalizados.

2- Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas semestral de 48 horas.

3- O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.

4- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto no número 2, deverão avisar a entidade patronal, por escrito, com a antecedência mínima de um dia; em caso de faltas que pela sua imprevisibilidade impossibilitem aquele aviso antecipado, o mesmo deve ser apresentado nos dois dias seguintes ao primeiro em que faltaram, sem prejuízo de comunicação oral, se houver interrupção de trabalho já iniciado.

5- As faltas dadas pelos delegados sindicais para o desempenho das suas funções para além do crédito de horas previsto nesta cláusula, consideram-se faltas justificadas e contam-se para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efetivo.

6- Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direção do sindicato respetivo.

7- Aplica-se aos delegados sindicais o regime previsto nos números 5, 6, 7 e 8 da cláusula 44.^a da presente convenção.

Cláusula 46.^a

Direito de reunião

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respetiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2- Com ressalva da última parte do número anterior os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3- As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical ou mediante convocação de um terço ou 50 traba-

lhadores.

4- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar ao empregador e aos trabalhadores interessados com a antecedência mínima de um dia a data e hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

5- O empregador autorizará a participação de dirigentes sindicais nas reuniões previstas nesta cláusula, desde que avisada do facto por escrito com a antecedência mínima de seis horas, salvo nos casos em que situações imprevistas de urgência ou de interesse mútuo justifiquem a aceitação de prazo inferior.

Cláusula 47.^a

Instalações para atividade sindical na empresa

O empregador é obrigado a:

1- Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções; esse local, situado no interior do estabelecimento ou na sua proximidade será atribuído a título permanente se se tratar de empresa com 150 ou mais trabalhadores.

2- Facultar local apropriado para os delegados sindicais poderem afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicados ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores da empresa e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior do estabelecimento, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal.

3- Sempre que possível, e desde que sem prejuízo da normalidade dos serviços e sem aumento de encargos, nas empresas que tenham trabalhadores em diversos locais geográficos, o empregador deverá facilitar aos delegados sindicais a utilização dos seus meios de ligação disponíveis que sejam imprescindíveis ao exercício adequado das suas funções.

CAPÍTULO VII

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 48.^a

Período normal de trabalho

Sem prejuízo de horário de menor duração que esteja já a ser praticado, o período normal de trabalho semanal tem a duração de quarenta horas de trabalho efetivo.

Cláusula 49.^a

Horário de trabalho

1- Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço.

2- O horário de trabalho deve ser interrompido por um intervalo de descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivas.

3- O intervalo poderá ser excluído, mesmo implicando a prestação de mais de seis horas de trabalho consecutivo, nas atividades de pessoal operacional de vigilância, transporte e

tratamento de sistemas eletrónicos de segurança e, bem assim, quanto a trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direção e outras pessoas com poder de decisão autónomo que estejam isentos de horário de trabalho.

4- Poderá ser acordada, entre o empregador e o trabalhador, a jornada diária contínua, a qual, no caso de exceder seis horas, deverá ser interrompida por um curto período de descanso, o qual será considerado como tempo de trabalho efetivo se não exceder trinta minutos.

5- No caso de trabalho por turnos e trabalho noturno, o intervalo de descanso poderá ser fracionado em duas vezes por forma que no total faça o mínimo exigido no número 2 desta cláusula.

Cláusula 50.^a

Horários de trabalho específicos

1- Poderão ser criados horários de trabalho específicos para trabalhadores que apenas prestem trabalho nos dias de descanso semanal dos trabalhadores da empresa.

2- Os horários de trabalho organizados nos termos do número 1 têm o limite de doze horas diárias de trabalho, devendo ser observadas as regras relativas aos intervalos de descanso.

Cláusula 51.^a

Banco de horas

1- O empregador poderá instituir um banco de horas na empresa, em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano.

3- No caso de o acréscimo do tempo de trabalho atingir as quatro horas diárias, o trabalhador terá nesse dia o direito a um período de trinta minutos para refeição, que será considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho, bem como ao subsídio de refeição ou, alternativamente, ao fornecimento da refeição.

4- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com a redução do mesmo.

5- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com cinco dias de antecedência, salvo situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

6- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente do tempo de trabalho, devendo o empregador avisar o trabalhador do tempo de redução com três dias de antecedência.

7- O banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do trabalhador, mediante autorização do empregador, devendo o trabalhador, neste caso, solicitá-lo com um aviso prévio de cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

8- No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferen-

ça entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, podendo ainda a mesma ser efetuada até ao final do 1.º semestre do ano civil subsequente.

9- No caso de no final do 1.º semestre do ano civil subsequente não estar efetuada a compensação referida no número anterior, considera-se saldado a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas.

10- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do 1.º semestre do ano civil subsequente serão pagas pelo valor correspondente ao do trabalho suplementar em dia útil.

11- Em caso de impossibilidade de o trabalhador, por facto a si respeitante, saldar, nos termos previstos nos números anteriores, as horas em acréscimo ou em redução, poderão ser as referidas horas saldadas até 31 de dezembro do ano civil subsequente, não contando essas horas para o limite das 200 horas previsto no número 2 desta cláusula.

12- O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente do banco de horas, a pedido deste, não podendo, no entanto, fazê-lo antes de decorridos três meses sobre o último pedido.

13- O descanso semanal e obrigatório, a isenção de horário de trabalho e o trabalho suplementar não integram o banco de horas.

14- A organização do banco de horas deverá ter em conta a localização da empresa, nomeadamente no que concerne à existência de transportes públicos.

15- O trabalho poderá ser prestado em regime de banco de horas em dia feriado ou dia de descanso semanal complementar, até ao limite de 4 horas por dia, conferindo nesse caso uma majoração de 50 %, a qual poderá ser registada a crédito de horas ou paga pelo valor da retribuição horária.

16- O trabalho prestado em regime de banco de horas em dia feriado ou dia de descanso semanal complementar na parte em que exceda o acima referido limite de 4 horas dependerá de acordo prévio do trabalhador e conferirá ainda, nesse caso, o direito ao subsídio de refeição ou, alternativamente, ao fornecimento de refeição.

16- O trabalho prestado no âmbito da presente cláusula confere o direito a subsídio de alimentação ou, alternativamente, ao fornecimento da refeição, quando o acréscimo se prolongue até às 20 horas ou 12 horas.

17- Nos dias de compensação por trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho, o trabalhador manterá o direito ao subsídio de alimentação.

Cláusula 52.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de direção, de chefia, de coordenação, de fiscalização, de confiança ou de apoio aos titulares desses cargos ou de cargos de administração;

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

c) Teletrabalho e outros casos de exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico;

d) Profissão que possa exigir atuações imprevistas e ocasionais necessárias ao funcionamento e manutenção de equipamentos;

e) Exercício de funções de vigilância, transporte e vendas.

Cláusula 53.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, o qual só será autorizado, para além dos casos de laboração em regime de turnos, quando a entidade empregadora comprovar a sua necessidade, ouvido o órgão representativo dos trabalhadores.

2- Considera-se também noturno, até ao limite de duas horas diárias, o trabalho suplementar prestado depois das 7h00, desde que em prolongamento de um período normal de trabalho predominantemente noturno.

Cláusula 54.^a

Regime de turnos

1- Considera-se trabalho em regime de turnos o prestado em turnos de rotação contínua ou descontínua, em que o trabalhador está sujeito a variações de horário de trabalho.

2- Em caso de prestação de trabalho em regime de turnos, deverá observar-se, em regra, o seguinte:

a) Em regime de dois turnos, o período normal de trabalho é de 40 horas, distribuídos de segunda a sexta-feira.

b) Em regime de três turnos, o período normal de trabalho poderá ser distribuído por seis dias, de segunda-feira a sábado, não podendo exceder 40 horas semanais e as horas de turno predominantemente noturno serão em regra distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

c) Em regime de três turnos, em que o período normal de trabalho poderá ser distribuído por três turnos em laboração contínua, não podendo exceder 40 horas semanais.

3- A distribuição do período normal de trabalho semanal poderá fazer-se de outra forma, desde que o empregador justifique por escrito a sua necessidade, devendo solicitar o pedido de aprovação ao Ministério do Trabalho.

4- A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um complemento de retribuição no montante de:

a) 15 % da retribuição de base efetiva no caso de trabalho em regime de dois turnos de, de que apenas um seja total ou parcialmente noturno;

b) 25 % da retribuição de base efetiva no caso de trabalho em regime de três turnos, ou de dois turnos total ou parcialmente noturnos;

c) 35 % da retribuição de base efetiva no caso de trabalho em regime de três turnos e laboração contínua.

5- O acréscimo de retribuição previsto no número anterior inclui a retribuição especial de trabalho como noturno.

6- Os acréscimos de retribuição previstos no número 4 integram para todos os efeitos a retribuição dos trabalhadores,

mas não são devidos quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.

7- Nos regimes de dois e três turnos haverá um período diário de trinta minutos para refeição nas empresas que disponham de refeitório ou cantina onde as refeições possam ser servidas naquele período e de quarenta e cinco minutos quando não disponham desses serviços. Este tempo será considerado para todos os efeitos como tempo de serviço.

8- Qualquer trabalhador que comprove através de atestado médico a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turno, passará imediatamente ao horário normal. As empresas reservam-se o direito de mandar proceder a exame médico, sendo facultado ao trabalhador o acesso ao resultado deste exame e aos respetivos elementos de diagnóstico.

9- Considera-se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias e durante qualquer suspensão da prestação de trabalho ou do contrato do trabalho, sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao das suspensões referidas.

10- Na organização de turnos deverão ser tomados em conta, na medida do possível, os interesses dos trabalhadores.

11- São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma categoria profissional e nível, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e o empregador.

12- Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal obrigatório.

13- O empregador obriga-se a fixar a escala de turnos com pelo menos um mês de antecedência.

14- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho em regime de turnos sem ter dado o seu acordo por forma expressa.

Cláusula 55.^a

Trabalho suplementar

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

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, desde que não ultrapasse os limites consentidos pela modalidade da isenção;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de atividade, independentemente da causa, de duração não superior a 48 horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, mediante acordo entre o empregador e o trabalhador;

c) A tolerância de quinze minutos para transações, operações ou outras tarefas começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, tendo tal tolerância carácter excecional;

d) A formação profissional realizada fora do horário de trabalho que não exceda duas horas diárias;

e) O trabalho prestado nos termos do número 2 da cláusula 78.^a;

f) O trabalho prestado para compensação de períodos de ausência ao trabalho, efetuada por iniciativa do trabalhador, desde que uma e outra tenham o acordo do empregador.

Cláusula 56.^a

Obrigatoriedade

1- O trabalhador é obrigado a realizar trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

2- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior, os trabalhadores dispensados da prestação de trabalho suplementar pelo Código do Trabalho.

3- Há lugar ao pagamento do trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada pelo empregador.

Cláusula 57.^a

Limites

1- O trabalho suplementar para fazer face a acréscimos eventuais ou transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador, fica sujeito aos seguintes limites:

a) 200 horas por ano;

b) 2 horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;

d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário em meio dia de descanso complementar.

2- As disposições do número 1 desta cláusula aplicam-se igualmente, mas proporcionalmente ao trabalho prestado em regime de trabalho a tempo parcial.

Cláusula 58.^a

Descanso compensatório

1- O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

2- O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

3- O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

Cláusula 59.^a

Prevenção

1- Constitui regime de prevenção a situação em que os trabalhadores se obrigam a iniciar a prestação de trabalho no prazo máximo de sessenta minutos, após contacto da entidade empregadora, fora e para além do respetivo horário de trabalho, para execução de determinados serviços durante o período de prevenção, designadamente de reparação/manutenção.

2- O trabalhador em regime de prevenção obriga-se a manter-se permanentemente contactável durante o período de prevenção.

3- As escalas de prevenção devem ser organizadas de modo equitativo entre os trabalhadores de prevenção, de for-

ma a que nenhum trabalhador possa estar neste regime mais de cinco dias seguidos, devendo ser observado igual número de dias entre dois períodos de prevenção, não podendo o trabalhador estar neste regime mais do que dois fins-de-semana seguidos.

4- O tempo de trabalho concretamente prestado na sequência de chamada será pago como trabalho suplementar.

5- O período de prevenção não utilizado pela entidade patronal não conta como tempo de trabalho.

6- Os trabalhadores na situação de regime de prevenção terão direito, independentemente de serem ou não chamados para intervenção, a um prémio de 1 € por cada hora de prevenção com o limite de 20 € por dia.

7- Em consequência de chamada, aos trabalhadores em regime de prevenção serão pagos igualmente os custos de deslocação entre a residência do trabalhador e o seu local de trabalho, assim como o regresso, se for caso disso.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 60.^a

Descanso semanal

1- Sem prejuízo dos casos previstos na lei, os dias de descanso semanal, para os trabalhadores abrangidos por este contrato, são o sábado e o domingo.

2- A entidade empregadora deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

Cláusula 61.^a

Feriados

1- São considerados feriados os dias previstos como tal pelo Código do Trabalho, e demais legislação laboral.

2- Além dos dias previstos no número anterior, serão igualmente considerados feriados obrigatórios o feriado municipal da localidade e a Terça-Feira de Carnaval, os quais poderão, todavia, ser substituídos por qualquer outro dia em que acordem a entidade empregadora e a maioria dos trabalhadores.

Cláusula 62.^a

Direito a férias

1- Em cada ano civil os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a gozar férias respeitantes ao trabalho prestado no ano anterior, salvo o disposto no número 2 da cláusula seguinte.

2- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por trabalho suplementar ou qualquer outra modalidade, salvo nos casos especiais previstos neste contrato.

Cláusula 63.^a

Duração das férias

1- O período de férias é de 22 dias úteis.

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

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

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

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

Cláusula 64.^a

Subsídio de férias

1- Além da retribuição do período de férias o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao da sua retribuição base e demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

2- Em caso de marcação de férias interpoladas, o subsídio será pago antes do gozo de um período mínimo de 10 dias úteis de férias.

Cláusula 65.^a

Acumulação de férias

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de 2 (dois) ou mais anos.

2- As férias podem, porém, ser gozadas até 30 de abril do ano seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre o empregador e o trabalhador ou sempre que este pretenda gozar férias com familiares residentes no estrangeiro.

3- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com o empregador.

Cláusula 66.^a

Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, caberá à entidade empregadora a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3- No caso previsto no número anterior, a entidade empregadora só poderá marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo se outra coisa resultar de acordo celebrado entre a entidade empregadora e as entidades referidas naquele número.

4- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que a entidade em-

pregadora seja do facto informada, prosseguindo logo após a alta ou em data a acordar entre as partes o gozo dos restantes dias de férias, preferencialmente dentro do período previsto no número 3.

5- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, preferencialmente dentro do período previsto no número 3.

6- Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se, quanto à marcação dos dias restantes, o disposto no número anterior.

7- Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o gozo das férias tenha lugar imediatamente antes da cessação.

8- O empregador elabora o mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de abril de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

9- Se o mapa de férias não tiver sido afixado até ao dia 15 de abril ou não tiver sido respeitado pela entidade empregadora o período referido no número 3, caberá ao trabalhador fixar o período em que gozará as suas férias, desde que o faça por escrito e com uma antecedência mínima de 30 dias em relação à data do início das mesmas.

10- No caso de o trabalhador ter exercido o direito conferido no número anterior e a entidade empregadora se recuse a conceder férias no período fixado pelo trabalhador, incorrem as sanções previstas na cláusula 69.^a

11- Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica, que trabalham na mesma empresa ou estabelecimento têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

Cláusula 67.^a

Encerramento para férias

Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, as empresas podem encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos para efeito de férias, nos termos da lei, devendo ser ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 68.^a

Exercício de outra atividade durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer outra atividade remunerada durante as férias, a não ser que já a viesse exercendo cumulativamente ou se a entidade empregadora autorizar.

2- A transgressão ao disposto no número anterior, além de constituir infração disciplinar, dá à entidade empregadora o direito de reaver o quantitativo pago a título de subsídio de férias e as férias na parte correspondente.

Cláusula 69.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

Caso o empregador obste culposamente ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

Cláusula 70.^a

Férias e suspensão do contrato de trabalho

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito, após a prestação de seis meses de serviço efetivo, a dois dias úteis de férias por cada mês, até ao máximo de 20 dias.

3- No caso de sobreviver o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

Cláusula 71.^a

Interrupção de férias

1- Se depois de fixado a época de férias, a entidade empregadora, por motivos de interesse da empresa a alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria as férias na época fixada.

2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respetivo período.

Cláusula 72.^a

Licença sem retribuição

1- O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O trabalhador tem direito a licença sem retribuição de duração superior a 60 dias para frequência de curso de formação ministrado sob responsabilidade de instituição de ensino ou de formação profissional, ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico, ou para frequência de curso ministrado em estabelecimento de ensino.

3- Em situação prevista no número anterior, o empregador pode recusar a concessão de licença:

a) Quando, nos 24 meses anteriores, tenha sido proporcionada ao trabalhador formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim;

b) Em caso de trabalhador com antiguidade inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Quando se trate de microempresa ou de pequena empresa e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;

e) Em caso de trabalhador incluído em nível de qualificação de direção, chefia, quadro ou pessoal qualificado, quando não seja possível a sua substituição durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa.

4- A licença determina a suspensão do contrato de trabalho.

CAPÍTULO IX

Faltas

Cláusula 73.^a

Definição de falta

1- Falta é a ausência durante as horas correspondentes a um dia normal de trabalho.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

Cláusula 74.^a

Atrasos na apresentação ao serviço

1- O trabalhador que se apresenta ao serviço com atraso iniciará o trabalho, salvo o disposto no número seguinte.

2- No caso de a apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação de trabalho se verificar com um atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente, sendo descontada a correspondente retribuição.

Cláusula 75.^a

Faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas determinam perda de retribuição.

2- O tempo correspondente às faltas injustificadas não será contado para efeitos de antiguidade.

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

4- No caso referido no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia da falta.

Cláusula 76.^a

Faltas justificadas

5- São faltas justificadas as que por lei sejam como tal con-

sideradas.

6- A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias; nos casos de manifesta urgência, ou tratando-se de situação imprevisível, deverão ser transmitidos no mais curto período possível após a ocorrência.

Cláusula 77.^a

Prova da falta justificada

1- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.

2- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

3- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por comissão de verificação de incapacidade temporária, mediante requerimento do empregador dirigido à Segurança Social.

4- No caso de ser informado da impossibilidade de realização de comissão de verificação de incapacidade temporária, ou se decorridas 48 horas após o requerimento sem que tenha recebido comunicação dos serviços de Segurança Social, o empregador pode designar médico para efetuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual ao empregador.

5- Em caso de desacordo entre a deliberação da comissão de verificação de incapacidade temporária ou parecer do médico designado pelo empregador e o atestado apresentado pelo trabalhador, qualquer das partes pode requerer aos serviços de Segurança Social que o caso seja apreciado por uma comissão de reavaliação.

6- O incumprimento de obrigação prevista nos números 1 ou 2, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o número 3, determina que a ausência seja considerada injustificada.

7- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de procedimento disciplinar.

8- Os procedimentos a adotar no âmbito desta cláusula são os previstos na legislação especial existente.

Cláusula 78.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta perda de retribuição pode ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

2- As faltas referidas no número anterior podem ainda ser substituídas por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal de trabalho, desde que não ultrapasse 4 horas por dia e a duração do período normal de trabalho semanal não ultrapasse as 60 horas.

CAPÍTULO X

Retribuição

Cláusula 79.^a

Princípios gerais

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do contrato ou das normas que o regem, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

Cláusula 80.^a

Remunerações mínimas do trabalho

As remunerações certas mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo I.

Cláusula 81.^a

Forma de pagamento

1- A retribuição será paga por períodos certos e iguais correspondentes ao mês.

2- A fórmula para cálculo da remuneração/hora é a seguinte:

$$Rh = (RM \times 12) / (52 \times HS)$$

sendo:

RM = retribuição mensal;

HS = horário semanal.

Cláusula 82.^a

Desconto das horas de falta

1- A empresa tem direito a descontar na retribuição do trabalhador a quantia referente às horas de serviço correspondentes às ausências, salvo nos casos expressamente previstos neste contrato.

2- As horas de falta não remuneradas serão descontadas na remuneração mensal na base da remuneração/hora calculada nos termos da cláusula anterior, exceto se as horas de falta no decurso do mês forem em número superior à média mensal das horas de trabalho, caso em que a remuneração mensal das horas de trabalho será correspondente às horas de trabalho efetivamente prestadas.

3- A média mensal das horas de trabalho obtém-se pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{HS \times 52}{12}$$

sendo HS o número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 83.^a

Refeitório

As empresas deverão colocar à disposição dos trabalha-

dores uma ou mais salas destinadas a refeitório, com meios para aquecer comida, não comunicando diretamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres.

Cláusula 84.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores ao serviço das empresas têm o direito a um subsídio de refeição no valor de 4,45 €, por cada dia de trabalho.

2- O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar injustificadamente mais de uma hora.

3- Sem prejuízo do número anterior, não implicam perda do direito ao subsídio de refeição faltas justificadas sem perda de retribuição, até ao limite de meio período de trabalho diário.

4- O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

5- Não se aplica o disposto nos números anteriores às empresas que à data da entrada em vigor da presente cláusula já forneçam refeições compartilhadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

Cláusula 85.^a

Condições especiais de retribuição

1- Nenhum trabalhador com funções de chefia poderá receber uma retribuição inferior à efetivamente auferida pelo profissional mais remunerado sob a sua orientação, acrescida de 5 % sobre esta última remuneração, não podendo este acréscimo ser inferior a 55,00 €.

2- Os caixas e cobradores têm direito a um subsídio mensal para falhas no valor de 36,00 €.

Cláusula 86.^a

Retribuição do trabalho noturno

O trabalho noturno deve ser retribuído com um acréscimo de 25 % relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 87.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- As horas de trabalho suplementar em dia útil, serão remuneradas com o acréscimo de 50 % sobre o valor da remuneração hora.

2- Em casos de força maior ou quando se torne indispensável para assegurar a viabilidade da empresa ou ainda prevenir ou reparar prejuízos graves na mesma, o trabalho suplementar não fica sujeito aos limites previstos na cláusula 57.^a e será remunerado com o acréscimo de 75 % sobre a retribuição normal na 1.^a hora e de 100 % nas restantes, no caso de ser prestado para além de tais limites.

3- As horas suplementares feitas no mesmo dia não precisam de ser prestadas consecutivamente para serem retribuídas de acordo com o esquema anterior.

4- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue além das 20 horas, a empresa é obrigada ao fornecimento gratuito

da refeição ou, no caso de não possuir instalações próprias para o efeito, ao pagamento da mesma.

Cláusula 88.^a

Retribuição da isenção de horário de trabalho

1- A retribuição específica correspondente ao regime de isenção de horário de trabalho deve ser regulada no contrato individual de trabalho, ou em aditamento a este e pode ser incluída na retribuição base.

2- Na falta daquela regulação, por acordo direto entre as partes, o trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a uma retribuição especial correspondente a 22 % da retribuição base mensal.

3- Pode renunciar à retribuição referida nos números anteriores o trabalhador que exerça funções de administração ou de direção na empresa.

Cláusula 89.^a

Retribuição do trabalho em dias feriados ou de descanso

1- O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios quer concedidos pela entidade empregadora, sem que esta os possa compensar com trabalho suplementar.

2- As horas de trabalho prestado nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar serão pagas com acréscimo de 100 %.

3- As horas de trabalho prestadas em dias feriados serão pagas com acréscimo de 100 %, além do pagamento do dia integrado na retribuição mensal.

4- O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá direito a descansar num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 90.^a

Casos de redução da capacidade para o trabalho

Quando se verifique diminuição do rendimento de trabalho por incapacidade parcial permanente decorrente de doença profissional ou acidente de trabalho ocorrido dentro ou fora do local habitual de trabalho, pode a empresa atribuir ao trabalhador diminuído uma retribuição inferior àquela a que este tinha direito, desde que a redução efetuada não seja superior ao valor da pensão pela entidade responsável.

Cláusula 91.^a

Subsídio de Natal

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

Cláusula 92.^a

Data e documento de pagamento

1- O empregador deve entregar ao trabalhador no ato de pagamento da retribuição, documento do qual conste a identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de Segurança Social respetiva, a categoria, número da apólice de acidentes de trabalho e identificação da seguradora, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos efetuados e o montante líquido a receber.

2- O pagamento efetuar-se-á até ao último dia do período a que respeita e dentro do período normal de trabalho.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 93.^a

(Parentalidade)

1- Os trabalhadores têm direito à proteção da parentalidade nos termos definidos no Código do Trabalho e restante legislação aplicável.

2- A empresa assegurará às trabalhadoras grávidas, puéperas ou lactantes as condições de segurança e saúde no trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde.

3- Em igualdade de tarefas e qualificação, é assegurada a mesma retribuição, independentemente do sexo.

4- A empresa deve afixar nas suas instalações toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade.

Cláusula 94.^b

(Igualdade de género e não discriminação)

A entidade empregadora deve garantir e promover o cumprimento dos direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação estabelecidos no Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

Cláusula 95.^a

Trabalho de menores

1- A entidade empregadora deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e intelectual.

2- Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Cláusula 96.^a

Trabalhador-estudante

1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que

frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com a duração igual ou superior a seis meses.

2- A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano letivo anterior.

3- Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Cláusula 97.^a

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

A entidade empregadora, dentro dos meios ao seu alcance, proporcionará aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta resulte de idade, doença ou acidente, postos de trabalho ou condições de trabalho adequadas, promovendo ou auxiliando ações de formação e de aperfeiçoamento profissional.

CAPÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 98.^a

Poder disciplinar

O empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontra ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

Cláusula 99.^a

Sanções disciplinares

1- O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

4- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

5- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infração 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

Cláusula 100.^a

Procedimento

1- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2- Sem prejuízo do correspondente direito de ação judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior, na competência disciplinar, àquele que aplicou a

sanção ou, sempre que existam, recorrer a mecanismos de resolução de conflitos previstos na lei.

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

Cláusula 101.^a

Exercício da ação 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 infração.

2- O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infração, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

Cláusula 102.^a

Aplicação da sanção

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

CAPÍTULO XIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 103.^a

Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO XIV

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 104.^a

Obrigações gerais do empregador

1- Sem prejuízo das disposições legais, o empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

a) Proceder, na conceção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de proteção;

b) Integrar no conjunto das atividades da empresa, estabelecimento ou serviço e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção;

c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes ao trabalho;

e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações, quer no exterior;

f) Dar prioridade à proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;

g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

l) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excecionais e desde que assegurada a proteção adequada;

m) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

n) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

o) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

3- Na aplicação das medidas de prevenção o empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, e os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de proteção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

4- Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, atividades com os respetivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem os empregadores, tendo em conta a natureza das atividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da proteção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:

a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;

b) A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço;

c) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou

serviço, para o que deve assegurar a coordenação dos demais empregadores através da organização das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, sem prejuízo das obrigações de cada empregador relativamente aos respetivos trabalhadores.

Cláusula 105.^a

Obrigações gerais do trabalhador

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;

c) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4- As medidas e atividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.

5- As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do empregador pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 106.^a

Informação e consulta dos trabalhadores

1- Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, estabelecimento ou serviço, devem dispor de informação atualizada sobre:

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço;

b) As medidas e as instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2- Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:

a) Admissão na empresa;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;

d) Adoção de uma nova tecnologia;

e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

Cláusula 107.^a

Comissões de segurança e saúde no trabalho

1- No âmbito de cada empresa pode ser criada uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, de composição paritária.

2- No âmbito de cada comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho pode ser criada uma comissão permanente, de composição também paritária, com o número máximo de quatro elementos no total.

3- Os representantes dos trabalhadores nas comissões previstas no número 1 são eleitos pelos trabalhadores por voto direto e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt.

4- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20 % dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

5- Cada lista deve indicar um número de candidatos efetivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.

6- Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

a) Empresas com menos de 61 trabalhadores - um representante;

b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores - dois representantes;

c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores - três representantes;

d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores - quatro representantes;

e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores - cinco representantes;

f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores - seis representantes;

g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores - sete representantes.

7- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

8- A substituição dos representantes dos trabalhadores só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efetivos e suplentes pela ordem indicada na respetiva lista.

9- Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

10- O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 108.^a

Prevenção do alcoolismo

1- Não é permitida a execução de qualquer tarefa sob o efeito de álcool, nomeadamente a condução de máquinas.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se estar sob os efeitos do álcool todo aquele que, através de exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

3- Aos indivíduos abrangidos pelas disposições do Código da Estrada é aplicável a taxa de alcoolemia prevista naquele Código.

4- A pesquisa de alcoolemia será feita, com carácter aleatório, de entre aqueles que prestam serviço na empresa, especialmente aos que indiciem estado de embriaguez, devendo, para o efeito, utilizar-se material apropriado, devidamente aferido e certificado.

5- O exame de pesquisa de álcool no ar expirado será efetuado perante duas testemunhas, por médico ou enfermeiro ao serviço da empresa ou, na sua falta, por superior hierárquico do trabalhador, assistindo sempre o direito à contra-prova.

6- Caso seja apurada taxa de alcoolemia igual ou superior à prevista no número 2 da presente cláusula, o trabalhador será impedido de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário.

7- O trabalhador não pode recusar submeter-se ao teste de alcoolemia.

CAPÍTULO XV

Comissão paritária

Cláusula 109.^a

Constituição

1- Durante a vigência deste contrato, será criada uma co-

missão paritária, constituída por três vogais, em representação das associações patronais, e igual número, em representação das associações sindicais outorgantes.

2- Por cada vogal efetivo serão sempre designados dois substitutos.

3- Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 110.^a

Competência

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente contrato;
- b) Delegar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste contrato.

Cláusula 111.^a

Subcomissões

1- A comissão paritária criará, quando o entender, subcomissões, destinadas ao estudo de matérias bem determinadas, tendo em vista ulteriores deliberações.

2- Ao funcionamento dessas subcomissões aplicar-se-á, na parte adaptável, o disposto nas cláusulas anteriores.

Cláusula 112.^a

Funcionamento

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efetivos e substituídos sejam comunicados, por escrito, à outra parte.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja a maioria dos membros efetivos representantes da cada parte.

3- As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas e consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente contrato.

4- A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do trabalho.

5- As demais regras de funcionamento da comissão serão objeto de regulamento interno, a elaborar logo após a sua constituição.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 113.^a

Sucessão de convenções

1- Com a entrada em vigor do presente contrato coletivo de trabalho são revogadas as convenções anteriormente ne-

gociadas pelas entidades ora outorgantes e publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 10, de 15 de março de 2001 e n.º 19, de 22 de maio de 2002.

2- As partes reconhecem e afirmam que a presente convenção é globalmente mais favorável que o regime resultante das convenções revogadas.

ANEXO I

Remunerações mínimas mensais

Tabela salarial 2017

Graus	Euros
06	2 023,00 €
05	1 809,00 €
04	1 554,00 €
03	1 338,00 €
02	1 013,00 €
01	795,00 €
0	1 106,00 €
1	950,00 €
2	836,00 €
3	811,00 €
4	721,00 €
5	712,00 €
6	663,00 €
7	634,00 €
8	602,00 €
9	562,00 €
10	559,00 €
11	557,00 €

ANEXO II

Enquadramento das profissões em escalões e graus de remuneração

- Grau 06
Quadro superior de nível 6.
- Grau 05
Quadro superior de nível 5.
- Grau 04
Quadro superior de nível 4.
- Grau 03
Quadro superior de nível 3.
- Grau 02
Quadro superior de nível 2.
- Grau 01
Quadro superior de nível 1.

Grau 0 Técnico industrial organização e gestão (escalão 2).	Eletricista (1.º escalão); Eletromecânico; Estofador (1.º escalão); Fogoeiro (1.º escalão); Forneiro (1.º escalão); Fundidor/Moldador (1.º escalão); Instalador de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento (1.º escalão); Mecânico (1.º escalão); Moldador/Modelador (1.º escalão); Motorista (1.º escalão); Montador de 1.ª;
Grau 1: Analista informático; Chefe de serviços; Contabilista; Técnico industrial organização e gestão (1.º escalão).	Operador máquinas-ferramentas (1.º escalão); Operador máquinas qualificado (1.º escalão); Operador informático (2.º escalão); Operador de limpezas industriais (1.º escalão); Pintor (1.º escalão); Serralheiro de construção de estruturas metálicas (1.º escalão);
Grau 2: Programador informático; Técnico de informática; Técnico industrial (2.º escalão).	Serralheiro de moldes, cunhos e cortantes (1.º escalão); Serralheiro mecânico (1.º escalão); Soldador especializado (3.º escalão); Soldador (1.º escalão); Técnico comercial e marketing (2.º escalão); Técnico de laboratório (1.º escalão); Técnico de logística industrial (1.º escalão); Técnico de manutenção eletromecânica (2.º escalão).
Grau 3: Chefe de secção; Chefe de vendas; Desenhador - Projetista; Técnico de contabilidade (1.º escalão); Técnico industrial.	Grau 8: Abastecedor (1.º escalão); Afinador (2.º escalão); Agente de aprovisionamento (2.º escalão); Assistente administrativo (2.º escalão); Assistente da qualidade (2.º escalão); Assistente logística industrial (1.º escalão); Desenhador (escalão até três anos); Assistente de manutenção eletromecânica (1.º escalão); Assistente de produção (2.º escalão); Caixeiro (2.º escalão); Carpinteiro (2.º escalão); Controlador de qualidade (2.º escalão); Desenhador (3.º escalão); Eletricista (2.º escalão); Estampador - Prensador (1.º escalão); Estofador (2.º escalão); Ferrageiro (1.º escalão); Fogoeiro (2.º escalão); Forneiro (2.º escalão); Fundidor - Moldador (2.º escalão); Instalador de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento (2.º escalão); Mecânico (2.º escalão); Moldador/Modelador (2.º escalão); Montador (2.º escalão); Motorista (2.º escalão); Operador de máquinas (1.º escalão); Operador máquinas-ferramentas (2.º escalão); Operador de máquinas qualificado (2.º escalão);
Grau 4: Agente de métodos; Técnico de contabilidade (2.º escalão); Técnico de produção (1.º escalão); Técnico industrial (3.º escalão);	
Grau 5: Correspondente em línguas estrangeiras; Soldador especializado (1.º escalão); Técnico administrativo (1.º escalão); Técnico de qualidade (1.º escalão); Técnico de laboratório principal; Técnico de produção (2.º escalão); Técnico de secretariado (1.º escalão); Técnico de saúde, segurança e ambiente.	
Grau 6: Agente de compras (1.º escalão); Desenhador (1.º escalão); Operador informático (1.º escalão); Soldador especializado (1.º escalão); Técnico administrativo (2.º escalão); Técnico comercial e marketing (1.º escalão); Técnico de qualidade (2.º escalão); Técnico de eletrónica; Técnico de manutenção eletromecânica (1.º escalão); Técnico de produção (3.º escalão); Técnico de secretariado (2.º escalão).	
Grau 7: Afinador (1.º escalão); Agente de aprovisionamento (1.º escalão); Agente de compras (2.º escalão); Assistente administrativo (1.º escalão); Assistente qualidade (1.º escalão); Assistente de produção (1.º escalão); Caixeiro (1.º escalão); Carpinteiro (1.º escalão); Controlador de qualidade (1.º escalão); Desenhador (2.º escalão);	

Operador de tratamentos químicos, eletroquímicos, térmicos ou mecânicos (1.º escalão);
 Operador de limpezas industriais (2.º escalão);
 Pintor (2.º escalão);
 Polidor (1.º escalão);
 Serralheiro de construção de estruturas metálicas (2.º escalão);
 Serralheiro de moldes, cunhos e cortantes (2.º escalão);
 Serralheiro mecânico (2.º escalão);
 Soldador (2.º escalão);
 Técnico de laboratório (2.º escalão);
 Técnico de logística industrial (2.º escalão);
 Técnico de manutenção eletromecânica (3.º escalão).

Grau 9:

Abastecedor (2.º escalão);
 Afinador (3.º escalão);
 Assistente administrativo (3.º escalão);
 Assistente de qualidade (3.º escalão);
 Assistente logística industrial (2.º escalão);
 Assistente de manutenção eletromecânica (2.º escalão);
 Assistente de produção (3.º escalão);
 Caixeiro (3.º escalão);
 Carpinteiro (3.º escalão);
 Eletricista (3.º escalão);
 Estampador - Prensador (2.º escalão);
 Estofador (3.º escalão);
 Ferrageiro (2.º escalão);
 Fogueiro (3.º escalão);
 Forneiro (3.º escalão);
 Fundidor/Moldador (3.º escalão);
 Instalador de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento (3.º escalão);
 Mecânico (3.º escalão);
 Moldador/Modelador (3.º escalão);
 Montador (2.º escalão);
 Operador de manobras (1.º escalão);
 Operador máquinas-ferramentas (3.º escalão);
 Operador de máquinas qualificado (3.º escalão);
 Operador de tratamentos químicos, eletroquímicos, térmicos ou mecânicos (2.º escalão);
 Operador de limpezas industriais (3.º escalão);
 Operador de máquinas (2.º escalão);
 Pintor (3.º escalão);
 Polidor (2.º escalão);
 Rececionista industrial (1.º escalão);
 Serralheiro de construção de estruturas metálicas (3.º escalão);
 Serralheiro de moldes, cunhos e cortantes (3.º escalão);
 Serralheiro mecânico (3.º escalão);
 Soldador (3.º escalão);
 Técnico de laboratório (3.º escalão).

Grau 10:

Abastecedor (3.º escalão);
 Assistente logística industrial (3.º escalão);
 Assistente de manutenção eletromecânica (3.º escalão);
 Embalador (1.º escalão);
 Estampador - Prensador (3.º escalão);

Ferrageiro (3.º escalão);
 Montador (3.º escalão);
 Operador de manobras (2.º escalão);
 Operador de tratamentos químicos, eletroquímicos, térmicos ou mecânicos (3.º escalão);
 Operador de máquinas (3.º escalão);
 Polidor (3.º escalão);
 Rececionista industrial (2.º escalão).

Grau 11:

Auxiliar de produção;
 Embalador (2.º escalão);
 Trabalhador não especializado.

ANEXO III

Definição de funções

Categoria	Escalão	Grau	Descritivo de funções
Quadro superior nível VI		06	São classificados neste nível os quadros superiores que pela sua formação e currículo profissional e capacidade pessoal atingiram, dentro de uma especialização ou num vasto domínio de atividade dentro da empresa, elevadas responsabilidades e grau de autonomia e que, ao seu serviço: Exercem supervisão e ou coordenação de equipa(s) constituída(s) por técnicos de diversas especialidades que se dedicam ao estudo, investigação e aplicação de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência em técnicas de alto nível; ou se dedicam ao estudo, investigação e solução de questões complexas ou altamente especializadas e ou com elevado conteúdo de inovação, apresentando soluções de elevado alcance técnico ou económico; ou exercem cargos de responsabilidade direta em sectores da empresa, numa das suas áreas de gestão, tomando decisões com implicações diretas e importantes no funcionamento, imagem e resultados da empresa; Dispõem de amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, apenas condicionado pela observância das políticas da empresa em cuja definição podem participar e pela ação dos corpos gerentes ou os seus representantes executivos (administradores, diretores-gerais, secretários-gerais, etc.).

<p>Quadro superior nível V</p>		<p>05</p> <p>São classificados neste nível os quadros superiores detentores de sólida formação num campo de atividade especializado importante para o funcionamento ou economia da empresa ou aqueles cuja formação e currículo profissionais permitem assumir responsabilidades com implicações em áreas diversificadas da atividade empresarial e que, ao serviço da empresa: Exercem supervisão de várias equipas, em que participam outros técnicos da sua ou de outras especialidades, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas; ou exercem supervisão de técnicos que desempenham funções de coordenação de atividade; ou coordenam programas de trabalho de elevada responsabilidade, para os quais necessitam de elevada especialização técnica e experiência acumulada; ou se dedicam ao estudo, investigação e solução de problemas complexos ou especializados envolvendo conceitos e ou tecnologias recentes ou pouco comuns. O trabalho é-lhes entregue com simples indicação dos objetivos finais, sendo apenas revisto quanto à política de ação e eficiência geral, podendo, eventualmente, sê-lo quanto à justeza da solução. Tomam decisões de responsabilidade, normalmente não sujeitos a revisão, exceto as que envolvem grande dispêndio ou objetivos a longo prazo.</p>
--------------------------------	--	--

<p>Quadro superior nível IV</p>		<p>04</p> <p>São classificados neste nível os quadros superiores possuidores de especialização num campo particular da atividade ou de experiência alargada e que, ao serviço da empresa, se dedicam ao desenvolvimento e ou aplicação de técnicas para as quais é necessária elevada especialização ou estão no primeiro nível de supervisão direta e contínua de outros técnicos, ou exercem coordenação de atividades, tais como técnico-comerciais, fabris, de projeto e outras. Os trabalhos são-lhes entregues com indicação de objetivos, prioridades relativas e interferências com outros trabalhos. Os seus pareceres são, normalmente, sujeitos a revisão, podendo, no entanto, ser aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade. Fundamentam propostas de atuação para decisão superior quando as suas implicações sejam suscetíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade. Podem distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos ou rever trabalhos quanto à precisão técnica.</p>
<p>Quadro superior nível III</p>		<p>03</p> <p>São classificados neste nível os quadros superiores cuja formação de base se alargou e ou consolidou através do exercício da atividade profissional durante um período limitado de tempo, na empresa ou fora dela, e que, ao seu serviço, executam trabalhos técnicos para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos técnicos em que, embora contem com a experiência acumulada disponível, terão de aplicar a capacidade técnica e científica característica da sua formação de base. Dentro deste espírito executam trabalhos, tais como estudo, aplicação, análise e ou coordenação de técnicas fabris ou de montagens, projetos, cálculos, atividades técnico-comerciais, especificações e estudos, etc. O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora recebam orientação técnica pormenorizada em problemas invulgares ou complexos. Podem orientar técnicos de qualificação inferior, cujas atividades podem congregam ou coordenar.</p>

Quadro superior nível II		02	São classificados neste nível os quadros superiores com experiência profissional (muito) reduzida e que, ao serviço da empresa, executam trabalhos de engenharia não rotineiros, utilizando a sua formação técnica de base e experiência acumulada pela empresa, dando assistência a outros técnicos mais qualificados em trabalhos, tais como projetos, cálculos, estudo, aplicação e análise de técnicas fabris ou de montagem, estudos e especificações, atividade técnico-comercial, etc. Recebem instruções pormenorizadas quanto a métodos e processos. O seu trabalho é controlado frequentemente quanto à aplicação dos métodos e processos e permanentemente quanto aos resultados. Podem ocasionalmente tomar decisões dentro da orientação recebida. Não têm funções de coordenação, embora possam orientar outros técnicos numa atividade comum.
Quadro superior nível I		01	São classificados neste nível os quadros superiores admitidos sem experiência profissional anterior e que, ao serviço da empresa, executam trabalhos técnicos simples e ou de rotina, tais como projetos, cálculos, estudo e aplicação de técnicas fabris, estudo de normas, especificações, estimativas, etc. O seu trabalho é orientado e controlado direta e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.
Abastecedor	1.º 2.º 3.º	8 9 10	Trabalhador que procede ao abastecimento de máquinas ou linhas de produção com matérias-primas, quer manual quer mecanicamente, de acordo com as instruções recebidas sobre a natureza e a qualidade dos componentes da carga. Controla ou efetua a pesagem de cargas, quando for caso disso.

Afinador	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Monta, afina e ajusta equipamentos e máquinas, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Agente de aprovisionamento	1.º 2.º	7 8	Trabalhador que, existindo secção de aprovisionamento, recebe e encaminha a documentação relativa às encomendas, assegurando a existência dos materiais necessários à fabricação dentro dos prazos previstos - pedidos às compras e requisições de compra.
Agente de compras	1.º 2.º	6 7	Trabalhador que, mediante diretrizes superiores, estuda e interpreta especificações técnicas, pedidos de compra, desenhos, catálogos, etc., das matérias-primas, máquina e equipamentos necessários à produção direta ou indireta. Procede a diversas operações essenciais ao aprovisionamento das melhores condições de preço, qualidade e prazos de entrega, elaborando consultas a diversos fornecedores. Procede ao estudo e comparação técnico-comercial das diversas propostas. Em casos especiais, trata do desembaraço alfandegário.
Agente de métodos	1.º	4	Trabalhador que, utilizando conhecimentos técnicos e experiência oficial, analisa projetos na fase de orçamentação, podendo propor; estuda métodos de trabalho, tempos, ferramentas e indica os materiais e ou matérias-primas de acordo com as especificações do projeto. Pode acessoriamente acumular as funções de preparador de trabalho.

Analista informático		1	Trabalhador que respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente, desempenha uma ou várias das seguintes funções: a) funcional (especialista de organização e métodos) - estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação e os cadernos de encargos ou as atualizações dos sistemas de informação; b) de sistemas - estuda a viabilidade técnica económica e operacional dos encargos avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaça; c) orgânico - estuda os sistemas de informação e determina as etapas do processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. testa e altera as aplicações; d) de «software» - estuda software base, rotinas utilitárias, programas gerais de linguagem de programação, dispositivos de técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração. Desenvolve e especifica módulos de utilização geral; e) de exploração - estuda os serviços que concorrem para a produção do trabalho no computador e os trabalhos a realizar e especifica o programa de exploração do computador a fim de otimizar a produção, a rentabilidade das máquinas, os circuitos e controle dos documentos se os métodos e processos utilizados.	Assistente da qualidade	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa e verifica os diferentes procedimentos que garantem a qualidade das matérias-primas, dos meios de produção, dos produtos acabados da empresa. deteta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamentos, podendo elaborar relatórios simples, tendo em vista a qualidade, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
			Assistente de logística industrial	1.º 2.º 3.º	8 9 10	Conduz máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais; controla as entradas e saídas de matérias-primas, ferramentas e todos os acessórios destinados à produção dentro dos prazos previstos; zela pelos equipamentos ou ferramentas que utiliza ou distribui; pode acondicionar produtos diversos com vista à sua deslocação para outros locais da empresa, armazenamento ou expedição, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.	
Assistente administrativo	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento das empresas, seguindo procedimentos estabelecidos, podendo utilizar equipamento informático e outro equipamento e utensílios de escritório, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.	Assistente de manutenção eletromecânica	1.º 2.º 3.º	8 9 10	Desenvolve as atividades relacionadas com a monitorização das condições de funcionamento dos equipamentos eletromecânicos, instalações industriais e outras, executa trabalhos de manutenção preventiva, sistemática ou corretiva, ensaios, reposição em marcha e executa ficha de intervenção, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
				Assistente de produção	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Utilizando elementos técnicos, geralmente sob orientação do técnico de produção, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.

Auxiliar de produção		11	É o trabalhador que exerce funções simples, diversas, indiferenciadas e normalmente não especificadas. Integram-se neste escalão exclusivamente os trabalhadores que exercem funções de limpeza, lavagem, serventia e arrumações que não impliquem a condução, pelo trabalhador, de meios mecânicos.
Caixeiro	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Vende mercadorias, providencia a sua embalagem e/ou entrega, recebe encomendas, elabora notas de encomendas e pode fazer o inventário periódico das existências, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Carpinteiro	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa, na sua área de especialidade, trabalhos de construção, conservação, reparação ou modificação de equipamentos, embarcações ou instalações em madeira ou matérias similares, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Chefe de equipa			Coordena um grupo de trabalhadores, executando ou não funções da sua profissão respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Chefe de linha de montagem			Coordena um grupo de trabalhadores e dois ou mais chefes de equipa respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Chefe de secção		3	Coordena um grupo de trabalhadores administrativos respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Chefe de serviços	1.º 2.º	0 1	Coordena um serviço, departamento ou divisão, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Chefe de vendas		3	Coordena e controla os sectores de venda da empresa respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Controlador de qualidade	1.º 2.º	7 8	Verifica se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas. Deteta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamentos, podendo eventualmente elaborar relatórios simples. Desenvolve a sua atividade, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.

Contabilista		1	Trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística, estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração, e elabora o plano de contas a utilizar, para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento, elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração, e efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correção da respetiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo.
--------------	--	---	--

Correspondente em línguas estrangeiras		5	Redige cartas, relatórios e quaisquer outros documentos de carácter técnico ou administrativo em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre as matérias em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz minutas e cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respetivos processos.			
Desenhador	1.º 2.º 3.º	6	É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo, croquis), executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilidade e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efetua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projeto. Consulta o responsável pelo projeto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.			
		7				
		8				
Desenhador projetista		3	Concebe anteprojetos e projetos de um estudo ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efetuando os cálculos, que não sendo específicos dos profissionais de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação, normas e elementos a seguir na execução, assim como elementos para orçamentos e pode colaborar na elaboração de cadernos de encargos, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.			
Eletricista		1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa trabalhos diversificados de produção e de manutenção, na sua área de especialidade, interpretando esquemas e desenhos em circuitos, aparelhos, máquinas e quaisquer dispositivos percorridos ou acionados por corrente elétrica de baixa ou alta tensão, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.		
Eletromecânico			7	Planeja, executa e participa da elaboração de projetos eletromecânicos de máquinas, equipamentos e instalações. Interpreta esquemas de montagem e desenhos técnicos, monta equipamentos, participa na elaboração de planos de manutenção. Estabelece condições de segurança para executar a manutenção. Interpreta instruções de manutenção. Seleciona ferramentas e instrumentos para realizar a manutenção.		
Embalador		1.º 2.º	10 11	É o trabalhador que acondiciona produtos diversos em caixas, cestos, caixotes e outras embalagens, com vista à sua deslocação para outros locais da empresa, armazenamento ou expedição, podendo proceder à sua contagem, embrulho, ou operar com máquinas simples de agrafar e ou cintar, manual ou mecanicamente, e à colocação de etiquetas.		
Encarregado				Coordena chefes de equipa ou outros trabalhadores respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.		
Estampador - Prensador		1.º 2.º 3.º	8 9 10	É o trabalhador que manobra prensas mecânicas ou hidráulicas e executa, a quente ou a frio, operações de estampagem ou prensagem.		
Estofador		1.º 2.º 3.º	7 8 9	Confeciona estofos, guarnições e outros componentes de veículos, móveis ou outras estruturas, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.		

Ferreiro	1.º 2.º 3.º	8 9 10	É o trabalhador que monta, acerta ou conjuga ferragens normais, tais como dobradiças, fechos, fechaduras, puxadores e outros artigos afins.
Fogoeiro	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogoeiro, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Forneiro	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Procede a diversas operações dependentes da marcha de fornos para diversos fins, excetuando os de fusão, podendo proceder à sua carga e descarga e eventual reparação, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Fundidor/ Moldador	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa moldações em areia, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Instalador de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Trabalhador que instala e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controle. Procede à limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com um fluido frigorígeno. faz o ensaio e ajustamento das instalações após a montagem e afinação da respetiva aparelhagem de proteção e controle, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Mecânico	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Repara, transforma e afina peças mecânicas de determinados sistemas elétricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, óticos ou outros, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Moldador/ Modelador	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Prepara e executa moldagens/modelos, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Montador	1.º 2.º 3.º	8 9 10	Monta peças, aparelhos ou órgãos mecânicos e pequenos conjuntos, podendo eventualmente proceder a ajustamentos, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.

Motorista	1.º 2.º	7 8	Conduz veículos, de acordo com a habilitação legal que tiver, competindo-lhe a sua conservação e limpeza, carga e descarga, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Operador de manobras	1.º 2.º	9 10	Movimenta cargas por meio de estopos, aparelhos diferenciais, guindastes e outros sistemas, máquinas e materiais, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Operador de máquinas - Ferramenta (poderá ser designado especificando a máquina com que opera)	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Desenvolve as atividades relacionadas com a preparação de trabalho, operação e controlo de uma ou mais máquinas-ferramentas, utilizando conhecimentos técnicos adequados, com vista ao fabrico de elementos e/ou peças unitárias ou em série, de acordo com especificações técnicas e qualidade definidas, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Operador de máquinas qualificado	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa as atividades relacionadas com o abastecimento, operação e controlo de uma ou mais máquinas, de acordo com as especificações técnicas e qualidade definidas, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Operador de tratamentos químicos, eletroquímicos, térmicos ou mecânicos	1.º 2.º 3.º	8 9 10	Prepara e aplica proteções ou revestimentos, e limpa peças ou materiais com o auxílio de equipamento adequado, por processos químicos, eletroquímicos, térmicos ou mecânicos, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Operador informático	1.º 2.º	6 7	Instala, configura e opera software de escritório, redes locais, internet e outras aplicações informáticas, e efetua a manutenção de micro-computadores, periféricos e redes locais, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Operador limpezas industriais	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Limpa o interior dos tanques, cascas das máquinas, convés, castelos e outras instalações no interior dos navios; limpa órgãos de máquinas a bordo e nas oficinas. Procede ao tratamento das superfícies no interior de porões, cofferdames, cavernas e outras instalações, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.

Operador máquinas	1.º 2.º 3.º	8 9 10	Executa manualmente ou através de ferramentas, máquinas ou outros equipamentos, operações fabris pouco complexas com vista ao fabrico de elementos e/ou peças unitárias ou em série, podendo detetar e assinalar defeitos em produtos e materiais a partir de especificações pré definidas; abastece, afina e procede à manutenção simples das máquinas que utiliza, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.	Programador informático	2	<p>É o trabalhador que executa uma ou várias das seguintes funções:</p> <p><i>a)</i> de organização de métodos - estuda as especificações das necessidades de informação e os serviços, determina os métodos de simplificação, quer manuais quer mecanizados, do tratamento da informação e a organização dos circuitos dos documentos nos serviços não englobados nos do computador;</p> <p><i>b)</i> de aplicações - estuda as especificações dos programas, determina o formato das informações, a organização dos ficheiros que as contêm e as operações a efetuar com elas no decorrer da execução do trabalho no computador. Codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os programas e elabora o respetivo manual de operações;</p> <p><i>c)</i> Software - estuda as especificações, codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os módulos de utilização geral. Pesquisa as causas de incidentes de exploração;</p> <p><i>d)</i> de exploração - estuda as especificações do programa da exploração do computador e os trabalhos a realizar e determina os métodos de tratamento da informação e os circuitos dos documentos nos serviços do computador e elabora o programa de exploração. Contabiliza o tempo de produção, de paragem, de avaria e de manutenção e determina os custos de exploração.</p>
Pintor	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Aplica, na área da sua especialidade, tinta de acabamento podendo preparar e reparar para pintar superfícies de estuque, reboco, madeira ou metal, e desmonta e monta ferragens que se encontram aplicadas, prepara e aplica aparelhos e outras tintas primárias, prepara e aplica massas, betumando ou barrando, aplica tintas de acabamento manual ou mecanicamente, afina as respetivas cores e enverniza, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.			
Polidor	1.º 2.º 3.º	8 9 10	É o trabalhador que manual ou mecanicamente procede ao polimento de superfícies de peças metálicas e de outros materiais, utilizando discos de polir em arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.			

Rececionista industrial	1.º 2.º	9 10	Trabalhador que se encarrega da vigilância de edifícios, instalações fabris ou outros locais, para os proteger contra incêndios ou roubos e para controlar a entrada e saída de pessoas, viaturas e outros bens. Poderá, durante o período de laboração da empresa, executar o reencaminhamento de pessoas e/ou a receção de correspondência, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.	Técnico comercial e marketing	1.º 2.º	6 7	Desenvolve atividades relacionadas com compras e ou vendas de matérias primas, máquinas e ferramentas e demais produtos ou equipamentos necessários à atividade industrial da empresa ou dela resultantes, incluindo todo o tipo de ação promocional que anteceda as vendas. Desempenha a sua atividade dentro ou fora da empresa, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Serralheiro de construção de estruturas metálicas	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Desenvolve as atividades relacionadas com o fabrico, montagem e preparação do trabalho em estruturas metálicas. Pode proceder à preparação e aplicação de isolamentos, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.	Técnico da qualidade	1.º 2.º	5 6	Desenvolve e organiza os procedimentos relativos à melhoria dos métodos de produção, de organização e dos equipamentos e máquinas garantindo a qualidade técnica exigidos, visando eliminar as não conformidades. Procura as suas causas e apresenta sugestões oportunas fundamentadas em relatórios, esboços ou croquis, tendo em vista a qualidade, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Serralheiro de moldes, cunhos e cortantes	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Desenvolve as atividades relacionadas com a preparação de trabalho, ajuste, montagem e teste de funcionamento de moldes, cunhos e cortantes, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.	Técnico de contabilidade	1.º 2.º	3 4	Organiza e supervisiona os serviços de contabilidade e elabora pareceres sobre esta matéria. Efetua revisões contabilísticas; elabora declarações de impostos, reclamações às autoridades e previsões de lucros e orçamentos ou informa sobre esta matéria; procede a inquéritos financeiros. Desenvolve a sua atividade respeitando a legislação pertinente e as normas de saúde, segurança e ambiente.
Serralheiro mecânico	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Desenvolve as atividades relacionadas com a preparação de trabalho, ajuste, montagem e teste de funcionamento de conjuntos mecânicos, de acordo com as especificações técnicas e de qualidade definidas, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.	Técnico de eletrónica		6	Monta, instala, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos eletrónicos, utilizando especificações técnicas para o efeito, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Soldador especializado	1.º 2.º 3.º	5 6 7	Trabalhador que procede à ligação de elementos através dos vários processos tecnologicamente aplicáveis e adequados aos elementos a unir de acordo com as especificações técnicas, e que se tenha especializado num determinado processo, muito contribuindo para isso uma eventual certificação respeitando as normas de saúde e segurança e ambiente.	Técnico de informática		2	Estuda as necessidades de tratamento de informação da empresa de modo a adquirir ou programar aplicações informáticas e assegura a fiabilidade dos sistemas informáticos instalados, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Soldador	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Trabalhador que procede à ligação de elementos através dos vários processos tecnologicamente aplicáveis e adequados aos elementos a unir de acordo com as especificações técnicas, respeitando as normas de saúde e segurança e ambiente.	Técnico de laboratório	1.º 2.º 3.º	7 8 9	É o profissional, muito experimentado, que realiza análises e ou trabalhos de laboratório de grande complexidade e responsabilidade. É o profissional que auxilia em trabalhos de laboratório ou análises de grande complexidade e responsabilidade ou que realiza trabalhos ou análises correntes de certa complexidade. É o profissional que executa trabalhos e análises simples de laboratório.
Técnico administrativo	1.º 2.º	5 6	Organiza e executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento da empresa, podendo utilizar equipamento informático e outro equipamento e utensílios de escritório, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.				

Técnico de laboratório principal		5	É o profissional que domina todos os problemas de instalação, equipamento e técnicas de laboratório, conhecedor dos trabalhos nele desenvolvidos, com capacidade reconhecida de chefia, organização, distribuição e orientação de tarefas e que permite uma plena utilização dos recursos humanos e materiais sob a sua responsabilidade, ou realiza análises que requerem elevados conhecimentos científicos.
Técnico de logística industrial	1.º 2.º	7 8	Planeia e organiza a logística industrial, podendo executar as inerentes tarefas, sendo responsável pelas existências em armazém, e assegurando a existência dos materiais necessários à fabricação dentro dos prazos previstos, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Técnico de manutenção eletromecânica	1.º 2.º 3.º	6 7 8	Desenvolve as atividades relacionadas com análise e diagnóstico, controlo e monitorização das condições de funcionamento dos equipamentos eletromecânicos e instalações elétricas industriais, preparação da intervenção em manutenção preventiva, sistemática ou corretiva, sua execução, ensaios, reposição em marcha e execução de ficha de intervenção, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Técnico de produção	1.º 2.º 3.º	4 5 6	Desenvolve atividades de cálculo dimensional requeridas pelo projeto, orçamenta-o nas vertentes de matérias-primas, mão de obra e demais custos de produção, podendo elaborar a planificação ou programa do projeto e controla a sua execução, designadamente em matéria de custos, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Técnico de secretariado	1.º 2.º	5 6	Planeia, organiza, assegura e executa atividades de secretariado no apoio às chefias das empresas, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Técnico de saúde segurança e ambiente		5	Aplica os instrumentos, metodologias e técnicas específicas para o desenvolvimento das atividades de prevenção e proteção contra riscos profissionais, tendo em vista a interiorização na empresa de uma verdadeira cultura de segurança e a salvaguarda da segurança e saúde nos locais de trabalho, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.

Técnico industrial	1.º 2.º 3.º	2 3 4	É o trabalhador proveniente de grau máximo da sua especialidade que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos adquiridos ao longo de uma experiência profissional mínima de 10 anos no desempenho de especialidade profissional da metalurgia ou metalomecânica, executa funções que normalmente são atribuídas a um profissional de engenharia, sendo equiparado, para efeitos salariais, ao nível correspondente do respetivo profissional de engenharia.
Técnico industrial de organização e gestão	1.º 2.º	0 1	Planeia, organiza, coordena e controla atividades industriais nas áreas de produção, manutenção, qualidade e aprovisionamento, cabendo-lhe a gestão dos recursos técnicos e humanos, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Trabalhador não especializado		11	Procede à movimentação, carga e descarga de materiais e limpezas dos locais de trabalho, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.

Águeda, 29 de setembro de 2017.

Pela Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins (ABIMOTA):

João Carlos Ribeiro Miranda, na qualidade de mandatário.

Vital Rodrigues de Almeida, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, na qualidade de mandatário.

Alberto Oliveira do Vale, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDCES - Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços (UGT):

António Fernando Vieira Pinheiro, na qualidade de mandatário.

Depositado em 6 de dezembro de 2017, a fl. 42 do livro n.º 12, com o n.º 229/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a ASPL - Associação Sindical de Professores Licenciados

Acordam na celebração de um contrato coletivo de trabalho nos termos que seguem.

Para efeitos do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g) do Código do Trabalho, declara-se que a presente convenção abrange 600 empregadores e 2021 trabalhadores.

Assinado em Lisboa, a 17 de novembro de 2017.

Pela Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e em representação das seguintes associações suas associadas:

- AEEP - Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo;
- ANESPO - Associação Nacional de Escolas Profissionais;

João Alvarenga, mandatário com poderes para o ato.

Pela ASPL - Associação Sindical de Professores Licenciados:

Maria João Dias Gonçalves, mandatária com poderes para o ato.

Artigo 1.º

Âmbito

1- A presente convenção é aplicável, em todo o território nacional, aos contratos de trabalho celebrados entre os estabelecimentos de ensino representados pelas associadas da Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e os trabalhadores sindicalizados ao seu serviço, representados pela associação sindical outorgante.

2- Esta convenção abrange 600 (seiscentos) empregadores e 2021 (dois mil e vinte um) trabalhadores, bem como os trabalhadores que a ela adiram.

3- Entende-se por estabelecimento de ensino os estabelecimentos de ensino particular e cooperativo e as escolas profissionais tal como definidos nos Decreto-Lei n.º 152/2013, de 4 de novembro, e o Decreto-Lei n.º 92/2014, de 20 de junho, respetivamente.

4- As disposições da presente convenção consideram-se sempre aplicáveis a trabalhadores de ambos os sexos.

Artigo 1.º-A

Adesão individual ao contrato

1- Os trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes, a quem não se aplica o presente contrato coletivo, e pretendam que este passe a ser-lhes aplicável, deverão comunicá-lo por escrito à direção do estabelecimento de ensino:

a) No prazo de 90 dias a contar da data da sua publicação, para que o presente acordo produza efeitos desde a sua entrada em vigor, nos termos do número 1 do artigo 2.º;

b) Para além do previsto na alínea anterior, em qualquer altura, situação em que o presente acordo produzirá efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da data de adesão.

2- Ao aderir a este acordo, o trabalhador concorda em participar nas despesas de negociação, celebração e revisão do contrato coletivo de trabalho em prestação correspondente a 0,5 % da remuneração ilíquida mensal durante o período de vigência do contrato.

3- A renovação sucessiva da presente convenção permite aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais a renovação do seu pedido de adesão nos termos definidos nos números anteriores.

4- Os pedidos de adesão à presente convenção são feitos diretamente e voluntariamente a um dos sindicatos subscritores e que constam do artigo 1.º; em alternativa, se essa for a vontade do trabalhador, os pedidos podem ser realizados junto da entidade empregadora.

5- A contribuição prevista no número 2 é satisfeita voluntariamente a qualquer um dos sindicatos subscritores desta convenção, livremente escolhido pelo trabalhador, a qual deverá ser paga mensalmente, através de autorização de débito direto durante o período de vigência da convenção ou durante o número de meses de contrato celebrado com o trabalhador ou através de desconto autorizado pelo trabalhador, realizado mensalmente no salário pela entidade patronal, a qual reenviará os montantes descontados para os sindicatos escolhidos, até ao quinto dia sobre a data do desconto, comunicando no mesmo prazo a cada sindicato seleccionado a relação dos trabalhadores a quem foram realizados os descontos.

6- Independentemente das opções de adesão, previstas no número 4, e das opções de prestação da contribuição, previstas no número 5, o trabalhador deverá, quando comunicar ao sindicato escolhido a sua preferência e/ou quando da primeira prestação da contribuição, indicar a designação da entidade empregadora, estabelecimento de ensino ou formação, morada, remuneração ilíquida e situação profissional (trabalhador do quadro do estabelecimento ou contratado) e data de início e termo do contrato para os trabalhadores com contrato a termo.

7- Quando os pedidos de adesão forem feitos directamente a um dos sindicatos subscritores do presente CCT, este passará ao trabalhador uma declaração da adesão, com a identificação do trabalhador e da entidade empregadora, devendo aquele sindicato comunicar a essa entidade empregadora a adesão do trabalhador para que este possa passar a estar abrangido pelo CCT.

8- Se os pedidos de adesão forem formalizados junto da entidade empregadora, esta passará ao trabalhador declaração do facto e comunicará ao sindicato ou sindicatos escolhidos pelos trabalhadores a listagem dos trabalhadores, com a respectiva identificação, categoria, situação profissional, contratual e remuneratória.

9- A interrupção do pagamento da contribuição prevista no número 2 dá origem à suspensão da adesão do trabalhador à presente convenção colectiva.

Artigo 2.º

Âmbito temporal

1- A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* ou em 31 de agosto de 2017, consoante o que se verificar primeiro, e vigorará pelo prazo de um ano e, salvo denúncia, renova-se sucessivamente por igual período.

2- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência mínima de um ano, serão revistas anualmente, produzindo efeitos a 1 de setembro.

3- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao prazo de vigência previsto no número 1, e deve ser acompanhada de propostas de alteração e respetiva fundamentação.

4- No caso de haver denúncia, a convenção mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação ou no máximo durante 12 meses.

5- Decorrido o período referido no número anterior, o CCT mantém-se em vigor durante 30 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca, à exceção das matérias referidas no número seguinte.

6- Salvo se houver nova convenção e esta dispuser em sentido contrário, manter-se-ão em vigor as seguintes matérias da presente convenção:

- a) Direitos e deveres das partes;
- b) Retribuição dos trabalhadores;
- c) Duração máxima dos períodos normais de trabalho diário e semanal, incluindo os períodos referenciados no regime de adaptabilidade, banco de horas;
- d) Categorias e enquadramento profissionais.

Artigo 3.º

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir, na íntegra, a presente convenção e demais legislação em vigor;
- b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;
- c) Não impedir nem dificultar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais ou delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores e representantes nas instituições de previdência;
- d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respetiva categoria profissional;
- e) Prestar aos organismos competentes, nomeadamente departamentos oficiais e associações sindicais, informação sobre todos os elementos relativos ao cumprimento do presente contrato;
- f) Proporcionar aos seus trabalhadores boas condições de higiene e segurança;
- g) Dispensar das atividades profissionais os trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, quando no exercício de funções inerentes a estas qualidades, dentro dos limites previstos na lei;

h) Contribuir para a melhoria do desempenho profissional do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

i) Proporcionar, sem prejuízo do normal funcionamento do estabelecimento, o acesso a cursos de formação profissional, nos termos da lei geral, e a reciclagem e/ou aperfeiçoamento que sejam considerados de reconhecido interesse pela direção pedagógica;

j) Proporcionar aos trabalhadores o apoio técnico, material e documental necessário ao exercício da sua atividade;

l) Passar ao trabalhador, a pedido deste e em 10 dias úteis, certificados de tempo de serviço conforme a legislação em vigor;

m) Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aplicáveis.

Artigo 4.º

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as obrigações emergentes desta convenção;
- b) Exercer, com competência, zelo e dedicação, as funções que lhes sejam confiadas;
- c) Acompanhar, com interesse, os que ingressam na profissão;
- d) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- e) Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aplicáveis;
- f) Abster-se de atender particularmente alunos que nesse ano se encontrem matriculados no estabelecimento, no que respeita aos docentes e formadores;
- g) Zelar pela preservação e uso adequado das instalações e equipamentos;
- h) Colaborar com todos os intervenientes no processo educativo favorecendo a criação e o desenvolvimento de relações de respeito mútuo, especialmente entre docentes, alunos e encarregados de educação;
- i) Participar empenhadamente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas;
- j) Prosseguir os objetivos do projeto educativo do estabelecimento de ensino contribuindo, com a sua conduta e desempenho profissional, para o reforço da qualidade e boa imagem do estabelecimento;
- l) Gerir o processo de ensino/aprendizagem no âmbito dos programas definidos e das directivas emanadas da direção pedagógica e contribuir para a construção desse processo nos domínios didáticos e pedagógicos, colaborando na elaboração e aperfeiçoamento dos programas, bem como nos procedimentos de acompanhamento e avaliação dos alunos;
- m) Aceitar a nomeação para serviço de exames;
- n) Acompanhar, a título de assistência pedagógica, os seus alunos em exames oficiais;
- o) Assistir a quaisquer reuniões escolares marcadas pela direção da escola;
- p) Aceitar o desempenho de funções em estruturas de

apoio educativo, bem como tarefas relacionadas com a organização da actividade escolar;

q) Por sua iniciativa ou quando solicitado desenvolver trabalhos e participar em acções tendentes à constante actualização académica no sentido da contínua melhoria das suas capacidades, competências e performances técnicas, académicas e educativas, e da permanente reflexão na busca de soluções inovadoras para motivar e avaliar os alunos e conduzi-los a níveis de excelência;

r) Contribuir para a integração e relacionamento da escola no meio, como elemento activo e interveniente, designadamente nos domínios cultural e artístico;

s) Empenhar-se na obtenção do seu reconhecimento como representantes da escola e dos seus propósitos educativos em todos os momentos da sua actividade, interna e externamente;

t) Abster-se de, sem a anuência da direcção pedagógica, aconselhar ou, por qualquer forma, dar parecer favorável aos alunos relativamente à hipótese de uma eventual transferência da escola.

Artigo 5.º

Garantias dos trabalhadores

É vedado à entidade patronal:

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

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;

c) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela;

d) Impedir a eficaz atuação dos delegados sindicais, membros das comissões de trabalhadores ou membros da direcção sindical que seja exercida dentro dos limites estabelecidos neste contrato e na legislação geral competente, designadamente o direito de afixar no interior do estabelecimento e em local apropriado para o efeito, reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição;

e) Impedir a presença, no estabelecimento, dos trabalhadores, delegados e dirigentes sindicais investidos de funções sindicais em reuniões de cuja realização haja sido previamente avisada;

f) Baixar a categoria profissional aos seus trabalhadores;

g) Forçar qualquer trabalhador a cometer atos contrários à sua deontologia profissional;

h) Faltar ao pagamento pontual das remunerações, na forma devida;

i) Lesar os interesses patrimoniais do trabalhador;

j) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;

l) Advertir, admoestar ou censurar em público qualquer trabalhador, em especial perante alunos e respetivos familiares;

m) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou

garantias já adquiridos;

n) Prejudicar o trabalhador em direitos ou regalias já adquiridos, no caso de o trabalhador transitar entre estabelecimentos de ensino que à data da transferência pertençam, ainda que apenas em parte, à mesma entidade patronal, singular ou coletiva.

Artigo 6.º

Formação contínua

1- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de trinta e cinco horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano, nos termos da lei.

2- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 30 % do total dos trabalhadores efetivos da empresa.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número um se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de 20 dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

4- O conteúdo da formação referida no número 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho.

5- À formação contínua aplica-se o regime da lei geral.

Artigo 7.º

Categorias e carreiras profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção são classificados, segundo as funções efetivamente desempenhadas, nas categorias profissionais constantes do anexo II.

2- Os docentes e formadores que leccionam no ensino profissional são remunerados pelas tabelas II e III do anexo III.

3- Os docentes não mencionados no número anterior são remunerados pelas tabelas A, K e P do anexo III, consoante o caso.

4- Sem prejuízo do previsto no número seguinte e no número 3 do artigo 70.º, os docentes que leccionam em diversas modalidades de oferta são remunerados pelas horas letivas atribuídas em cada modalidade e a tabela correspondente a cada uma.

5- Os docentes com contrato de trabalho em vigor à data da entrada em vigor do presente CCT e que exerçam ou continuem a exercer funções no ensino regular e noutras modalidades dentro do mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino do mesmo grupo, mantêm a sua remuneração pela tabela A, K ou P do anexo III na totalidade do horário de trabalho.

Artigo 8.º

Acesso e progressão na carreira

1- O acesso a cada um dos níveis das carreiras profissionais

é condicionado pelas habilitações académicas e ou profissionais, pelo tempo de serviço e pela avaliação de desempenho.

2- Para efeitos da presente convenção aplicam-se as regras e os critérios de avaliação de desempenho previstos no anexo I.

3- Sempre que for aplicado o Regulamento de Avaliação de Desempenho constante do anexo I, a progressão fica dependente dos resultados na avaliação, nos exatos termos definidos nesse regulamento.

4- Na falta de avaliação de desempenho por motivos imputáveis à entidade empregadora, considera-se como bom o serviço prestado pelo trabalhador no cumprimento dos seus deveres profissionais.

5- A progressão na carreira ocorre em 1 de setembro de cada ano, de acordo com a estrutura de carreira vigente, quando, nessa data, o trabalhador reunir as condições necessárias para a progressão.

6- Quando a reunião das condições para progressão na carreira ocorrer entre 2 de setembro e 31 de dezembro, os efeitos da progressão retroagem a 1 de setembro.

7- Para efeitos de acesso e progressão nos vários níveis de vencimento conta-se o tempo de serviço prestado anteriormente no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimento de ensino pertencente à mesma entidade patronal.

8- Salvo acordo em contrário expresso no contrato individual de trabalho, excluindo ou aumentando, o tempo de serviço prestado noutros estabelecimentos de ensino não superior público, particular e cooperativo ou escola profissional releva 0,5 por cada ano completo de serviço, para efeitos de integração no nível de vencimento.

9- A suspensão do contrato de trabalho não conta para efeitos de progressão na carreira, na medida em que a progressão pressupõe a prestação de efetivo serviço.

10- Caso, no decorrer do ano letivo seja aplicada ao trabalhador sanção disciplinar de suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade ou despedimento sem indemnização ou compensação, considera-se que o serviço prestado nesse ano não conta para efeitos de progressão na carreira.

11- Só releva para contagem de tempo de serviço, o trabalho prestado pelo trabalhador durante o tempo em que a sua relação laboral estiver subordinada à presente convenção, incluindo para efeitos do estabelecido nos números 7 e 8 do presente artigo.

12- A carreira docente na tabela A tem um condicionamento na passagem do nível 3 para o nível 2, apenas sendo obrigatória a progressão de docentes até que se encontre totalmente preenchida, no conjunto dos níveis 1 e 2, a percentagem de 20 % do total de docentes, com um mínimo de 1.

13- Quando se aplique o condicionamento do número anterior, têm prioridade na passagem para o nível 2, reunidos os demais requisitos, os docentes com maior antiguidade ao abrigo do presente contrato.

14- Quando, após aplicação do disposto no número anterior, haja empate, terá prioridade o trabalhador com mais antiguidade no estabelecimento de ensino e, sendo necessário novo critério, o trabalhador com mais idade.

15- Os docentes abrangidos pelo contrato colectivo de tra-

balho celebrado entre a AEEP e a FNE e outros publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2015 e o contrato celebrado entre a AEEP e o SPLIU publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2015 desde 1 de setembro de 2014, e apenas estes, se forem abrangidos pelo constrangimento previsto no número 12, beneficiarão de um acréscimo remuneratório mensal de 50,00 € a cada três anos, não podendo ultrapassar o valor do nível 2 e apenas até progredirem para o nível seguinte.

Artigo 9.º

Reclassificação na carreira docente

1- A aquisição de grau superior ou profissionalização que, de acordo com a presente convenção, determine uma reclassificação na carreira docente produz efeitos a partir do dia 1 de setembro seguinte à data da sua conclusão, desde que o docente o comprove em tempo oportuno.

2- Os docentes que, nos termos do número anterior, forem reclassificados, são enquadrados na tabela para que transitam, no nível com salário imediatamente superior ao do nível de origem, iniciando então a contagem de tempo de serviço a partir do nível em que forem reclassificados.

Artigo 10.º

Contagem de tempo serviço

1- O trabalhador completa um ano de serviço após a prestação de 365 dias de serviço.

2- No caso de horário incompleto, o tempo de serviço prestado é calculado proporcionalmente.

3- Para efeitos do disposto no número 2, considera-se horário incompleto aquele que seja inferior a 80 % do horário completo a não ser que o horário seja incompleto por motivo imputável ao trabalhador.

Artigo 11.º

Docentes em acumulação

Não têm acesso à carreira docente os docentes em regime de acumulação de funções entre o ensino particular e o ensino público ou entre o ensino profissional e o ensino público.

Artigo 12.º

Período experimental

1- A admissão dos trabalhadores considera-se feita a título experimental pelos períodos e nos termos previstos na lei.

2- Para estes efeitos, considera-se que os trabalhadores com funções pedagógicas exercem um cargo de elevado grau de responsabilidade e especial confiança pelo que o seu período experimental é de 180 dias.

3- Decorrido o período experimental, a admissão considerar-se-á definitiva, contando-se a antiguidade dos trabalhadores desde o início do período experimental.

4- Durante o período experimental, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem necessidade de aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo lugar a nenhuma compensação nem indemnização.

5- Não se aplica o disposto nos números anteriores, enten-

dendo-se que a admissão é em contrato de trabalho por tempo indeterminado, quando o trabalhador seja admitido por iniciativa da entidade patronal, tendo para isso rescindido o contrato de trabalho anterior.

6- Tendo o período experimental durado mais de 60 ou 120 dias, para denunciar o contrato o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 ou 15 dias úteis, respetivamente.

7- Nos contratos de trabalho a termo, a duração do período experimental é de 30 ou 15 dias, consoante o contrato tenha duração igual ou superior a seis meses ou duração inferior a seis meses.

8- Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a 6 meses, o período experimental é de 15 dias.

Artigo 13.º

Contrato a termo

1- A admissão de um trabalhador por contrato a termo, certo ou incerto, só é permitida nos termos da lei.

2- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária do estabelecimento de ensino e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.

3- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Atividade do trabalhador e correspondente retribuição;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;
- f) Datas de celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

4- Considera-se sem termo o contrato de trabalho:

- a) Em que a estipulação de termo tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo;
- b) Celebrado fora dos casos em que é admissível por lei a celebração de contrato a termo;
- c) Em que falte a redução a escrito, a identificação ou a assinatura das partes, ou, simultaneamente, as datas de celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências ao termo e ao motivo justificativo;
- d) Celebrado em violação das normas previstas para a sucessão de contratos de trabalho a termo.

5- Converte-se em contrato de trabalho sem termo:

- a) Aquele cuja renovação tenha sido feita em violação das normas relativas à renovação de contrato de trabalho a termo certo;
- b) Aquele em que seja excedido o prazo de duração ou o número de renovações máximas permitidas por lei;
- c) O celebrado a termo incerto, quando o trabalhador permaneça em atividade após a data de caducidade indicada na comunicação do empregador ou, na falta desta, decorridos 15 dias após a verificação do termo.

Artigo 14.º

Contrato a tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável previsto no artigo 17.º

2- O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito a forma escrita e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação do período normal de trabalho diário e semanal, com referência comparativa a trabalho a tempo completo.

Artigo 15.º

Trabalho intermitente

Exercendo os estabelecimentos de ensino atividade com descontinuidade ou intensidade variável, podem a entidade empregadora e o trabalhador acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inatividade, nos termos do regime de trabalho intermitente previsto na lei.

Artigo 16.º

Comissão de serviço

1- Pode ser exercido em comissão de serviço cargo de administração ou equivalente, de direção ou chefia diretamente dependente da administração ou de diretor-geral ou equivalente, funções de secretariado pessoal de titular de qualquer desses cargos, ou outras funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação a titular daqueles cargos, designadamente os cargos de coordenação pedagógica.

2- Pode exercer cargo ou funções em comissão de serviço um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito.

3- O contrato para exercício de cargo ou funções em comissão de serviço está sujeito a forma escrita e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação do cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de comissão de serviço;
- c) No caso de trabalhador da empresa, a atividade que exerce, bem como, sendo diversa, a que vai exercer após cessar a comissão;
- d) No caso de trabalhador admitido em regime de comissão de serviço que se preveja permanecer na empresa, a atividade que vai exercer após cessar a comissão.

Artigo 17.º

Período normal de trabalho semanal

1- O período normal de trabalho semanal dos docentes é de 35 horas semanais.

2- O período normal de trabalho dos docentes integra uma componente letiva e uma componente não letiva.

3- Aos docentes será assegurado, em cada ano letivo, um período de trabalho letivo semanal igual àquele para que hajam praticado no ano letivo imediatamente anterior.

4- O disposto no número anterior não é aplicável quando aos docentes tenham sido atribuídas mais horas letivas que as previstas no artigo 18.º ou mais horas letivas do que as que tenham sido contratadas no seu contrato individual de trabalho, casos em que estes são os limites mínimos de trabalho lectivo garantido.

5- Quando não for possível assegurar a um docente o período de trabalho letivo semanal resultante dos números 3 e 4, em consequência de alteração de currículo, diminuição do tempo de docência de uma disciplina, diminuição do número de alunos que determine a redução do número de turmas ou diminuição do número de alunos que procura a disciplina, opção ou instrumento, poderão a entidade empregadora e o trabalhador acordar a conversão do contrato de trabalho em contrato a tempo parcial, reduzindo o horário e a remuneração em conformidade, podendo o trabalhador fazer cessar o acordo por meio de comunicação escrita enviada ao empregador até ao décimo dia seguinte à sua celebração.

6- Excetua-se o disposto no número anterior quanto à cessação do acordo quando este seja devidamente datado e as assinaturas sejam objeto de reconhecimento notarial presencial.

7- A aplicação do disposto no número 5 impede nova contratação para as horas correspondentes à diminuição enquanto esta se mantiver.

8- Na falta do acordo previsto no número 5, a entidade empregadora poderá proceder à extinção do posto de trabalho nos termos do código do trabalho.

Artigo 18.º

Componente letiva

1- A componente lectiva do período normal de trabalho semanal dos docentes é de 22 horas semanais no 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário e 25 horas na educação pré-escolar e no 1.º ciclo do ensino básico e para outros trabalhadores com funções docentes.

2- O horário letivo dos docentes é organizado de acordo com o projeto curricular de cada escola e a sua organização temporal, tendo em conta os interesses dos alunos e as disposições legais aplicáveis.

3- O horário lectivo dos docentes com componente lectiva de vinte e duas horas não pode ser organizado em mais de vinte e quatro aulas semanais, salvo nos casos do ensino artístico especializado e no ensino profissional artístico.

4- Por acordo das partes, a componente letiva do período normal de trabalho semanal dos docentes pode ser elevada até 33 horas semanais, aplicando-se o disposto no número 4 do artigo 39.º

5- Relevam para o limite fixado no número anterior todas as horas letivas prestadas para a mesma entidade empregadora, ainda que em mais de um estabelecimento de ensino.

6- A componente letiva do período normal de trabalho dos docentes poderá corresponder a uma média anual, caso em que não poderá exceder as 30 horas letivas numa mesma se-

mana, e desde que seja assegurada a retribuição mensal fixa correspondente à componente letiva contratada.

7- Sem prejuízo do disposto no artigo 25.º, os intervalos entre aulas são contabilizados no horário letivo ou não letivo dos docentes.

8- Para efeitos do disposto no número anterior, quando a componente lectiva for igual ou inferior a 1100 minutos, considera-se que os intervalos estão incluídos na componente lectiva e quando a componente lectiva for superior a 1100 minutos, até aos 1320 minutos, essa diferença deverá ser deduzida à componente não lectiva de estabelecimento.

9- Para o exercício das funções de direção de turma ou coordenação de curso e, ainda, outras funções de coordenação técnica e pedagógica são atribuídas duas horas semanais, a repartir entre a componente letiva e a componente não letiva de estabelecimento.

10- As horas referidas no número anterior fazem parte do horário de trabalho do docente.

11- No caso da componente letiva, por acordo das partes nos termos do disposto no número 4 do artigo 18.º, ser superior a 22 horas, as horas letivas acima destas, até às 33, são deduzidas à componente não letiva individual e, se esgotadas estas, à componente não letiva de estabelecimento.

Artigo 19.º

Componente não letiva

1- A componente não letiva corresponde à diferença entre as 35 horas de trabalho semanais e a duração da componente letiva.

2- A componente não letiva abrange a realização de trabalho individual e a prestação de trabalho do estabelecimento de ensino.

3- O trabalho individual compreende:

a) Preparação de aulas e de todas as restantes atividades e instrumentos pedagógicos;

b) Avaliação do processo ensino-aprendizagem;

c) Elaboração de estudos e de trabalhos de investigação de natureza pedagógica ou científico-pedagógica de interesse para o estabelecimento de ensino, com o acordo da direção pedagógica.

4- O trabalho de estabelecimento de ensino abrange a realização de quaisquer trabalhos ou atividades indicadas pelo estabelecimento de ensino com o objetivo de contribuir para a concretização do seu projeto educativo, tais como:

a) Atividades de coordenação ou articulação curricular entre docentes;

b) Atividades de apoio educativo e de reforço das aprendizagens a grupos de até 10 alunos;

c) Atividades de acompanhamento de alunos motivado pela ausência do respetivo docente ou de reforço das aprendizagens, por período nunca superior a três dias seguidos;

d) Atividades de informação e orientação educacional dos alunos;

e) Reuniões com encarregados de educação;

f) Reuniões, colóquios, congressos ou conferências que tenham a aprovação do estabelecimento de ensino;

g) Ações de formação e atualização aprovadas pela di-

reção do estabelecimento de ensino ou aquelas que sejam consideradas relevantes para a condição socio profissional do docente;

h) Reuniões de natureza pedagógica enquadradas nas estruturas do estabelecimento de ensino;

i) Serviço de exames.

5- A organização e estruturação da componente não letiva, salvo o trabalho individual, são da responsabilidade da direção pedagógica, tendo em conta a realização do projeto educativo do estabelecimento de ensino.

6- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o trabalho individual não pode ser inferior a 54 % da componente não letiva.

7- A componente não letiva de estabelecimento poderá corresponder a uma média anual, em termos a definir pelo órgão pedagógico do estabelecimento de ensino.

Artigo 20.º

Docentes com trabalho a tempo parcial

1- No caso de docentes com trabalho a tempo parcial, as componentes letiva e não letiva são reduzidas proporcionalmente.

2- A retribuição é calculada nos termos do número 5 do artigo 39.º

3- A pedido do docente o contrato poderá ser convertido em contrato a tempo parcial.

Artigo 21.º

Fixação do horário de trabalho

1- Compete à entidade patronal estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e da presente convenção.

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

3- A entidade patronal deverá desenvolver os horários de trabalho em cinco dias semanais, entre segunda-feira e sexta-feira, sem prejuízo do disposto no artigo 29.º

4- A entidade patronal fica obrigada a elaborar e a afixar anualmente, em local acessível, o mapa de horário de trabalho.

Artigo 22.º

Regras quanto à elaboração do horário letivo dos docentes

1- A entidade patronal não poderá impor ao professor horário que ocupe os três períodos de aulas, manhã, tarde e noite.

2- Para os trabalhadores adstritos ao serviço de transportes de alunos poderá ser ajustado entre as partes um horário móvel segundo as necessidades do estabelecimento.

Artigo 23.º

Adaptabilidade

1- O empregador e o trabalhador podem, por acordo e nos termos da lei, definir o período normal de trabalho em termos médios.

2- O acordo referido no número anterior pode ser celebra-

do mediante proposta, por escrito, do empregador, presumindo-se aceitação por parte do trabalhador que a ele não se oponha, por escrito, nos 14 dias seguintes ao conhecimento da mesma.

3- A entidade patronal pode aplicar o regime ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa ou secção do estabelecimento de ensino caso, pelo menos, 60 % desses trabalhadores sejam por ele abrangidos, mediante filiação em associação sindical celebrante da convenção e por escolha desta convenção como aplicável.

4- Caso a proposta a que se refere o número 2 seja aceite por, pelo menos, 75 % dos trabalhadores da equipa ou secção, o empregador pode aplicar o mesmo regime ao conjunto dos trabalhadores dessa estrutura.

5- No conceito de equipa ou secção incluem-se os docentes, por nível de ensino em que leccionam.

Artigo 24.º

Banco de horas

1- O período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias e cinco semanais, tendo o acréscimo por limite 155 horas por ano.

2- O disposto no número um só é aplicável aos docentes em situação de visita de estudo, actividades artísticas, festas ou culturais e actividades relacionadas com a componente prática dos cursos profissionais que tenham que ser desenvolvidas em regime pós-laboral.

3- A compensação do trabalho prestado em acréscimo é feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou aumento do período de férias, nos termos a definir pela entidade patronal.

4- O empregador, salvo situações imprevistas, deve comunicar ao trabalhador com a antecedência mínima de 10 dias a necessidade de prestação de trabalho.

5- A compensação do trabalho prestado em acréscimo poderá ser gozada, nos períodos de interrupção letiva, em dia(s) ou meios dias, por iniciativa do trabalhador, ou, em qualquer altura do ano escolar, por decisão da entidade patronal, devendo qualquer deles informar o outro da utilização dessa redução com a antecedência mínima de 15 dias.

6- Quando, até 31 de agosto de cada ano, não tiver havido compensação do trabalho prestado em acréscimo a partir de 1 de setembro do ano anterior através de redução equivalente do tempo de trabalho ou do aumento do período de férias, o trabalhador tem direito ao pagamento em dinheiro do trabalho prestado em acréscimo.

Artigo 25.º

Intervalos de descanso

1- Nenhum período de trabalho consecutivo poderá exceder cinco horas de trabalho.

2- Sem prejuízo do intervalo de descanso para o almoço, os intervalos de descanso resultantes da aplicação do número um não poderão ser inferiores a 60 minutos nem superiores a 120 minutos em cada um dos períodos do dia.

3- O previsto nos números anteriores poderá ser alterado mediante acordo expresso do trabalhador.

Artigo 26.º

Trabalho suplementar

1- Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis se recorrerá ao trabalho suplementar.

2- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

3- Quando o trabalhador prestar horas suplementares não poderá entrar ao serviço novamente sem que antes tenham decorrido, pelo menos, onze horas sobre o termo da prestação.

4- A entidade patronal fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e desde que não existam transportes coletivos compatíveis com o horário.

5- Sempre que a prestação de trabalho suplementar obrigue o trabalhador a tomar qualquer refeição fora da sua residência, a entidade patronal deve assegurar o seu fornecimento ou o respetivo custo.

Artigo 27.º

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o prestado no período que decorre entre as vinte e uma horas de um dia e as sete do dia imediato.

2- Considera-se também trabalho noturno o prestado depois das sete horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho noturno

Artigo 28.º

Descanso semanal

1- A interrupção do trabalho semanal corresponderá a dois dias, dos quais um será o domingo e o outro, sempre que possível, o sábado.

2- Nos estabelecimentos de ensino com atividades ao sábado e nos que possuam regime de internato ou de semi-internato, os trabalhadores necessários para assegurar o funcionamento dos estabelecimentos no sábado e no domingo terão um destes dias, obrigatoriamente, como de descanso semanal, podendo o dia de descanso complementar a que têm direito ser fixado de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, com a possibilidade de este dia corresponder a dois meios dias diferentes.

3- Para os trabalhadores referidos no número anterior que pertençam ao mesmo setor, os sábados ou domingos como dias de descanso obrigatório deverão, sempre que possível, ser rotativos e estabelecidos através de uma escala de serviços.

Artigo 29.º

Férias - Princípios gerais

1- Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil, nos termos da lei.

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

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

4- A duração do período de férias é aumentada em mais dois dias úteis nas seguintes situações:

a) trabalhadores com filhos portadores de deficiência até aos dezoito anos de idade;

b) trabalhadores com mais de cinquenta anos de idade e avaliação mínima de quatro;

c) trabalhadores com menos de cinquenta anos de idade e avaliação de desempenho de cinco.

5- O empregador elabora o mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de abril de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

6- O período de férias dos trabalhadores deverá ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

7- Na falta de acordo previsto no número anterior, compete à entidade patronal fixar as férias entre 1 de maio e 31 de outubro, assim como nos períodos de interrupção das atividades letivas.

Artigo 30.º

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja seis meses têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para este efeito todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

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

Artigo 31.º

Impedimentos prolongados

1- Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente o serviço militar ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente.

2- O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

3- Quando o trabalhador estiver impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, manterá o direito ao emprego, à categoria, à antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou por iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser atribuídas, mas cessam os direitos e deveres das partes na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

Artigo 32.º

Férias e impedimentos prolongados

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos mesmos termos previstos para o ano da admissão.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorridos seis meses sobre a cessação do impedimento prolongado ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.

4- Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Artigo 33.º

Feriados

Além dos feriados obrigatórios previstos na lei, observa-se ainda o feriado municipal da localidade em que se situe o estabelecimento.

Artigo 34.º

Licença sem retribuição

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

2- A licença sem retribuição determina a suspensão do contrato de trabalho.

3- O trabalhador conserva o direito ao lugar, ao qual regressa no final do período de licença sem retribuição.

4- Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efetiva prestação do trabalho.

5- No caso de o trabalhador pretender e puder manter o seu direito a benefícios relativamente à Caixa Geral de Aposentações ou Segurança Social, os respetivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

6- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

7- O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob a responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

8- A entidade patronal pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes condições:

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;

b) Quando a antiguidade do trabalhador no estabelecimen-

to de ensino seja inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Quando tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direção ou chefia ou de pessoal altamente qualificado não seja possível a substituição dos mesmos durante o período de licença, sem prejuízo sério para o funcionamento do estabelecimento de ensino.

9- Considera-se de longa duração a licença não inferior a 60 dias.

Artigo 35.º

Faltas - definição

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

2- No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos tempos serão adicionados contando-se estas ausências como faltas na medida em que se perfizerem um ou mais períodos normais diários de trabalho.

3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeitos do disposto no número anterior.

4- Relativamente aos trabalhadores docentes, com exceção dos educadores de infância e docentes do 1.º ciclo, será tido como um dia de falta a ausência ao serviço por quatro horas letivas seguidas ou interpoladas, salvaguardando o disposto no número 2 do artigo 38.º, caso essas horas letivas não sejam repostas.

5- Para efeitos do disposto no presente artigo, uma hora letiva corresponde a um tempo letivo, exceto no caso de tempos letivos superiores a uma hora, caso em que a falta corresponde a falta a duas horas letivas.

6- Em relação aos trabalhadores docentes são também consideradas faltas as provenientes da recusa de participação, sem fundamento, na frequência de cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem.

7- É considerada falta a um dia de trabalho, a ausência dos docentes a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos.

8- A ausência a outras reuniões de natureza pedagógica, quando devidamente convocadas, é considerada falta do docente a dois tempos letivos.

9- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

10- A pedido do trabalhador, a entidade patronal poderá substituir os dias de faltas por férias.

Artigo 36.º

Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas são as previstas na lei.

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

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

a) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de segurança social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos;

c) As faltas para assistência a membro do agregado familiar

d) As que por lei sejam consideradas justificadas quando excedam 30 dias por ano;

e) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

4- Durante o período de ausência por doença ou parentalidade do trabalhador fica a entidade patronal desonerada do pagamento do subsídio de férias e de Natal correspondente ao período de ausência, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de segurança social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos.

5- Os pedidos de dispensa ou as comunicações de ausência devem ser feitos por escrito em documento próprio e em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador ou por via informática caso esse meio esteja implementado na escola.

6- Os documentos a que se refere o número anterior serão obrigatoriamente fornecidos pela entidade patronal a pedido do trabalhador.

7- As faltas justificáveis, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal, com a antecedência mínima de cinco dias.

8- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal, logo que possível.

9- O não cumprimento no disposto nos números 7 e 8 deste artigo torna as faltas injustificadas.

10- A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação.

11- As faltas a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos, apenas podem ser justificadas por casamento do docente, por maternidade ou paternidade do docente, por falecimento de familiar direto do docente, por doença do docente, por acidente em serviço do docente, por isolamento profilático do docente e para cumprimento de obrigações legais pelo docente.

Artigo 37.º

Efeitos das faltas injustificadas

1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

2- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave.

3- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

4- No caso de apresentação de trabalhador com atraso in-

justificado:

a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a trinta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

5- Incorre em infração disciplinar grave o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente com a alegação de motivo ou justificação comprovadamente falsa;

b) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos ou dez interpolados no período de um ano.

6- Exceção de disposto no número quatro os docentes do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico, do ensino secundário e os de cursos extracurriculares que no caso de faltarem injustificadamente a um ou mais tempos letivos não poderão ser impedidos de lecionar durante os demais tempos letivos que o seu horário comportar nesse dia.

Artigo 38.º

Retribuição

1- Considera-se retribuição, a remuneração base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

2- A retribuição deverá ser paga no último dia útil do mês a que respeite e ser de valor não inferior à remuneração mínima estabelecida nas tabelas remuneratórias e cláusulas constantes do presente contrato.

3- A retribuição mensal dos trabalhadores com funções docentes é o que consta das respetivas tabelas e corresponde à remuneração do seu período normal de trabalho semanal.

4- Quando a componente letiva for superior a 22 horas, à retribuição mensal acresce o seguinte valor:

$$(Rm / 22) * n$$

em que:

Rm = retribuição mensal;

n = número de horas superiores a 22.

5- Quando a componente letiva for inferior a 22 horas, à retribuição mensal diminui-se o seguinte valor:

$$(Rm / 22) * n$$

em que:

Rm = retribuição mensal;

n = número de horas inferiores a 22.

Artigo 39.º

Retribuição em situações excecionais

1- Os valores constantes das tabelas salariais do anexo III podem ser reduzidos até 15 %, com carácter excecional e temporário, caso se verifique no estabelecimento de ensino uma situação de dificuldade económica comprovada.

2- O estabelecimento de ensino que evoque a situação prevista no número anterior apenas o poderá fazer desde que se verifiquem, cumulativamente, as seguintes situações:

a) tenham uma frequência inferior a 75 alunos, no caso de estabelecimentos de ensino com um ou dois níveis de ensino

ou 150 alunos no caso de estabelecimentos de ensino com três ou mais níveis de ensino;

b) o número de alunos médio por turma seja inferior a 15 alunos;

c) pratiquem anuidades ou recebam financiamento que impliquem um valor de receita inferior ao valor estabelecido para a oferta financiada pelo Estado, consoante a modalidade de ensino em causa.

3- Quando as receitas do estabelecimento de ensino implicarem um valor médio por turma inferior a 65 % do valor do financiamento por turma definido pelo Estado para o contrato de associação, o estabelecimento poderá aplicar a tabela IV, enquanto se mantiver essa situação.

4- O disposto no número anterior não implica a diminuição da remuneração dos docentes que se encontrem em nível de valor mais elevado ao do respectivo nível da tabela IV.

5- Finda a situação que deu origem à aplicação do número três, os docentes são reclassificados na tabela de origem, contando-se todo o tempo de serviço decorrido.

6- O disposto no número três não é aplicável aos docentes das categorias K e P, nem aos docentes que virem o seu horário de trabalho diminuído de acordo com o previsto no número 5 do artigo 17.º e cuja remuneração tenha sofrido uma diminuição igual ou superior a 15 %.

Artigo 40.º

Cálculo da retribuição horária e diária

1- Para o cálculo da retribuição horária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

Retribuição horária = (12 x retribuição mensal) / (52 x período normal de trabalho semanal)

2- Para o cálculo da retribuição diária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

Retribuição diária = retribuição mensal / 30

3- Para cálculo da retribuição do dia útil, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

Retribuição diária útil = Rh x (período normal de trabalho semanal / 5)

Artigo 41.º

Remunerações do trabalho suplementar e descanso compensatório

O trabalho suplementar rege-se pelo disposto no código do trabalho.

Artigo 42.º

Retribuição do trabalho noturno

1- As horas de trabalho prestado em regime de trabalho noturno serão pagas com um acréscimo de 25 % relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O acréscimo previsto no número anterior pode, com o acordo do trabalhador, ser substituído por redução equivalente do período normal de trabalho.

3- No caso da leccionação em cursos de horário noturno, pode a entidade empregadora optar, em vez de pagar o acréscimo previsto no número 1, efectuar uma redução de atribuição de horas letivas não inferior a 25 %.

Artigo 43.º

Deslocações entre pólos

1- Salvo acordo em contrário, quando o trabalho for prestado em diversos pólos ou estabelecimentos de ensino propriedade da entidade empregadora, o transporte entre pólos ou estabelecimentos, quando superior a 12 quilómetros, será pago pelo excesso a partir do 8.º quilómetro.

2- Salvo acordo em contrário, as deslocações de casa para pólo ou estabelecimento que não aquele onde o trabalhador exerce a sua actividade habitual, o aumento de distância percorrida será pago.

3- O pagamento das deslocações previstas nos números anteriores, quando efectuadas em veículo próprio do trabalhador, será efectuado ao valor de 0,26 € por quilómetro.

Artigo 44.º

Subsídios - Generalidades

Os valores atribuídos a título de qualquer dos subsídios previstos pela presente convenção não serão acumuláveis com valores de igual ou idêntica natureza já concedidos pelos estabelecimentos de ensino.

Artigo 45.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 4,77 €, quando pela entidade patronal não lhes seja fornecida refeição.

2- Aos trabalhadores com horário incompleto será devida a refeição ou subsídio quando o horário se distribuir por dois períodos diários ou quando tiverem quatro horas de trabalho no mesmo período do dia.

Artigo 46.º

Retribuição das férias

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

2- Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção é devido um subsídio de férias de montante igual ao que receberia se estivesse em serviço efetivo.

3- O referido subsídio deve ser pago até 15 dias antes do início das férias.

4- O aumento da duração do período de férias não tem consequências no montante do subsídio de férias.

5- Qualquer dispensa da prestação de trabalho ou aumento da duração do período de férias não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Artigo 47.º

Subsídio de Natal

1- Aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será devido subsídio de Natal a pagar até 15 de dezembro de cada ano, equivalente à retribuição a que tiverem direito nesse mês.

2- No ano de admissão, no ano de cessação e em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, o valor do subsídio é proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil.

Artigo 48.º

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

1- Quando, na pendência do contrato de trabalho, o trabalhador vier a exercer habitualmente funções inerentes a diversas categorias, para as quais não foi contratado, receberá retribuição correspondente à mais elevada, enquanto tal exercício se mantiver

2- O trabalhador pode ser contratado para exercer funções inerentes a diversas categorias, sendo a retribuição correspondente a cada uma, na respetiva proporção.

Artigo 49.º

Trabalhadores estudantes

O regime do trabalhador estudante é o previsto na lei geral.

Artigo 50.º

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar, nos termos da lei, por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento coletivo;
- e) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;
- g) Resolução pelo trabalhador;
- h) Denúncia pelo trabalhador.

Artigo 51.º

Casos especiais de caducidade

1- O contrato caduca no termo da autorização provisória de lecionação ou similar concedida pelo Ministério da Educação para o respetivo ano letivo.

2- No termo do ano escolar para que foi concedida a autorização de acumulação de funções docentes públicas com funções privadas, cessa igualmente por caducidade o contrato de trabalho celebrado.

3- A caducidade prevista no número anterior não determina o direito a qualquer compensação ou indemnização.

4- À contratação de trabalhadores reformados ou aposentados aplica-se o regime legal de conversão em contrato a termo após reforma por velhice ou idade de 70 anos.

Artigo 52.º

Processos disciplinares

O processo disciplinar fica sujeito ao regime legal aplicável.

Artigo 53.º

Previdência - Princípios gerais

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de previdência que os abrangem nos termos dos respetivos estatutos e demais legislação aplicável.

Artigo 54.º

Subsídio de doença

Os trabalhadores que não tenham direito a subsídio de doença por a entidade patronal respetiva não praticar os descontos legais têm direito à retribuição completa correspondente aos períodos de ausência motivados por doença ou acidente de trabalho.

Artigo 55.º

Invalidez

No caso de incapacidade parcial para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doenças profissionais ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão do trabalhador diminuído para funções compatíveis com a diminuição verificada.

Artigo 56.º

Seguros

1- O empregador é obrigado a transferir a responsabilidade por indemnização resultante de acidente de trabalho para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro.

2- Para além da normal cobertura feita pelo seguro obrigatório de acidentes, deverão os trabalhadores, quando em serviço externo, beneficiar de seguro daquela natureza, com a inclusão desta modalidade específica na apólice respetiva.

Artigo 57.º

Direito à atividade sindical no estabelecimento

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no estabelecimento, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais, comissões intersindicais do estabelecimento e membros da direção sindical.

2- À entidade patronal é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que esta se desenvolva nos termos da lei.

3- Entende-se por comissão sindical de estabelecimento a organização dos delegados sindicais desse estabelecimento.

4- Entende-se por comissão intersindical de estabelecimento a organização dos delegados sindicais de diversos sindicatos no estabelecimento.

5- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no inte-

rior do estabelecimento e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do estabelecimento.

6- Os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, podem ter acesso às instalações do estabelecimento, desde que seja dado conhecimento prévio à entidade patronal ou seu representante do dia, hora e assunto a tratar.

Artigo 58.º

Número de delegados sindicais

1- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no artigo 59.º é o seguinte:

- a) Estabelecimentos com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;
- b) Estabelecimentos com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;
- c) Estabelecimentos com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;
- d) Estabelecimentos com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6.

2- Nos estabelecimentos a que se refere a alínea a) do número anterior, seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito e horas previsto no artigo 64.º

Artigo 59.º

Tempo para o exercício das funções sindicais

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a oito ou cinco mensais conforme se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical, respetivamente.

2- O crédito de horas estabelecido no número anterior respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

3- Os delegados sempre que pretendam exercer o direito previsto neste artigo deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes, com antecedência de vinte e quatro horas, exceto em situações imprevistas.

4- O dirigente sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito não inferior a quatro dias por mês, ou de quarenta e oito dias acumulados por ano que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

5- Os trabalhadores com funções sindicais dispõem de um crédito anual de seis dias úteis, que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, para frequentarem cursos ou assistirem a reuniões, colóquios, conferências e congressos convocados pelas associações sindicais que os representam, com respeito pelo regular funcionamento do estabelecimento de ensino.

6- Quando pretendam exercer o direito previsto número 5, os trabalhadores deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes, com a antecedência mínima de um dia.

Artigo 60.º

Direito de reunião nas instalações do estabelecimento

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos respetivos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 trabalhadores do respetivo estabelecimento, do delegado da comissão sindical ou intersindical ou da direção sindical.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite de quinze horas em cada ano, desde que assegurem serviços de natureza urgente.

3- Os promotores das reuniões referidas nos pontos anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal respetiva ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que aquelas se efetuem, devendo afixar, no local reservado para esse efeito, a respetiva convocatória.

4- Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores do estabelecimento podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal ou seu representante, com a antecedência mínima de seis horas.

5- As entidades patronais cederão as instalações convenientes para as reuniões previstas neste artigo.

Artigo 61.º

Cedência de instalações

1- Nos estabelecimentos com cem ou mais trabalhadores, a entidade patronal colocará à disposição dos delegados sindicais, quando estes o requeiram, de forma permanente, um local situado no interior do estabelecimento ou na sua proximidade para o exercício das suas funções.

2- Nos estabelecimentos com menos de cem trabalhadores, a entidade patronal colocará à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local para o exercício das suas funções.

Artigo 62.º

Atribuição de horário a dirigentes e a delegados sindicais

1- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais poderão solicitar à direção do estabelecimento de ensino a sua dispensa total ou parcial de serviço enquanto membros daqueles corpos gerentes.

2- Para os membros das direções sindicais de professores serão organizados horários nominais de acordo com as sugestões apresentadas pelos respetivos sindicatos.

3- Na elaboração dos horários a atribuir aos restantes membros dos corpos gerentes das associações sindicais de professores e aos seus delegados sindicais ter-se-ão em conta as tarefas por eles desempenhadas no exercício das respetivas atividades sindicais.

Artigo 63.º

Quotização sindical

1- Mediante declaração escrita do interessado, as entida-

des empregadoras efetuarão o desconto mensal das quotizações sindicais nos salários dos trabalhadores e remetê-las-ão às associações sindicais respetivas até ao dia 10 de cada mês.

2- Da declaração a que se refere o número anterior constará o valor das quotas e o sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito.

3- A declaração referida no número 2 deverá ser enviada ao sindicato e ao estabelecimento de ensino respetivo, podendo a sua remessa ao estabelecimento de ensino ser feita por intermédio do sindicato.

4- O montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos, donde consta nome do estabelecimento de ensino, mês e ano a que se referem as quotas, nome dos trabalhadores por ordem alfabética, número de sócio do sindicato, vencimento mensal e respetiva quota, bem como a sua situação de baixa ou cessação do contrato, se for caso disso.

Artigo 64.º

Greve

Os direitos e obrigações respeitantes à greve serão aqueles que, em cada momento, se encontrem consignados na lei.

Artigo 65.º

Constituição da comissão paritária

1- Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada, mediante a comunicação de uma à outra parte e conhecimento ao Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, uma comissão paritária constituída por seis vogais, três em representação da associação patronal e três em representação das associações sindicais outorgantes.

2- Por cada vogal efetivo será sempre designado um substituto.

3- Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessário, os quais não terão direito a voto.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Artigo 66.º

Competência da comissão paritária

1- Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as disposições da presente convenção;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e ao enquadramento das novas pro-fissões;
- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação desta convenção, nomeadamente quanto à aplicação do artigo 39.º-A;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões;
- f) Deliberar sobre a alteração da sua composição sempre

com respeito pelo princípio da paridade.

2- As decisões da comissão paritária referentes à aplicação do artigo 39.º-A serão tomadas no prazo máximo de 15 dias úteis, tendo as partes de fornecer à comissão os elementos que forem necessários para a análise da situação.

Artigo 67.º

Funcionamento da comissão paritária

1- A comissão paritária funcionará, a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória enviada à outra parte com a antecedência mínima de oito dias, salvo casos de emergência, em que a antecedência mínima será de três dias e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efetivos representantes de cada parte e só em questões constantes da agenda.

2- Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões da mesma mediante procuração bastante.

3- As deliberações da comissão paritária serão tomadas por consenso; em caso de divergência insanável, recorrer-se-á a um árbitro escolhido de comum acordo.

4- As despesas com a nomeação do árbitro são da responsabilidade de ambas as partes.

5- As deliberações da comissão paritária passarão a fazer parte integrante da presente convenção logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6- A presidência da comissão será rotativa por períodos de seis meses, cabendo, portanto, alternadamente a uma e a outra das duas partes outorgantes.

Artigo 68.º

Transmissão e extinção do estabelecimento

1- O transmitente e o adquirente devem informar os trabalhadores, por escrito e em tempo útil antes da transmissão, da data e motivo da transmissão, das suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e das medidas projetadas em relação a estes.

2- Em caso de transmissão de exploração a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho transmite-se para o adquirente.

3- Se, porém, os trabalhadores não preferirem que os seus contratos continuem com a entidade patronal adquirente, poderão os mesmos manter-se com a entidade transmitente se esta continuar a exercer a sua atividade noutra exploração ou estabelecimento, desde que haja vagas.

4- A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que os respetivos direitos sejam reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

5- Para os efeitos do disposto no número anterior, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transmissão, manter afixado um aviso nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes, por meio de carta registada com aviso de receção, a endereçar para os domicílios conhecidos no estabelecimento, que devem reclamar os

seus créditos, sob pena de não se lhe transmitirem.

6- No caso de o estabelecimento cessar a sua atividade, a entidade patronal pagará aos trabalhadores as indemnizações previstas na lei, salvo em relação àquelas que, com o seu acordo, a entidade patronal transferir para outra firma ou estabelecimento, aos quais deverão ser garantidas, por escrito, pela empresa cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da sua antiguidade naquela cuja atividade haja cessado.

7- Quando se verifique a extinção de uma secção de um estabelecimento de ensino e se pretenda que os trabalhadores docentes sejam transferidos para outra secção na qual o serviço docente tenha de ser prestado em condições substancialmente diversas, nomeadamente no que respeita a estatuto jurídico ou pedagógico, terão os trabalhadores docentes direito a rescindir os respetivos contratos de trabalho, com direito às indemnizações referidas no número anterior.

Artigo 69.º

Desburocratização, simplificação e protecção de dados pessoais

1- Na organização do trabalho, a entidade empregadora deverá aplicar os princípios da desburocratização e simplificação.

2- Em cumprimento do disposto no número anterior, deverá ser privilegiada a utilização de meios telemáticos para a realização de reuniões em comunicação síncrona ou assíncrona, nomeadamente e entre outros, conselhos de turma, reuniões de avaliação, reuniões de grupo ou departamento.

3- As atas e deliberações tomadas deverão ser reduzidas a escrito, aprovadas por meio electrónico, assinadas pelo coordenador da reunião e distribuídas, electronicamente, por todos os participantes.

4- Deverá também ser privilegiada a comunicação por meios digitais e a adoção de metodologias de trabalho paperless.

5- A entidade empregadora dará cumprimento integral ao Regulamento Geral de Protecção de Dados.

Artigo 70.º

Disposições transitórias

1- Com a entrada em vigor da presente convenção, os docentes que leccionam em escola profissional são classificados no início do 1.º nível da tabela respetiva com as seguintes adaptações:

a) As remunerações superiores ao valor máximo da tabela ficam nesse valor para os docentes que já adquiriram esse direito;

b) Os docentes cuja remuneração atual seja superior à remuneração de início de carreira da respetiva tabela mantêm a remuneração atual até que, por força da sua progressão, a remuneração de tabela seja superior.

2- Quando o docente auferir remuneração superior a 1750 € ou tenha 25 ou mais anos de serviço, é classificado no início do 2.º nível da tabela II ou III, respetivamente.

3- Os docentes que leccionam em estabelecimento de ensino particular e cooperativo e cujas relações laborais são regidas pelo contrato colectivo celebrado entre a AEEP e a

FNE e outros publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2015, ou pelo contrato colectivo celebrado entre a AEEP e o SPLIU publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2015, e que são sindicalizados na ASPL, são classificados na tabela e nível correspondente à tabela e nível em que estavam classificados neste contrato colectivo.

4- O disposto no artigo 43.º só se aplica aos contratos de trabalho celebrados após a entrada em vigor do presente CCT, mantendo-se para os restantes as condições em vigor nesta data.

5- Os trabalhadores que leccionam em estabelecimentos de ensino só com pré-escolar ou só com pré-escolar e primeiro ciclo do ensino básico e que foram abrangidos pelo disposto no ponto 2.3 do artigo 74.º do contrato colectivo celebrado entre a AEEP e a FNE e outros publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2015, ou pelo disposto no ponto 2.3 do artigo 73.º do contrato colectivo entre a AEEP e o SPLIU publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2015, mantêm a sua retribuição até ao final do ano lectivo 2017/2018 nos termos daquelas normas.

Artigo 71.º

Disposições especiais

O disposto no número 5 do artigo 7.º não é aplicável aos docentes que leccionem em cursos profissionais em estabelecimentos de ensino particular e cooperativo que perderam o contrato de associação e cuja receita se enquadra no previsto no número 3 do artigo 39.º, podendo ser-lhes aplicável o disposto nos números 1 e 2 do artigo 70.º e o número 4 do artigo 7.º até ao final do ano lectivo 2019/2020.

ANEXO I

Regulamento de avaliação de desempenho

Artigo 1.º

Âmbito

1- O presente regulamento de avaliação de desempenho aplica-se a todos os docentes que se encontrem integrados na carreira.

2- A avaliação de desempenho resultante do presente regulamento releva para efeitos de progressão na carreira no âmbito do presente contrato colectivo de trabalho.

3- Na falta de avaliação de desempenho por motivos não imputáveis ao docente, considera-se como bom o serviço prestado por qualquer docente no cumprimento dos seus deveres profissionais.

4- O presente regulamento de avaliação de desempenho não é aplicável ao exercício da função de direcção pedagógica, considerando-se que o serviço é bom enquanto durar o exercício de tais funções.

5- Quando o estabelecimento de ensino desenvolver um modelo de avaliação do desempenho próprio, aprovado pelo conselho pedagógico ou órgão equivalente, ouvidos os do-

centes, esse modelo poderá substituir o constante do presente regulamento após comunicação do mesmo às partes contratantes do presente instrumento de regulamentação colectiva do trabalho.

Artigo 2.º

Princípios

1- O presente regulamento de avaliação de desempenho desenvolve-se de acordo com os princípios constantes da Lei de Bases do Sistema Educativo, das Bases do Ensino Particular e Cooperativo e do Estatuto do Ensino Particular e Cooperativo.

2- A avaliação de desempenho tem como referência o projeto educativo do respetivo estabelecimento de ensino.

Artigo 3.º

Âmbito temporal

A avaliação do desempenho dos docentes realiza-se, consoante seja definido pela direcção pedagógica do estabelecimento de ensino, anualmente ou no final de cada nível salarial, e reporta-se ao tempo de serviço nele prestado que releve para efeitos de progressão na carreira.

Artigo 4.º

Objeto

1- São objeto de avaliação três domínios de competências do docente: (i) competências para lecionar, (ii) competências profissionais e de conduta e (iii) competências sociais e de relacionamento.

2- No caso de docentes com funções de coordenação ou chefia, é ainda objeto de avaliação o domínio de competências de gestão.

3- Cada domínio compreende diversas ordens de competências, conforme anexo B, sendo cada uma destas avaliada mediante a verificação dos indicadores constantes das grelhas de avaliação de desempenho anexas ao presente regulamento, que poderão ser adaptados em cada estabelecimento de ensino, pelos respetivos órgãos de gestão pedagógica, tendo por referência o seu projeto educativo, desde que previamente conhecidos pelos docentes.

Artigo 5.º

Resultado da avaliação

1- O nível de desempenho atingido pelo docente é determinado da seguinte forma:

- a cada ordem de competências é atribuída uma classificação numa escala de 1 a 5;
- é calculada a média das classificações obtidas no conjunto das ordens de competências;
- o valor da média é arredondado à unidade;
- ao valor obtido é atribuído um nível de desempenho nos termos da seguinte escala: 1 e 2 = nível de desempenho insuficiente; 3 = nível de desempenho suficiente; 4 e 5 = nível de desempenho bom.

Artigo 6.º

Sujeitos

1- A avaliação de desempenho docente é da responsabilidade da direcção pedagógica do respetivo estabelecimento de ensino.

2- O desenvolvimento do processo de avaliação e a classificação final são da responsabilidade de uma comissão de avaliação constituída por três elementos.

3- Integram a comissão de avaliação o diretor pedagógico e dois docentes com funções de coordenação no estabelecimento de ensino, podendo também integrar comissão personalidade de reconhecido mérito indicada pela direcção pedagógica.

4- Os elementos que integram a comissão de avaliação são avaliados pelo diretor pedagógico.

5- É da competência da entidade titular a ratificação da avaliação de desempenho com o resultado que lhe é proposto pela direcção pedagógica.

Artigo 7.º

Procedimentos de avaliação

1- Nos primeiros trinta dias do 3.º período letivo do ano em avaliação ou do ano em que o docente completa o tempo de permanência no escalão de vencimento em que se encontra, consoante o âmbito temporal adoptado nos termos do artigo 3.º, deve entregar à direcção pedagógica do estabelecimento a sua autoavaliação, realizada nos termos do presente regulamento.

2- A não entrega injustificada pelo docente do seu relatório de autoavaliação implica, para efeitos de progressão na carreira, a não contagem do tempo de serviço do ano letivo em curso.

3- No desenvolvimento do processo de avaliação do desempenho, a comissão de avaliação tem em conta a autoavaliação de desempenho feita pelo docente, bem como dados resultantes de outros procedimentos de avaliação ou do percurso profissional do docente que considere pertinentes e adequados para o efeito, nomeadamente:

- a) Planificações letivas;
- b) Aulas ou outras atividades letivas orientadas pelo docente que tenham sido assistidas;
- c) Entrevista(s) de reflexão sobre o desempenho profissional do docente;
- d) Parecer dos responsáveis pedagógicos;
- e) Formação realizada;
- f) Assiduidade e pontualidade.

4- Até ao dia 30 de junho subsequente à data referida no número 1, a comissão de avaliação apresenta à entidade titular um relatório de avaliação, que deverá conter uma descrição dos elementos tidos em conta na avaliação, a classificação atribuída e respetiva fundamentação.

5- A entidade titular do estabelecimento deve, no prazo de 15 dias úteis contados a partir da data referida no número anterior, ratificar a avaliação ou pedir esclarecimentos.

6- Os esclarecimentos devem ser prestados no prazo de 10

dias úteis, após o que a entidade titular do estabelecimento ratifica a avaliação.

7- O relatório de avaliação com o resultado final do processo de avaliação deve ser comunicado ao docente no prazo de 5 dias após a decisão referida no número anterior.

8- Sempre que o resultado da avaliação difira significativamente do resultado da autoavaliação realizada pelo docente, deverá a direção pedagógica entregar o relatório de avaliação numa entrevista, com objetivos formativos.

Artigo 8.º

Efeitos da avaliação

1- O período em avaliação que tenha sido avaliado como Bom releva para progressão na carreira.

2- No escalão de ingresso na carreira, dado que o docente se encontra na fase inicial da sua vida profissional, releva para progressão na carreira o tempo de serviço cujo desempenho seja avaliado no mínimo como Suficiente.

Artigo 9.º

Recursos

1- Sempre que o docente obtenha uma classificação inferior a Bom na avaliação de desempenho, poderá recorrer da decisão nos termos do disposto nos números seguintes.

2- O procedimento de recurso inicia-se mediante notificação do docente à entidade patronal de que deseja uma arbitragem, indicando desde logo o seu árbitro e respetivos contactos e juntando as suas alegações de recurso.

3- As alegações deverão conter a indicação expressa dos parâmetros do relatório de avaliação com cuja classificação o docente discorda e respetivos fundamentos.

4- A notificação referida no número 2 deverá ser efetuada no prazo de 15 dias úteis após a notificação da decisão de não classificação do ano de serviço como bom e efetivo.

5- A entidade titular dispõe do prazo de 15 dias úteis para nomear o seu árbitro e contra-alegar, notificando o docente e o árbitro nomeado pelo mesmo da identificação e contactos do seu árbitro e das suas contra-alegações.

6- No prazo de 5 dias úteis após a notificação referida no número anterior, os dois árbitros reúnem-se para escolher um terceiro árbitro.

7- Os árbitros desenvolvem as diligências que entenderem necessárias para preparar a decisão, sem formalidades especiais, tendo de a proferir e notificar às partes no prazo de 20 dias úteis, salvo motivo relevante que os árbitros deverão invocar e descrever na sua decisão.

8- Qualquer das partes poderá recorrer da decisão da arbitragem para os tribunais nos termos gerais de direito.

9- Cada parte suportará os custos com o seu árbitro, sendo os custos com o terceiro árbitro suportados em partes iguais por ambas as partes.

Artigo 10.º

Questões finais e transitórias

1- O recurso à arbitragem referida no artigo 9.º é condição obrigatória para o recurso judicial.

2- Cada uma das partes nomeia o seu árbitro, podendo recorrer a lista elaborada pela AEEP e pelos sindicatos outorgantes do CCT.

A - Escala

1- Inadequado - Muito pouco desenvolvido.

Os aspetos fundamentais da competência não são demonstrados.

Para atingir o nível adequado necessita, em elevado grau, de formação em aspetos básicos, treino prático e acompanhamento.

2- Pouco adequado - Alguns aspetos fundamentais da competência não são demonstrados de modo consistente.

Para atingir o nível adequado necessita de formação específica, treino prático e acompanhamento.

3- Adequado - Desenvolvido.

Corresponde, em termos globais, às exigências da competência.

Genericamente, os indicadores da competência são demonstrados, com algumas exceções, nalguns aspetos secundários.

Necessita de treino prático e acompanhamento complementares.

4- Muito adequado - Muito desenvolvido.

Corresponde aos indicadores da competência, com raras exceções, nalguns aspetos secundários.

5- Excelente - Plenamente desenvolvido.

Corresponde, sem exceção, às exigências da competência, ocasionalmente ultrapassa-as.

B - Domínios e ordens de competências

Domínio - Competências para lecionar

Ordens de competências:

1- Conhecimentos científicos e didáticos

2- Promoção da aprendizagem pela motivação e responsabilização dos alunos

3- Plasticidade (Flexibilidade e capacidade de adaptação)

4- Identificação e vivência do projeto educativo

5- Comunicação

6- Planeamento

7- Procura de informação e atualização de conhecimentos

8- Avaliação

Domínio - Competências profissionais e de conduta

Ordens de competências:

1- Trabalho de equipa e cooperação inter-áreas

Domínio - Competências sociais e de relacionamento

Ordens de competências:

1- Relação com os alunos e encarregados de educação

2- Envolvimento com a comunidade educativa

Domínio - Competências de gestão

Ordens de competências:

1- Liderança

2- Motivação

3- Delegação

4- Planeamento e controlo

5- Estratégia

6- Gestão da inovação

Grelhas de avaliação de desempenho		
Domínio	Ordens de competências	Indicadores
Competências para lecionar	1- Conhecimentos científicos e didáticos	1- Evidencia o conhecimento das matérias 2- Explica com clareza as áreas do seu domínio científico 3- Apresenta informação (científica) precisa e atualizada 4- Procura abordagens para ajudar o desenvolvimento cognitivo, afetivo e social do aluno 5- Procura conhecimentos sobre o pensamento, tendências e práticas inovadoras na educação
	2- Promoção da aprendizagem pela motivação e responsabilização dos alunos	1- Apoia os alunos na aquisição de novas competências 2- Motiva os alunos para a melhoria 3- Utiliza práticas que promovem o desenvolvimento e aprofundamento de competências 4- Sistematiza procedimentos e tarefas de rotina para comprometer os alunos em várias experiências de aprendizagem 5- Promove a autoestima do aluno, com reforço positivo 6- Apoia os alunos no desenvolvimento e utilização de formas de avaliar criticamente a informação
	3- Plasticidade (Flexibilidade e capacidade de adaptação)	1- Usa várias estratégias para fazer face a diferentes modos de aprendizagem dos alunos 2- Quando seleciona os recursos, considera as necessidades individuais de cada aluno, o ambiente de aprendizagem e as competências a desenvolver 3- Conhece os processos relacionados com a educação especial e providencia as experiências adequadas para o sucesso do aluno (quando aplicável e tendo formação) 4- Dá informação fundamentada sobre os trabalhos propostos aos alunos 5- Utiliza uma variedade de recursos adequados para aperfeiçoar a aprendizagem dos alunos
	4- Identificação e vivência do projeto educativo	1- Segue as linhas orientadoras do projeto educativo e usa a metodologia preconizada 2- Estimula a aquisição dos valores propostos no projeto educativo da escola
	5- Comunicação	1- Demonstra proficiência na utilização da vertente escrita da língua portuguesa 2- Demonstra proficiência na utilização da vertente oral da língua portuguesa 3- Promove, no âmbito, da sua área disciplinar o bom uso da língua 4- Promove competências eficazes de comunicação

	<p>6- Planeamento</p>	<p>1- Desenvolve, com os alunos, expectativas atingíveis para as aulas 2- Gere o tempo de ensino de uma forma a cumprir os objetivos propostos 3- Faz ligações relevantes entre as planificações das aulas diárias e as planificações de longo prazo 4- Planifica adequadamente os temas das aulas 5- Planifica adequadamente as aulas 6- Modifica planificações para se adaptar às necessidades dos alunos, tornando os tópicos mais relevantes para a vida e experiência dos alunos 7- Acompanha a planificação do seu grupo disciplinar</p>
	<p>7. Procura de informação e atualização de conhecimentos</p>	<p>1- Utiliza, apropriadamente as tecnologias da informação e da comunicação para melhorar o ensino/aprendizagem 2- Promove, sempre que possível, a utilização destas novas tecnologias de informação, pelos alunos 3- Mantém um registo das suas experiências de aprendizagem relacionando-as com os contextos educacionais 4- Explora formas de aceder e utilizar a pesquisa sobre educação 5- Participa em ações de formação propostas pela escola</p>
	<p>8- Avaliação</p>	<p>1- Alinha as estratégias de avaliação com os objetivos de aprendizagem 2- Utiliza o trabalho do aluno para diagnosticar dificuldades de aprendizagem que corrige adequadamente 3- Aplica adequadamente os instrumentos e as estratégias de avaliação, tanto a curto como a longo prazo 4- Utiliza uma variedade de técnicas de avaliação 5- Utiliza a comunicação contínua para manter tanto os alunos como os pais informados e para demonstrar o progresso do aluno 6- Modifica os processos de avaliação para assegurar que as necessidades dos alunos especiais ou as exceções de aprendizagem são correspondidas. 7- Integra a autoavaliação como estratégia reguladora da aprendizagem do aluno</p>
<p>Competências profissionais e de conduta</p>	<p>1- Trabalho de equipa e cooperação inter-áreas</p>	<p>1- Partilha novas aquisições de conhecimentos científicos com os colegas 2- Trabalha cooperativamente com os colegas para resolver questões relacionadas com alunos, as aulas e a escola. 3- Participa nos diversos grupos de trabalho da escola (grupos por disciplina, etc.) 4- Toma a iniciativa de criar atividades lúdico/pedagógicas pluridisciplinares na escola 5- Participa em atividades lúdico/pedagógicas pluridisciplinares na escola</p>
<p>Competências sociais e de relacionamento</p>	<p>1- Relação com os alunos e encarregados de educação</p>	<p>1- Demonstra preocupação e respeito para com os alunos, mantendo interações positivas 2- Promove, entre os alunos, interações educadas e respeitadas 3- Tem capacidade para lidar com comportamentos inadequados dos alunos 4- Mantém um canal de comunicação informal, de abertura e de proximidade com os alunos 5- Aplica o conhecimento sobre o desenvolvimento físico, social e cognitivo dos alunos 6- Conhece, explica e implementa eficazmente os regulamentos existentes 7- Demonstra ter bom relacionamento com os encarregados de educação 8- Promove um ambiente disciplinado 9- Promove o compromisso efetivo dos encarregados de educação</p>

		<p>na concretização de estratégias de apoio à melhoria e sucesso dos alunos</p> <p>10- Mobiliza valores e outras componentes dos contextos culturais e sociais, adotando estratégias pedagógicas de diferenciação, conducentes ao sucesso de cada aluno</p>
	2- Envolvimento com a comunidade educativa	<p>1- Demonstra estar integrado na comunidade educativa</p> <p>2- Reconhece e releva os esforços e sucessos de outros (elementos da comunidade educativa)</p> <p>3- Inicia contactos com outros profissionais e agentes da comunidade para apoiar os alunos e as suas famílias, quando adequado</p> <p>4- Cria oportunidades adequadas para os alunos, seus pais e membros da comunidade partilharem a sua aprendizagem, conhecimentos e competências com outros, na sala de aula ou na escola</p>
Competências de gestão nas situações previstas no número 2 do artigo 4.º do anexo I	1- Liderança	<p>1- Adapta o seu estilo de liderança às diferentes características dos colaboradores</p> <p>2- Favorece a autonomia progressiva do colaborador.</p> <p>3- Obtém o cumprimento das suas orientações através de respeito e adesão</p> <p>4- É um exemplo de comportamento profissional para a equipa</p> <p>5- No caso de estar nas suas funções, identifica e promove situações que requerem momentos formais de comunicação com alunos, encarregados de educação</p>
	2- Motivação	<p>1- Dá apoio e mostra-se disponível sempre que alguém necessita</p> <p>2- Elogia com clareza e de modo proporcionado.</p> <p>3- Mostra apreço pelo bom desempenho dos seus colaboradores</p>
	3- Delegação	<p>1- Delega todas as tarefas e responsabilidades em que tal é adequado</p> <p>2- Promove a delegação desafiante, proporcionando assim oportunidades de desenvolvimento individual dos seus colaboradores</p> <p>3- Ao delegar deixa claro o âmbito de responsabilidade, os recursos e o objetivo final;</p> <p>4- Responsabiliza os delegados pelos resultados das tarefas atribuídas</p> <p>5- Controla em grau adequado</p>
	4- Planeamento e Controlo	<p>1- Elabora planos, documentados, para as principais atividades, rentabilizando os recursos humanos e materiais</p> <p>2- Baseia o seu planeamento em previsões realistas, definindo calendários, etapas e sub-objetivos, e pontos de controlo das atividades em momentos-chave</p>
	5- Estratégia	<p>1- Formula uma visão estratégica positiva e motivante</p> <p>2- Envolve a equipa e suscita a sua adesão à visão</p> <p>3- Promove processos, atividades e estilos de atuação coerentes com a visão</p> <p>4- O seu discurso é um exemplo de coerência com a visão.</p> <p>5- A sua ação é um exemplo de coerência com a visão</p> <p>6- Integra na sua visão estratégica a gestão da qualidade</p>

	7- Reconhecimento	1- Reconhece boas práticas 2- Estimula boas práticas (que não sejam necessariamente inovadoras)
	8- Gestão da inovação	1- Incentiva a análise crítica dos métodos de trabalho, encorajando a inovação 2- Recolhe sugestões e propõe à equipa temas concretos para inovação 3- Reconhece e elogia em ocasiões públicas ações de inovação 4- Aplica medidas de inovação ou reformulação de procedimentos
	9- Avaliação	1- Implementa mecanismos formais de avaliação dos processos de gestão que lhe estão confiados 2- Garante a implementação de ações de melhoria resultantes dos processos formais de avaliação 3- Gere de forma eficaz (integrando a informação em futuras ações) a avaliação de todo o processo de gestão

ANEXO II

ANEXO III

Definição de profissões e categorias profissionais

Trabalhadores docentes

Educador de infância - É o trabalhador com habilitação específica que tem sob a sua responsabilidade a orientação de uma classe infantil. Organiza e aplica os meios educativos adequados em ordem ao desenvolvimento integral da criança: psicomotor, afetivo, intelectual, social, moral, etc. Acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma ação educativa integrada. É também designado por educador de infância o trabalhador habilitado por diploma outorgado pelo Ministério da Educação e Ciência para o exercício das funções atrás descritas, desde que efetivamente as exerça ou como tal tenha sido contratado.

Professor - É o trabalhador que exerce a atividade docente em estabelecimento de ensino particular e cooperativo ou escola profissional.

Formador - É o trabalhador que exerce a actividade docente maioritariamente na área técnica do currículo do ensino profissional.

Tabelas salariais

Docentes e formadores

Tabela A - Docentes profissionalizados com grau superior (fora da tabela II)

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	A8	1 135,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	A7	1 395,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		

10 anos	A6	1 510,00 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	A5	1 750,00 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	A4	1 950,00 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos	A3	2 100,00 €
26 anos		
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos	A2	2 405,00 €
31 anos		
32 anos		
33 anos		
34 anos		
35 anos	A1	3 050,00 €
36 anos		
37 anos		

Tabela II - Docentes no ensino profissional

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	II.1	1 200 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos		
6 anos		
7 anos		

8 anos	II.2	1 500 €
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	II.3	2 000 €
16 anos ou mais		

Tabela III - Formadores no ensino profissional

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	III.1	1 100 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos		
6 anos		
7 anos	III.2	1 300 €
8 anos		
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	III.3	1 800 €
16 anos ou mais		

Tabela IV - Artigo 39.º

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	IV.1	1 100 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos		
6 anos		
7 anos		

8 anos	IV.2	1 300 €
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos		
16 anos ou mais	IV.3	1 800 €

Tabela K - Docentes do ensino artístico especializado não licenciados ou não profissionalizados

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	K8	964,01 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	K7	1 087,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	K6	1 143,00 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	K5	1 214,00 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	K4	1 395,00 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		

26 anos	K3	1 489,00 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		
32 anos	K2	1 637,00 €
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos	K1	1 950,00 €
37 anos		

Tabela P - Docentes de actividades não incluídas no currículo obrigatório e outros docentes

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	P8	900,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	P7	950,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	P6	1 000,00 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	P5	1 050,00 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	P4	1 100,00 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		

26 anos	P3	1 150,00 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos	P2	1 200,00 €
32 anos		
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos	P1	1 250,00 €
37 anos		

Depositado em 11 de dezembro de 2017, a fl. 42, do livro n.º 12, com o n.º 230/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA 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 pelo CC mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de outubro de 2017.

1- Quadros superiores

Chefe de escala (CE)
 Chefe de divisão (CD)
 Chefe de serviços (C.serv.)
 Chefe de secção (C.sec.)
 Supervisor (SUP)

2- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos

Técnico comercial (TC)
 Técnico de organização administrativa (TOA)

2.2- Técnicos de produção e outros

Oficial de operações de voo (OOP)
 Técnico manutenção de aeronaves (TMA)
 Técnico de tráfico de assistência em escala (TTAE)

4- Profissionais altamente qualificados

4.2- Produção

Mecânico de equipamentos de assistência às aeronaves (MEAA)

5- Profissionais qualificados

5.3- Produção

Mecânico de aeronaves (MA)

5.4- Outros

Motorista (MOT)
 Operadores de assistência em escala (OAE)

6- Profissionais semiquualificados (especializados)

6.1- Administrativos, comércio e outros

Assistente de serviços gerais (ASG)
 Empregado de limpeza (EL)
 Telefonista/Rececionista (TEL/R)

A- Iniciado

Iniciado (INI)

Acordo de empresa entre o Clube de Campismo do Porto - C.C.P. e o Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT) - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo AE mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de outubro de 2017.

1- Quadros superiores

Chefe de serviços
 Diretor de serviços
 Técnico de parque especializado

2- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos

Chefe de secção
 Técnico administrativo IV
 Técnico de parque

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

Técnico administrativo III
 Técnico administrativo II

4.2- Produção

Técnico operacional

5- Profissionais altamente qualificados

5.1- Administrativos

Assistente administrativo
 Porteiro
 Técnico administrativo I

5.3- Produção

Assistente operacional

5.4 - Outros

Guarda de parque

6- Profissionais semiqualeificados (especializados)

6.1- Administrativos, comércio e outros

Trabalhador de limpeza

Acordo de empresa entre a 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA e a Federação do Sector Financeiro - FEBASE - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se

indicam, abrangidas pelo AE mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de outubro de 2017.

1- Quadros superiores

Diretores

Responsáveis de serviços

2- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos

Técnico especialista

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

Gestor de clientes

Técnico (Área administrativa)

Técnico (Área operacional)

5- Profissionais altamente qualificados

5.1- Administrativos

Administrativo

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindipolporto - Sindicato dos Polícias do Porto - Alteração

Alteração aprovada em 29 de setembro de 2017, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2017.

Introdução

O Sindipolporto - Sindicato dos Polícias do Porto, adiante designado sindicato ou Sindicato dos Polícias do Porto, constituído em 6 de outubro do ano de 2016, aprofunda agora os seus estatutos, fruto das manifestações de apoio indo assim ao encontro dessas vontades e aspirações.

O sindicato reafirma, focar a sua actuação na procura da dignificação da função policial e na melhoria das condições socioeconómicas dos polícias, defender a progressão nas carreiras com um trajecto comum a todos os polícias, defender a possibilidade dos polícias poderem utilizar, de entre as peças de fardamento legalmente aprovadas, aquelas adequadas a lhes proporcionar bem-estar, independentemente do calendário.

A luta do sindicato pela não obrigação de descontos para os Serviços Sociais e para o cofre, em prol do segurar da responsabilidade civil que seja imputada ao polícia por actos praticados em serviço, é mais do que nunca adequada e necessária, pois a proposta de lei em discussão para um novo regulamento disciplinar impõe a obrigação de reparar ou de indemnizar.

O sindicato faz agora constar defender que, na procura do fortalecimento da camaradagem, do espírito de sacrifício e de missão, conseguidos pela fomentação do sentimento de pertença, de disciplina e de coesão, como é preconizado pelo regulamento de continências e honras, em desvantagem deste, se procure o estabelecimento de relações de espírito alicerçado na sociedade livre e democrática.

Assim:

A assembleia geral extraordinária, de 29 de setembro de 2017, aprovou a alteração dos estatutos e decretou o seguinte:

Artigo 1.º

Alteração aos artigos

Os artigos 6.º, 7.º, 19.º, 21.º, 24.º, 27.º, 33.º, 35.º, 36.º, 41.º e 47.º, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 6.º

[...]

- 1- [...].
- 2- [...].
- 3- O direito de tendência é garantido a todos os associados.

Artigo 7.º

[...]

- 1- [...].
- 2- [...].
- 3- [...].
- 4- [...].
- 5- [...].
- 6- O sindicato lutará pela adequação do regime de continências e honras.

Artigo 19.º

[...]

- 1- [...].
- 2- A assembleia geral é coordenada pelo presidente da mesa.
- 3- [...].
- 4- [...].
- 5- [...].

Artigo 21.º

[...]

- 1- [...].
- 2- A assembleia geral reunirá, em sessão extraordinária, por decisão do presidente da mesa ou por requerimento do presidente da direcção ou do presidente do conselho de fiscalização, convocada com a antecedência mínima de sessenta dias.

- 3- [...].
- 4- [...].
- 5- [...].
- 6- [...].
- 7- [...].

Artigo 24.º

[...]

- 1- [...].
- 2- [...].

3- A mesa da assembleia geral só pode deliberar validamente com a presença da maioria dos seus membros.

4- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos seus membros.

Artigo 27.º

[...]

- 1- [...].

2- A direcção é o órgão que estabelece as relações do sindicato com todas e quaisquer entidades externas, sem prejuízo da representação pelos restantes órgãos, em juízo, em ações interpostas para recurso ou impugnação ou em outros actos decorrentes de obrigações legais.

- 3- [...]:

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) [...];

e) [...];

f) [...];

g) [...];

h) [...];

i) [...];

j) [...];

k) [...];

l) [...];

m) [...];

n) [...];

4- [...]:

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) [...];

e) [...];

f) [...];

g) [...].

5- [...]:

a) [...];

b) [...].

6- [...]:

a) [...];

b) [...];

c) [...].

7- [...]:

a) [...];

b) [...].

Artigo 33.º

[...]

[...]:

a) [...];

b) Guardar e conservar as actas do conselho fiscal.

Artigo 35.º

[...]

1- [...].

2- O conselho deontológico é eleito em lista conjunta com os restantes corpos gerentes.

Artigo 36.º

[...]

1- [...].

2- Compete ao conselho deontológico:

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) [...].

3- O conselho deontológico só pode deliberar validamente com a presença da maioria dos seus membros.

4- As decisões do conselho deontológico são aprovadas por maioria dos seus membros ou, em caso de igualdade prevalece o sentido de voto do presidente, e constarão obrigatoriamente em acta.

Artigo 41.º

[...]

1- [...].

2- [...].

3- [...].

4- [...].

5- [...].

6- Quando o conselho entenda haver urgência na salvaguarda dos interesses do sindicato, requer a convocação da assembleia geral, onde denuncia as irregularidades detectadas e propõe a aprovação das soluções.

Artigo 47.º

[...]

1- [...].

2- [...].

3- O mandato dos delegados sindicais não pode ter duração superior a quatro anos.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a cada eleição de delegados sindicais, a assembleia geral delibera qual a duração do mandato.

5- Para diferentes locais de trabalho, a assembleia geral pode deliberar diferente duração do mandato dos delegados sindicais, sem prejuízo do disposto no número 3 do presente artigo.

6- O delegado sindical pode a todo o tempo pedir a sua destituição, que ocorre logo que seja comunicada à direcção

do sindicato e que é posteriormente formalizada pela assembleia geral.»

Artigo 2.º

Aditamento aos estatutos

São aditados aos estatutos os artigos 6.º-A, 6.º-B, 6.º-C, 6.º-D e 6.º-E, com a seguinte redação:

«Artigo 6.º-A

Âmbito e conteúdo da tendência

1- Cada tendência constitui uma formação integrante do sindicato, de acordo com o princípio da representatividade, sendo os seus poderes e competências exercidos tendo em vista a realização dos fins previstos nos presentes estatutos.

2- As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concepção política, social ou ideológica, ainda que subordinadas aos princípios democráticos e aos presentes estatutos.

Artigo 6.º-B

Constituição da tendência

1- As tendências constituem-se na observância dos princípios democráticos e dos presentes estatutos, e aprovam as normas pelas quais se regem.

2- A constituição de cada tendência formaliza-se mediante comunicação dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral.

3- Na comunicação, referida no número anterior, deve constar a designação da tendência bem como quais os associados que a integram.

4- Recebida a comunicação, da mesma a mesa da assembleia geral dá conhecimento aos associados aquando da primeira assembleia que àquela se siga.

Artigo 6.º-C

Reconhecimento da tendência

1- O reconhecimento de qualquer tendência é da competência da assembleia geral.

2- Só serão reconhecidas as tendências que representem, pelo menos, 5 % dos associados.

3- Da decisão da assembleia geral cabe recurso nos termos do Direito.

Artigo 6.º-D

Abrangência do direito de tendência

1- Além dos deveres previstos nos presentes estatutos para os demais associados, as tendências devem:

a) Contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os polícias;

b) Apoiar as acções determinadas pelos órgãos do sindicato;

c) Impedir a instrumentalização político partidária do sindicato;

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

2- Além dos direitos previstos nos presentes estatutos para

os demais associados, as tendências tem o direito de:

a) Ser ouvidas pelos órgãos do sindicato;

b) Expressar as suas posições junto dos órgãos do sindicato;

c) Propor listas para as eleições para os corpos gerentes.

3- O voto de cada associado é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

4- Os associados agrupados em tendências, exprimindo diversas correntes de opinião, podem candidatar-se à eleição para os corpos gerentes em lista própria ou integrados em lista única.

5- Os membros que integrem os órgãos do sindicato não estão subordinados à disciplina das tendências, através de cujas listas foram eleitos, devendo agir com total isenção.

Artigo 6.º-E

Associação de tendências

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário em eleições ou fora delas.»

Artigo 3.º

Entrada em vigor

As presentes alterações aos estatutos entram em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 5 de dezembro de 2017, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 52, a fl. 182 do livro n.º 2.

UGT - Setúbal, União Geral de Trabalhadores de Setúbal - Alteração

Alteração aprovada em 18 de novembro de 2017, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2013.

CAPÍTULO I

Da identidade sindical

Artigo 1.º

Natureza, âmbito e sede

1- A UGT - Setúbal, União Geral de Trabalhadores de Setúbal, adiante designada por UGT - Setúbal, é uma união sindical que integra a estrutura da UGT - União Geral de Trabalhadores, sendo responsável pela coordenação da atividade sindical da central no respetivo âmbito geográfico.

2- A UGT - Setúbal abrange todo o distrito de Setúbal e tem a sua sede em Setúbal.

Artigo 2.º

Sigla e símbolos

A UGT - Setúbal adota a sigla «UGT» e tem como sím-

bolo duas mãos direitas apertadas, com as costas de uma contraposta à palma da outra, figurando por baixo a expressão «Setúbal» e, por cima, a sigla «UGT» em branco.

Artigo 3.º

Bandeira e hino

1- A bandeira da UGT - Setúbal é formada por um retângulo vermelho, tendo ao centro, estampado em relevo, o símbolo.

2- O hino da UGT - Setúbal é o da UGT - União Geral de Trabalhadores.

CAPÍTULO II

Dos princípios fundamentais e fins

Artigo 4.º

Princípios fundamentais

A UGT - Setúbal rege-se pelos princípios da autonomia, do sindicalismo democrático e da solidariedade sindical que regem a UGT - União Geral de Trabalhadores, nos termos dos respetivos estatutos.

Artigo 5.º

Direito de tendência

1- É garantido a todos os trabalhadores representados pela UGT - Setúbal o direito de se organizarem em tendências, nos termos previstos pelos presentes estatutos e pelos das respetivas associações sindicais.

2- As tendências existentes na UGT - Setúbal exprimem correntes de opinião político-sindical no quadro da unidade democrática consubstanciada pela UGT - Setúbal e pela UGT - União Geral de Trabalhadores.

3- O reconhecimento e os direitos e deveres das tendências da UGT - Setúbal são as fixadas no regulamento de tendências anexo a estes estatutos.

Artigo 6.º

Fins

A UGT - Setúbal prossegue, como fim geral, a edificação de uma sociedade mais justa, livre e igualitária, da qual sejam banidas todas as formas de opressão, exploração e alienação, e tem como fins específicos:

a) Coordenar, dinamizar e promover a actividade sindical, no seu âmbito geográfico, de acordo com as orientações dos seus órgãos deliberativos e no respeito pelas orientações e resoluções dos órgãos da UGT - União Geral de Trabalhadores;

b) Fortalecer, pela ação, o movimento sindical no seu âmbito geográfico, incentivando o processo de democratização das estruturas sindicais e a filiação, direta ou indireta, na UGT - União Geral de Trabalhadores, de acordo com a vontade democraticamente expressa pelos associados;

c) Defender as liberdades individuais e coletivas e os interesses e os direitos dos trabalhadores no distrito de Setúbal, na perspetiva da consolidação da democracia política pluralista e da consecução da democracia social e económica;

d) Apoiar e intervir na defesa dos direitos dos seus filiados, coordenando as suas reivindicações no seu âmbito geográfico;

e) Defender e promover a economia social;

f) Defender e lutar por um conceito social de empresa que vise a estabilidade democrática das relações de trabalho e a participação dos trabalhadores na vida ativa da empresa;

g) Defender e concretizar a livre negociação coletiva como processo contínuo de participação na justa distribuição de riqueza e de intervenção na organização das relações sociais, segundo os princípios da boa-fé negocial e do respeito mútuo;

h) Lutar pelo trabalho digno;

i) Lutar pelo direito ao trabalho e pela livre escolha do emprego e pela sua segurança;

j) Defender as condições de vida dos trabalhadores do seu âmbito geográfico, visando a melhoria da qualidade de vida e o pleno emprego;

k) Promover o combate às desigualdades salariais baseadas em qualquer fator de discriminação, nomeadamente raça, género ou religião;

l) Defender e dinamizar o princípio de que a representação dos homens e das mulheres nos órgãos ou estruturas de decisão deve ser equilibrado, a fim de se atingir uma verdadeira parceria entre os dois sexos;

m) Defender e promover a formação sindical inicial e contínua, tendo em particular atenção a promoção da igualdade de oportunidades e a defesa dos grupos mais vulneráveis, em especial os desempregados e os deficientes, bem como a reconversão e a reciclagem profissional, de molde a obstar ao desemprego tecnológico, bem como a eliminar o subemprego;

n) Proteger e desenvolver os direitos da maternidade/paternidade e lutar contra todas as formas de discriminação da mulher, nomeadamente no acesso ao emprego, carreira profissional e formação, promovendo a sua plena integração, em igualdade no mercado de trabalho;

o) Defender a saúde física e psíquica dos trabalhadores, zelando para que tenham um ambiente de trabalho harmonioso, prevenindo e contrariando todas as formas de abuso do poder, nomeadamente, de carácter sexual;

p) Lutar pelos direitos da terceira idade e pela melhoria das condições de vida dos aposentados e reformados;

q) Lutar pelos direitos dos jovens, nomeadamente pela melhoria das suas condições de acesso e integração no mercado de trabalho;

r) Pugnar por estruturas e condições adequadas a uma efetiva proteção à infância e aos progenitores trabalhadores;

s) promover a formação cultural, profissional e sindical dos representados pelas associações sindicais filiadas e dos trabalhadores nela filiados.

CAPÍTULO III

Filiados na UGT - Setúbal

Artigo 7.º

Filiados na UGT - União Geral de Trabalhadores

1- São membros de pleno direito da UGT - Setúbal as associações sindicais filiadas na UGT - União Geral de Trabalhadores que tenham a sua sede ou exerçam actividade sindical no distrito de Setúbal desde que declarem expressamente a sua vontade de nela estar filiados ou então que designem e ou elejam delegado ou delegados ao respetivo congresso.

2- Aplica-se o disposto no artigo 9.º à perda da qualidade de filiado.

Artigo 8.º

Associações sindicais independentes

1- Podem filiar-se na UGT - Setúbal associações sindicais não filiadas noutra confederação sindical e que tenham a sua sede no distrito de Setúbal.

2- Podem ainda filiar-se na UGT - Setúbal associações sindicais, não filiadas noutra confederação sindical, com sede fora do distrito de Setúbal e que exerçam a sua actividade no distrito de Setúbal, desde que a associação sindical tenha pedido a filiação na União da UGT onde está localizada a respetiva sede.

Artigo 9.º

Pedido de adesão e sua aceitação

1- O pedido de filiação de qualquer associação sindical é dirigido ao secretariado da UGT - Setúbal, acompanhado de um exemplar dos estatutos publicados, informação sobre a composição dos seus órgãos, o respetivo número de filiados e demais documentações exigidas pelas normas internas que regulem o processo de filiação na UGT - Setúbal.

2- A decisão de aceitar o pedido de filiação compete ao secretariado da UGT - Setúbal, devendo a decisão ser ratificada pelo conselho geral.

3- O pedido de filiação implica para a associação sindical e para o trabalhador em nome individual a aceitação expressa e sem reservas dos princípios do sindicalismo democrático e dos presentes estatutos.

4- Aceite a filiação, a associação sindical assume a qualidade de filiada, com todos os direitos e deveres inerentes.

5- Em caso de recusa do pedido de filiação, o secretariado informará a associação sindical dos motivos que fundamentam a deliberação.

6- Da deliberação referida cabe recurso fundamentado para o conselho geral, a interpor no prazo de 15 dias a contar do conhecimento daquela deliberação.

7- Constituirão em especial motivos de recusa de pedido de filiação ou de cancelamento da inscrição a filiação noutra confederação sindical ou a filiação em qualquer organização cujos princípios e prática sejam incompatíveis com os da UGT - Setúbal e da UGT - União Geral de Trabalhadores.

Artigo 10.º

Filiação individual

1- Poderão filiar-se na UGT - Setúbal trabalhadores que exerçam a sua atividade na respetiva área, desde que na mesma não exista, no seu sector profissional ou profissão, nenhuma associação sindical filiada que exerça aí actividade sindical.

2- A decisão de aceitar o pedido de filiação individual compete ao secretariado, nos termos das orientações gerais do conselho geral ou do congresso.

3- Constituirá motivo de recusa de inscrição de trabalhadores em nome individual a não oferta de garantias de respeito e observância pelos princípios consignados nos presentes estatutos, desde que devidamente fundamentada, bem como a possibilidade de inscrição em associação sindical filiada na UGT - União Geral de Trabalhadores.

4- O secretariado promoverá soluções definitivas de integração desses trabalhadores em associações sindicais filiadas.

Artigo 11.º

Direitos dos filiados

São direitos dos filiados:

a) Eleger e ser eleito para os órgãos da UGT - Setúbal, nos termos dos presentes estatutos e do regulamento eleitoral;

b) Participar em todas as atividades da UGT - Setúbal, segundo os princípios e normas destes estatutos e dos regulamentos da UGT - Setúbal;

c) Beneficiar de todos os serviços organizados pela UGT - Setúbal na defesa dos seus interesses;

d) Requerer o apoio da UGT - Setúbal para a resolução dos conflitos em que se encontrem envolvidos.

Artigo 12.º

Deveres dos filiados

1- São, em geral, deveres dos filiados:

a) Cumprir os estatutos e os regulamentos da UGT - Setúbal;

b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos demais órgãos estatutários da UGT - Setúbal;

c) Participar nas atividades sindicais promovidas pela UGT - Setúbal;

d) Divulgar e fortalecer pela sua ação os princípios do sindicalismo democrático;

e) Pagar mensalmente a quota à UGT - Setúbal, sem prejuízo do disposto no número 4;

f) Informar, em tempo oportuno, a UGT - Setúbal sobre os conflitos laborais em que participem, e sobre os processos negociais em que estejam envolvidos.

2- O atraso no pagamento da quotização, sem motivo justificado ou não aceite pela UGT - Setúbal, pode determinar a suspensão do filiado, a partir do terceiro mês em que se verificou o referido atraso, sem prejuízo da aplicação do disposto na alínea b) do número 1 do artigo 13.º

3- Cabe ao secretariado decidir da suspensão referida no número anterior.

4- As associações sindicais filiadas diretamente na UGT - União Geral de Trabalhadores estão dispensadas do pagamento da quotização.

5- A UGT - União Geral de Trabalhadores transferirá para a UGT - Setúbal o correspondente a 10 % da quotização recebida das associações sindicais filiadas, relativa aos trabalhadores abrangidos pela UGT - Setúbal.

Artigo 13.º

Perda da qualidade de filiado

1- Perdem a qualidade de filiado as associações sindicais ou os trabalhadores em nome individual que:

a) Enviem comunicação escrita exprimindo a vontade de se desvincular da UGT - Setúbal, com a antecedência mínima de 30 dias, cumpridos, sempre que necessário, os respetivos requisitos estatutários;

b) Deixem de pagar a quota por período superior a nove meses e que, depois de avisados por escrito, não efetuem o pagamento no prazo de 30 dias a contar da receção do aviso;

c) Tenham sido punidos com pena de expulsão.

2- A decisão de perda da qualidade de filiado, com fundamento no consagrado na alínea b) do número 1, compete ao secretariado, cabendo desta decisão recurso, com efeito não suspensivo, para o conselho geral.

3- A decisão de expulsão constante na alínea c) do número 1 é da exclusiva competência do conselho geral, sob proposta do secretariado.

4- As decisões referidas nos números 2 e 3 são notificadas às associações sindicais filiadas ou aos trabalhadores em nome individual mediante carta registada com aviso de receção no prazo de 15 dias após a respetiva deliberação.

Artigo 14.º

Readmissão e levantamento da suspensão

1- Os filiados 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 geral, sob proposta do secretariado.

2- A suspensão referida no número 2 do artigo 12.º dos presentes estatutos cessa com o pagamento das quotizações em dívida, depois de sobre ela se ter pronunciado o secretariado.

CAPÍTULO IV

Da organização da UGT - Setúbal

Artigo 15.º

Enumeração dos órgãos

São órgãos da UGT - Setúbal:

- a) O congresso;
- b) O conselho geral;
- c) O secretariado;
- d) A mesa do congresso e do conselho geral;
- e) O conselho fiscalizador de contas.

SECÇÃO I

Do congresso

Artigo 16.º

Composição do congresso

1- O congresso é o órgão máximo da UGT - Setúbal.

2- O congresso é constituído:

a) Pelos delegados eleitos pelas associações sindicais filiadas;

b) Pelo ou pelos delegados eleitos em reunião das associações sindicais filiadas que não cumpram o mínimo fixado no número 6, convocada pelo secretariado com pelo menos 15 dias de antecedência, sendo a representatividade de cada associação medida pelo respetivo número de filiados no distrito de Setúbal;

c) Pelos delegados designados pelo órgão executivo de cada uma das associações sindicais filiadas em função do número de filiados;

d) Pelos delegados eleitos por sufrágio universal, direto e secreto, em representação dos trabalhadores filiados em nome individual, em reunião convocada pelo secretariado com pelo menos 15 dias de antecedência;

e) Pelos membros do secretariado;

f) Pelos membros da mesa do congresso e do conselho geral.

3- O número de delegados a eleger, a designar e por inerência é no mínimo de 80 e no máximo de 160.

4- O número de delegados por inerência não poderá ser superior a um terço do total dos delegados.

5- As formas de eleição e o número de delegados a eleger ao congresso serão determinados em conformidade com o disposto no regulamento eleitoral, atendendo às disposições estatutárias das associações sindicais filiadas.

6- O número de delegados eleitos será fixado em função dos trabalhadores filiados em cada uma das associações filiadas na UGT - Setúbal e da quotização, podendo ser fixado um mínimo no regulamento eleitoral para ter direito a eleger um delegado.

7- O número de delegados designados pelo órgão executivo de cada uma das associações sindicais filiadas será de um delegado por cada 600 filiados ou fração, podendo ser fixado um número mínimo de filiados no regulamento eleitoral para ter direito a designar um delegado.

8- Compete ao conselho geral a aprovação do regulamento eleitoral, sob proposta do secretariado, do qual constarão as normas relativas à capacidade eleitoral, ao recenseamento, ao sistema eleitoral e à eleição, bem como aos respetivos requisitos de competência, de forma e de processo.

9- O secretariado da UGT - Setúbal poderá exigir as provas que considerar necessárias à confirmação do número de associados de cada associação sindical filiada.

Artigo 17.º

Competência do congresso

1- São da competência exclusiva do congresso as seguin-

tes matérias:

- a) Aprovação do relatório de atividades do secretariado e do programa de ação;
- b) Eleição da mesa do congresso e do conselho geral, do secretariado e do conselho fiscalizador de contas;
- c) Destituição de qualquer dos órgãos e eleição dos órgãos destituídos, com exceção, quanto a estes, do conselho geral;
- d) Revisão dos estatutos, no respeito pelos estatutos da UGT - União Geral de Trabalhadores;
- e) Ratificação do regimento do congresso;
- f) Fixação das quotizações sindicais;
- g) Decisão sobre casos de força maior que afetem gravemente a vida sindical;
- h) Dissolução da UGT - Setúbal e liquidação dos seus bens patrimoniais, conforme o disposto no número 2 do artigo 55.º

2- O congresso pode, no que se refere às matérias das alíneas a), d), f) e g) do número 1, delegar no conselho geral a ultimização das deliberações que sobre elas tenha adotado.

Artigo 18.º

Organização do congresso

1- A organização do congresso será confiada a uma comissão organizadora eleita pelo conselho geral, sob proposta do secretariado, presidida pelo presidente da mesa do congresso da UGT - Setúbal, e nela serão delegados todos os poderes necessários.

2- As propostas de alteração dos estatutos da UGT - Setúbal, bem como os documentos base sobre qualquer outro ponto da ordem de trabalhos, deverão ser entregues à comissão organizadora do congresso com a antecedência mínima de 30 dias ou 10 dias conforme se trate de reunião ordinária ou extraordinária, respetivamente, e distribuídos às associações sindicais e aos representantes eleitos dos trabalhadores filiados com uma antecedência mínima de 20 ou de 5 dias, respetivamente, sem prejuízo do disposto no artigo 54.º

3- As propostas e os documentos base referidos no número 2 só poderão ser subscritos pelo secretariado nacional da UGT, pelo secretariado da UGT - Setúbal, por um mínimo de 10 delegados ao congresso, já eleitos, designados ou por inerência, por um mínimo de cinco associações sindicais ou, ainda, por associações sindicais e ou representantes eleitos dos trabalhadores em nome individual que representem, pelo menos, 10 % dos delegados ao congresso.

Artigo 19.º

Reunião do congresso

1- O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos, mediante convocação do presidente da mesa do congresso da UGT - Setúbal, por sua iniciativa ou por deliberação do conselho geral, que fixará, por proposta do secretariado, a data e a localidade do seu funcionamento e a respetiva ordem de trabalhos.

2- O congresso reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente da mesa do congresso da UGT - Setúbal, por sua iniciativa ou por deliberação fundamentada do conselho geral ou ainda a requerimento fundamentado de um mínimo de 20 % das associações sindicais filiadas e dos re-

presentantes dos trabalhadores em nome individual, desde que representem mais de 20 % dos trabalhadores com capacidade eleitoral, devendo do requerimento constar a ordem de trabalhos proposta.

3- A convocatória será assinada pelo presidente da mesa do congresso da UGT - Setúbal com respeito pelo disposto no número 5, no prazo máximo de 15 dias após a deliberação do conselho geral ou da receção do requerimento a que se refere o número anterior.

4- A convocatória do congresso, que conterà a ordem de trabalhos, dias, horas e local de funcionamento, deverá ser enviada a cada uma das associações sindicais filiadas e divulgada em, pelo menos, um jornal de circulação no âmbito geográfico da União.

5- O congresso será convocado com a antecedência mínima de 60 ou 30 dias, consoante se trate de uma reunião ordinária ou extraordinária.

Artigo 20.º

Funcionamento do congresso e mandatos

1- O congresso só poderá iniciar-se e deliberar validamente desde que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um do total dos delegados por inerência e dos delegados devidamente eleitos e designados que tiverem sido comunicados à comissão organizadora do congresso.

2- O mandato dos delegados eleitos nos termos das alíneas a) e b) do número 2 do artigo 16.º mantém-se até à eleição dos novos delegados ao congresso ordinário seguinte, salvo se os mesmos tiverem, entretanto, perdido a sua capacidade eleitoral na associação sindical filiada, pela qual haviam sido eleitos, caso em que, não existindo suplentes, esta poderá proceder a nova eleição, notificando fundamentadamente, e em prazo útil, o presidente da mesa do congresso da UGT - Setúbal.

3- O número 2 aplica-se também aos delegados eleitos nos termos da alínea d) do número 2 do artigo 16.º, esgotada a lista dos respetivos suplentes, caso em que o secretariado convocará nova reunião para eleição do ou dos delegados, em função do número de filiados à data desta reunião.

Artigo 21.º

Mesa do congresso

1- A mesa do congresso é constituída por cinco membros efetivos e três suplentes, eleitos individualmente, sendo um presidente, dois vice-presidentes e dois secretários.

2- Os vice-presidentes coadjuvarão e substituirão o presidente nas suas ausências e impedimentos.

3- No caso de demissão ou perda de quórum, será eleita nova mesa do congresso, com idêntica composição, através de listas completas e nominativas, por escrutínio secreto e sufrágio de maioria simples, mediante proposta do Secretariado ou de um mínimo de 10 % dos delegados.

Artigo 22.º

Regimento do congresso

1- O conselho geral aprovará, sob proposta do secretaria-

do, o regimento, que regulará a disciplina do funcionamento do congresso e os poderes, atribuições e deveres dos respetivos membros e comissões.

2- O congresso ratificará o regimento aprovado em conselho geral, carecendo qualquer alteração da aprovação por maioria de dois terços dos delegados presentes.

Artigo 23.º

Tomada de posse

1- O presidente da mesa do congresso dará posse ao presidente da mesa eleito e, seguidamente, este dará posse aos restantes membros da mesa e aos restantes órgãos eleitos.

2- O presidente da mesa convocará a primeira reunião do conselho geral, no prazo de 90 dias, e nela dará posse aos respetivos membros.

SECÇÃO II

Do conselho geral

Artigo 24.º

Composição do conselho geral

1- O conselho geral é o órgão máximo entre congressos, perante o qual respondem os restantes órgãos da UGT - Setúbal.

2- O conselho geral é constituído por membros por inêrência e por membros designados e eleitos, num total não inferior a 30, nem superior a 70, não se aplicando o limite superior aos delegados eleitos e designados nos termos do número 10 deste artigo e do número 3 do artigo 20.º

3- São membros inerentes:

a) A mesa do congresso;

b) Os membros do secretariado.

4- O número de membros designados e eleitos será fixado pelo congresso em função da representatividade no congresso e nos termos dos números seguintes.

5- Cada associação sindical filiada que tem direito a designar pelo menos um membro para o conselho geral, desde que respeite os critérios fixados no número 6 ou tenha em funcionamento uma delegação distrital na área da UGT - Setúbal.

6- O conjunto das associações sindicais filiadas que não tenham indicado delegado(s) ao congresso ou que, nos termos de resolução do congresso, não tenham indicado o número mínimo de delegados ao congresso e, em simultâneo, não tenham o número mínimo de filiados exigido, têm direito a eleger, em conjunto, o número de membros que for fixado pelo congresso, em função do número de associações sindicais envolvidas e respetivos filiados, em reunião expressamente convocada pelo secretariado para o efeito, com pelo menos 15 dias de antecedência, sendo a representatividade de cada associação sindical na reunião medida pelo respetivo número de filiados no distrito de Setúbal.

7- Os trabalhadores filiados em nome individual tem direito a eleger, em assembleia geral eleitoral convocada pelo secretariado com pelo menos 15 dias de antecedência, o número de membros do conselho geral que for fixado pelo

congresso, em função do número de filiados, com o mínimo de um.

8- No caso do disposto nos números 6 e 7, os membros são eleitos em lista, com um número de suplentes não inferior a um e não superior ao número de efetivos, por aplicação do método de Hondt, sendo a lista referida no número 6, integrada obrigatoriamente por associações sindicais diferentes.

9- O número de membros designados ou a eleger pelas associações sindicais, nos termos dos números 4 e 6, será determinado em função dos números fixados para as eleições ao último congresso ordinário da UGT - Setúbal, no respeito pelo disposto no artigo 16.º dos estatutos.

10- No caso de associações sindicais filiadas após o congresso, contará o número de associados considerados no ato de adesão e no respeito pelo disposto pelo regulamento eleitoral referido no número 5 do artigo 16.º dos estatutos.

11- A qualidade de membro do conselho geral só se considera adquirida após ter sido recebida e aceite pelo presidente da mesa a comunicação de cada associação sindical filiada ou das eleições realizadas nos termos dos números 6 e 7.

Artigo 25.º

Competência do conselho geral

Compete ao conselho geral:

a) Aprovar o orçamento anual e o relatório e as contas do exercício;

b) Autorizar a realização de despesas não previstas no orçamento anual;

c) Decidir dos recursos interpostos de decisões de quaisquer órgãos estatutários e arbitrar os conflitos que eventualmente surjam entre aqueles órgãos;

d) Realizar inquéritos e proceder à instrução de processos disciplinares ou outros, a pedido de qualquer dos demais órgãos;

e) Determinar a menção em ata, suspensão ou expulsão de algum associado ou membro dos órgãos da UGT - Setúbal, bem como, nos termos do artigo 14.º, readmitir o associado que haja sido punido com pena de expulsão;

f) Nomear um secretariado provisório da UGT - Setúbal no caso de falta de quórum demissão ou perda de mandato do secretariado, até à realização de novas eleições em congresso;

g) Velar pelo cumprimento das decisões do congresso da UGT - Setúbal;

h) Velar pelo cumprimento da estratégia político -sindical definida pela UGT - União Geral de Trabalhadores;

i) Deliberar sobre qualquer das atribuições estatutárias ou sobre quaisquer matérias que não seja da exclusiva competência da UGT - União Geral de Trabalhadores, do congresso ou de outro órgão estatutário;

j) Aprovar o regulamento eleitoral do congresso;

k) Ratificar os pedidos de filiação na UGT - Setúbal aceites pelo secretariado.

Artigo 26.º

Reunião do conselho geral

1- O conselho geral reúne ordinariamente uma vez por se-

mestre, a convocação do presidente, por sua iniciativa ou por proposta do secretariado.

2- O conselho geral reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente, por sua iniciativa, por decisão do secretariado, ou a requerimento fundamentado de 20 % dos seus membros.

3- A convocação do conselho geral é feita por escrito, com menção da ordem de trabalhos, data, hora e local do seu funcionamento.

4- O conselho geral será convocado com a antecedência mínima de 10 ou 5 dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

5- Tratando-se de reunião extraordinária por motivo de justificada urgência, poderá o conselho geral ser convocado com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

Artigo 27.º

Funcionamento do conselho geral

1- A mesa do conselho geral é a mesa do congresso.

2- O conselho geral, poderá reunir e deliberar validamente, por maioria simples ou qualificada, passado 30 minutos da hora marcada desde que estejam presentes 30 % dos conselheiros.

SECÇÃO III

Do secretariado

Artigo 28.º

Eleição e composição do secretariado

1- O secretariado é o órgão executivo da UGT - Setúbal e é composto por sete membros efetivos e três suplentes, eleitos em congresso.

2- O secretariado é eleito pelo congresso, por voto secreto, de entre listas completas concorrentes, considerando-se eleita a lista que obtiver a maioria absoluta dos votos expressos.

3- Se nenhuma lista obtiver aquela maioria, realizar-se-á segundo escrutínio, a que concorrerão as duas listas mais votadas, considerando-se eleita a que obtiver maior número de votos.

4- O presidente da UGT - Setúbal é o primeiro da lista eleita.

5- O secretariado poderá eleger, de entre os seus membros, dois vice-presidentes e um tesoureiro.

6- O secretariado poderá avocar, como membro, um secretário executivo, que funcionará a tempo inteiro.

7- Os membros que integram a lista poderão ser individuais ou associações sindicais filiadas diferentes, sendo neste caso obrigatoriamente indicados os respetivos representantes.

8- O presidente é obrigatoriamente indicado individualmente.

9- As associações sindicais eleitas poderão substituir a qualquer momento os seus representantes.

10- As associações sindicais efetivas perderão essa quali-

dade se o seu representante faltar a três reuniões consecutivas ou a cinco interpoladas e não for, de imediato, substituído.

Artigo 29.º

Reunião do secretariado

1- O secretariado reúne ordinariamente uma vez por mês, a convocação do presidente.

2- O secretariado reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente, por sua iniciativa ou a requerimento fundamentado de três dos seus membros.

3- A convocação do secretariado é feita por escrito, com menção da ordem de trabalhos, data, hora e local do seu funcionamento.

4- O secretariado será convocado com a antecedência mínima de cinco dias.

5- Tratando-se de reunião extraordinária por motivo de justificada urgência, poderá o secretariado ser convocado com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

Artigo 30.º

Funcionamento do secretariado

1- As deliberações do secretariado só são válidas estando presentes metade e mais um dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

2- Os membros dos órgãos respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido.

3- A UGT - Setúbal obriga-se mediante as assinaturas do presidente e do tesoureiro, podendo este ser substituído por um outro membro do secretariado por este expressamente designado.

4- O presidente, para efeitos do disposto no número anterior, poderá ser substituído por um dos vice-presidentes, por si designado.

5- Das decisões do secretariado nos termos do número 1, cabe recurso para o conselho geral.

6- O presidente da mesa tem o direito de participação, sem direito de voto, nas reuniões do secretariado e deve ser convidado para integrar as delegações mais importantes da UGT - Setúbal.

Artigo 31.º

Competência do secretariado

1- Compete ao secretariado:

- a) Propor e executar o programa de ação e o orçamento;
- b) Informar-se junto das associações sindicais filiadas sobre os aspetos da sua atividade sindical;
- c) Representar a UGT - Setúbal em juízo e fora dele;
- d) Administrar os bens e serviços e gerir os fundos da UGT - Setúbal;
- e) Definir e executar orientações para a actividade corrente da União;
- f) Dirigir e coordenar toda a actividade sindical, em conformidade com a estratégia político-sindical definida pelo

congresso, com as deliberações do conselho geral e com as resoluções e orientações emanadas dos órgãos da UGT - União Geral de Trabalhadores;

g) Realizar e fazer cumprir os princípios fundamentais e os fins sociais contidos nos estatutos;

h) Admitir ou recusar o pedido de filiação de qualquer associação sindical ou trabalhador em nome individual, nos termos dos estatutos;

i) Elaborar e apresentar ao conselho geral, até 30 de abril, o relatório e contas do exercício anterior e, até 31 de dezembro, o orçamento para o ano seguinte;

j) Apresentar à UGT - União Geral de Trabalhadores o relatório e contas do exercício anterior e o orçamento para o ano seguinte, no prazo de 30 dias após a respetiva aprovação pelos órgãos competentes;

k) Propor ao conselho geral a instauração dos processos da competência deste;

l) Zelar pelo bom nome da UGT - Setúbal e da UGT - União Geral de Trabalhadores;

m) Deliberar, em geral, sobre os aspetos da vida sindical que, em conformidade com os princípios sindicais democráticos, visem garantir os interesses e os direitos dos trabalhadores.

2- Compete em especial ao secretariado arbitrar qualquer conflito entre as associações sindicais filiadas, nos termos do regulamento para tal elaborado, a aprovar em conselho geral.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscalizador de contas

Artigo 32.º

Composição do conselho fiscalizador de contas

1- O conselho fiscalizador de contas da UGT - Setúbal é composto por três membros efetivos e dois suplentes, eleitos individualmente, sendo seu presidente o primeiro elemento da lista mais votada.

2- Na sua primeira reunião o conselho fiscalizador de contas elegerá de entre os seus membros um vice-presidente.

3- O vice-presidente coadjuvará e substituirá o presidente nas suas ausências ou impedimentos.

Artigo 33.º

Competências do conselho fiscalizador de contas

Compete ao conselho fiscalizador de contas:

a) Examinar regularmente a contabilidade da UGT - Setúbal;

b) Elaborar semestralmente um parecer sobre a contabilidade da UGT - Setúbal, submetendo-o à deliberação do conselho geral;

c) Dar parecer, no prazo de 15 dias, sobre o projeto de proposta do relatório e contas anual apresentado pelo secretaria-

do, a submeter posteriormente ao conselho geral;

d) Pedir e examinar, sempre que o entender necessário, toda a documentação relacionada com o exercício da sua atividade;

e) Garantir a existência e manutenção de uma correta e clara escrita contabilística da UGT - Setúbal;

f) Participar, sem direito de voto, no congresso.

Artigo 34.º

Modo de eleição do conselho fiscalizador de contas

O conselho fiscalizador de contas é eleito pelo congresso, de entre listas completas nominativas concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio da representação proporcional, pelo método de Hondt.

Artigo 35.º

Reunião e funcionamento do conselho fiscalizador de contas

1- O conselho fiscalizador de contas reúne, ordinariamente, a convocação do seu presidente para desempenho das atribuições previstas no artigo 33.º e pelo menos semestralmente, e, extraordinariamente, a solicitação do conselho geral, do secretariado ou da maioria dos seus membros.

2- As deliberações do conselho fiscalizador de contas só são válidas estando presentes metade e mais um dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

SECÇÃO V

Das disposições comuns

Artigo 36.º

Elegibilidade

Só poderão ser eleitos para os órgãos, incluindo o congresso, as associações sindicais filiadas ou os respetivos filiados, no pleno uso dos seus direitos e que exerçam a sua atividade na área da UGT - Setúbal, bem como os filiados individuais, com a quotização em dia.

Artigo 37.º

Igualdade de género

1- Nos órgãos e estruturas de decisão da UGT - Setúbal, a representação dos homens e das mulheres deve fazer-se de uma forma equilibrada, com o objetivo de se vir a atingir uma real parceria entre os dois sexos, de modo que sejam o reflexo da composição dos associados integrados nas associações sindicais filiadas.

2- Para efeitos do disposto no número anterior:

a) As associações sindicais filiadas, na sua representação ao congresso e ao conselho geral, deverão procurar que pelo menos 30 % dos delegados pertençam a cada um dos sexos;

b) Pelo menos 30 % dos membros eleitos do secretariado devem pertencer a cada um dos sexos;

c) Pelo menos um membro do secretariado de cada um dos sexos exercerá as funções de presidente ou vice-presidente.

Artigo 38.º

Mandatos

1- A duração dos mandatos será de quatro anos.

2- O presidente e restantes membros eleitos do secretariado não podem ser eleitos para o respetivo cargo mais de duas vezes consecutivas.

3- O congresso poderá autorizar, por maioria de dois terços, mais um mandato.

Artigo 39.º

Suspensão e renúncia do mandato

1- Os membros dos órgãos da UGT - Setúbal podem suspender, justificadamente, o seu mandato por um máximo de seis meses.

2- A suspensão do mandato do titular de qualquer órgão da UGT - Setúbal deve ser requerida, fundamentadamente, para o presidente do respetivo órgão, e só produz efeitos após ter sido por este deferida, com a indicação expressa dos limites temporários do período de suspensão autorizada.

3- No caso de se tratar de um pedido de suspensão do presidente de um órgão da UGT - Setúbal o requerimento fundamentado será apresentado ao conselho geral, que decidirá.

4- Em caso de renúncia, esta só produzirá efeitos após o pedido, devidamente fundamentado, ter sido apresentado nos termos dos números anteriores, ou ao presidente do órgão respetivo ou ao presidente da UGT - Setúbal, competindo ao órgão ao qual pertence o titular do mandato propor ao conselho geral a substituição, de entre os restantes membros da lista, através da qual foram eleitos e, sempre que possível, designando um elemento da mesma associação sindical.

5- Em caso de suspensão ou renúncia do presidente da UGT - Setúbal, o conselho geral decidirá na sua primeira reunião quem os substituirá em termos provisórios ou definitivos.

Artigo 40.º

Incompatibilidades

1- Os membros do conselho fiscalizador de contas não poderão integrar nenhum outro órgão da UGT - Setúbal.

2- Não podem ainda exercer cargos sindicais ou de sua representação os membros que exerçam funções incompatíveis com a autonomia da UGT - Setúbal.

3- Cabe ao conselho geral, sob proposta do secretariado, decidir acerca das incompatibilidades para o exercício de atividade do titular de qualquer órgão da UGT - Setúbal.

Artigo 41.º

Direitos e deveres dos membros dos órgãos da UGT - Setúbal

1- São direitos dos membros dos órgãos da UGT - Setúbal:

a) Participar e ser informados de todas as atividades da sua área de competência;

b) Ser reembolsados de qualquer prejuízo material que lhes advenha do exercício dos seus cargos, desde que devidamente provado e previamente autorizado.

2- São deveres dos membros dos órgãos da UGT - Setúbal:

a) Observar e fazer cumprir os estatutos e regulamentos da UGT - Setúbal, bem como as orientações e resoluções dos órgãos da UGT - União Geral de Trabalhadores;

b) Responder solidariamente pelos atos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido;

c) Exercer com zelo, assiduidade e dedicação os cargos para que foram eleitos.

Artigo 42.º

Perda de mandato

1- Perdem o mandato no órgão da UGT - Setúbal para o qual tenham sido eleitos, os membros que:

a) Venham a ser declarados abrangidos por alguma situação de incompatibilidades, nos termos do artigo 40.º destes estatutos;

b) Não tomem posse do cargo para que foram eleitos ou faltem, reiteradamente, às sessões do respetivo órgão;

c) Tenham sido sancionados com uma das penas disciplinares das alíneas b), c) ou d) do número 1 do artigo 49.º

2- Para efeitos do disposto na alínea b) do número anterior, o conselho geral, sob proposta do secretariado, aprovará um regulamento de funcionamento dos órgãos da UGT - Setúbal.

3- Compete ao conselho geral decidir e declarar a perda do mandato de qualquer titular de um órgão da UGT - Setúbal.

Artigo 43.º

Reserva de competência

São nulos e de nenhum efeito os atos praticados por qualquer órgão estatutário que sejam da competência de outro órgão, salvo por delegação ou ratificação deste.

Artigo 44.º

Atas

Das reuniões dos órgãos serão elaboradas as respetivas atas.

CAPÍTULO V

Do regime patrimonial

Artigo 45.º

Princípios gerais

1- A UGT - Setúbal possuirá contabilidade própria, devendo, por isso, o secretariado criar os livros adequados justificativos das receitas e despesas e o inventário dos seus bens patrimoniais.

2- Qualquer associação filiada tem o direito de requerer ao

secretariado os esclarecimentos respeitantes à contabilidade, no relativo à mesma associação.

3- Sem prejuízo dos atos de fiscalização atribuídos ao conselho fiscalizador de contas, o conselho geral poderá requerer uma peritagem às contas por entidade estranha à UGT - Setúbal.

4- O conselho fiscalizador de contas da UGT - União Geral de Trabalhadores tem o direito de realizar atos de fiscalização relativamente às contas da UGT - Setúbal.

Artigo 46.º

Receitas

1- Constituem receitas da UGT - Setúbal:

- a) As verbas atribuídas pela UGT - União Geral de Trabalhadores, nos termos dos seus estatutos;
- b) As provenientes das quotizações;
- c) As provenientes das iniciativas organizadas pela UGT - Setúbal para o efeito;
- d) As provenientes de doações ou legados.

2- Serão recusadas quaisquer atribuições, subsídios ou apoios financeiros feitos voluntariamente por entidade alheia à UGT - União Geral de Trabalhadores e à UGT - Setúbal, sempre que deles resulte o desígnio de subordiná-la ou por qualquer forma interferir no seu funcionamento.

Artigo 47.º

Aplicação das receitas

1- As receitas são obrigatoriamente aplicadas na realização dos fins estatutários e no pagamento das despesas e encargos resultantes da actividade da UGT - Setúbal.

2- São nulos e de nenhum efeito os atos praticados por algum dos órgãos estatutários ou seus membros que afetem os fundos sociais ou os bens patrimoniais da UGT - Setúbal a fins estranhos aos das suas atribuições.

CAPÍTULO VI

Do regime disciplinar

Artigo 48.º

Poder disciplinar

O poder disciplinar reside no conselho geral, que é o órgão competente para dirimir os conflitos entre os órgãos da UGT - Setúbal, aplicar as penas disciplinares aos membros dos órgãos da UGT - Setúbal e julgar, sob proposta do secretariado, as infrações por parte dos filiados aos estatutos, regulamentos e deliberações dos órgãos da UGT - Setúbal.

Artigo 49.º

Penas disciplinares

1- Aos filiados e aos membros dos órgãos da UGT - Setúbal poderão ser aplicadas, consoante a gravidade da falta

cometida, as seguintes penas disciplinares:

- a) Menção em ata;
- b) Suspensão até 180 dias;
- c) Demissão;
- d) Expulsão.

2- Incorrem na pena de menção em ata os filiados ou membros dos órgãos da UGT - Setúbal que, injustificadamente, não cumpram algum dos deveres estabelecidos nos artigos 12.º e 41.º

3- Incorrem na pena de suspensão os filiados ou os membros dos órgãos da UGT - Setúbal que reincidam na infração prevista no número anterior.

4- Incorrem na pena de expulsão ou demissão os filiados ou os membros dos órgãos da UGT - Setúbal que:

- a) Pratiquem a violação sistemática dos estatutos e regulamentos da UGT - Setúbal;
- b) Não acatem as deliberações legítimas dos órgãos estatutários da UGT - Setúbal;
- c) Pratiquem atos contrários aos princípios do sindicalismo democrático contidos nos estatutos da UGT - Setúbal e nos estatutos e declaração de princípios da UGT - União Geral de Trabalhadores.

Artigo 50.º

Garantias de defesa

1- Nenhuma pena será aplicada aos membros dos órgãos da UGT - Setúbal sem que seja instaurado o correspondente processo pelo secretariado.

2- Instaurado o processo, será enviada ao arguido, por carta registada com aviso de receção, nota de culpa discriminando os factos de que é acusado e indicando as normas violadas.

3- O arguido poderá contestar por escrito a nota de culpa no prazo de 20 dias após a receção da carta registada e requerer todas as diligências necessárias ao apuramento da verdade, bem como apresentar testemunhas dentro do mesmo prazo.

4- A falta de resposta no prazo indicado implica a presunção da verdade dos factos.

Artigo 51.º

Prescrição

A iniciativa do procedimento disciplinar prescreve no prazo de 90 dias após os factos serem conhecidos, salvo por factos que constituam, simultaneamente, ilícito penal.

CAPÍTULO VII

Das disposições finais e transitórias

Artigo 52.º

Direitos dos membros dos órgãos da UGT - União Geral de Trabalhadores

1- O secretário geral da UGT - União Geral de Trabalhadores, ou quem o represente, tem direito de participação no

congresso, conselho geral ou secretariado da UGT - Setúbal, sem direito de voto.

2- O presidente da UGT - União Geral de Trabalhadores, ou quem o represente, tem direito de participação no congresso e no conselho geral da UGT - Setúbal, sem direito de voto.

3- Os vice-presidentes, os secretários gerais-adjuntos e os restantes membros do secretariado executivo da UGT - União Geral de Trabalhadores têm o direito de participação no congresso da UGT - Setúbal, sem direito de voto.

4- O presidente do conselho fiscalizador de contas da UGT - União Geral de Trabalhadores, ou quem o substituir, tem o direito de participação nas reuniões do conselho fiscalizador de contas da UGT - Setúbal, sem direito de voto.

5- Para efeitos do disposto nos números anteriores deverão ser enviadas aos membros as convocatórias das reuniões e cópia das atas, logo que aprovadas.

6- O secretário-geral da UGT - União Geral de Trabalhadores, mediante prévia decisão do secretariado nacional da UGT - União Geral de Trabalhadores, poderá convocar qualquer reunião dos órgãos estatutários da UGT - Setúbal, se não estiverem a ser cumpridos os prazos estatutários de convocação.

Artigo 53.º

Alteração dos estatutos

1- Os estatutos só poderão ser alterados pelo congresso desde que esta matéria conste expressamente da ordem de trabalhos e as alterações tenham sido distribuídas às associações sindicais filiadas e aos representantes eleitos para o conselho geral dos trabalhadores filiados em nome individual com a antecedência mínima de 20 dias.

2- As deliberações relativas à natureza e âmbito, princípios fundamentais, composição do congresso, enumeração dos órgãos e modo de eleição dos órgãos e dissolução da UGT - Setúbal são tomadas por decisão favorável de, pelo menos, dois terços dos delegados presentes e as relativas às restantes matérias dos estatutos são tomadas por decisão favorável da maioria absoluta dos delegados.

Artigo 54.º

Dissolução da UGT - Setúbal

1- A dissolução da UGT - Setúbal só poderá efetuar-se por deliberação do congresso convocado expressamente para o efeito, desde que aprovada por dois terços dos votos dos delegados.

2- No caso de dissolução, o congresso definirá os precisos termos em que ela se processará e os bens da UGT - Setúbal, cumpridos os requisitos legais, reverterão para a UGT - União Geral de Trabalhadores.

Artigo 55.º

Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação serão resolvidos pelo conselho geral.

Artigo 56.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor imediatamente após a sua aprovação.

ANEXO

Regulamento de tendências

Artigo 1.º

Direito de organização

1- Aos trabalhadores abrangidos, a qualquer título, no âmbito da UGT - Setúbal é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.

2- O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva do congresso.

Artigo 2.º

Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada conceção política, social ou ideológica e subordinadas aos princípios democráticos dos estatutos da UGT - Setúbal e dos estatutos e declaração de princípios da UGT - União Geral de Trabalhadores.

Artigo 3.º

Âmbito

Cada tendência é uma formação integrante da UGT - Setúbal, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências exercidos para a realização dos fins estatutários desta.

Artigo 4.º

Constituição

1- A constituição de cada tendência efetua-se mediante comunicação dirigida ao presidente do congresso, assinada pelos delegados ao congresso que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

2- Só serão reconhecidas as tendências com pelo menos 5 % dos delegados ao congresso da UGT - Setúbal.

Artigo 5.º

Representatividade

1- A representatividade das tendências é a que resulta da sua expressão eleitoral em congresso.

2- O voto de cada trabalhador é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

3- Do mesmo modo, os trabalhadores que integrem os órgãos estatutários da UGT - Setúbal não estão subordinados à disciplina das tendências, agindo com total isenção.

Artigo 6.º

Associação

Cada tendência deve associar-se com as demais para qualquer fim estatutário, no congresso ou fora dele.

Artigo 7.º

Direitos e deveres

1- As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

2- As tendências têm o direito:

a) A ser ouvidas pelo secretariado sobre as decisões mais importantes da UGT - Setúbal, em reuniões por este convocadas ou a solicitação dos órgãos da tendência;

b) A exprimir as suas posições nas reuniões do congresso, conselho geral e secretariado, através dos membros dos mesmos órgãos;

c) A propor listas para as eleições aos órgãos, nos termos fixados nestes estatutos ou nos estatutos das associações sindicais filiadas.

3- Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar as ações determinadas pelos órgãos estatutários da UGT - Setúbal;

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

c) Impedir a instrumentalização-partidária dos sindicatos;

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

Registado em 12 de dezembro de 2017, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 53, a fl. 182 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

UGT - Setúbal, União Geral de Trabalhadores de Setúbal - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 18 de novembro de 2017, para o mandato de quatro anos.

Presidente:

Nome - Rui Miguel Vicente Lucas Godinho

Sindicato - SBSI

Cartão de cidadão n.º 10525670, válido até 13 de setembro de 2021

Profissão - Bancário

Entidade empregadora - Banco Santander Totta

Secretários:

Sindicato - SINAPE

Nome - Maria da Conceição Paninho Pinto

Cartão de cidadão n.º 5554635, válido até 18 de maio de 2021

Profissão - Professora

Entidade empregadora - Ministério da Educação - Agrupamento de Escolas José Saramago - Marateca/Poçoirão

Sindicato - SINDETELCO

Nome - Manuel Joaquim Gonçalves Fernandes

Cartão de cidadão n.º 8899708, válido até 18 de maio de 2020

Profissão - Analista de laboratório

Entidade empregadora - Parque Industrial da Mitrena

Sindicato - SBSI

Nome - Paulo Fernando Figueiredo Almeida da Silva

Cartão de cidadão n.º 11507989, válido até 9 de setembro de 2020

Profissão - Bancário

Entidade empregadora - Banco BPI

Sindicato - SINTAP

Nome - Nuno Paulo da Rosa Guerreiro Soares

Cartão de cidadão n.º 10106657, válido até 29 de junho de 2020

Profissão - Técnico superior
Entidade empregadora - Câmara Municipal de Setúbal
Sindicato - SINDEL
Nome - António Manuel Vidigal Barrocas
Cartão de cidadão n.º 04902329, válido até 4 de maio de 2019
Profissão - Técnico de exploração AT
Entidade empregadora - EDP
Sindicato - FNE
Nome - Baltazar Manuel Conceição Oliveira
Cartão de cidadão n.º 04122801, válido até 1 de abril de 2019
Profissão - Professor
Entidade empregadora - Escola Secundária de Cacilhas-Tejo
Secretariado (Suplentes):
Sindicato - SBSI
Nome - Maria Emília Robalo Moreira Pinto Maymone

Cartão de cidadão n.º 04856580, válido até 20 de junho de 2021
Profissão - Bancária
Entidade empregadora - Novo Banco
Sindicato - SINDEP
Nome - Belarmino Lopes de Amaral Guerra
Cartão de cidadão n.º 06126646, válido até 10 de fevereiro de 2021
Profissão - Professor
Entidade empregadora - Agrupamento de Escolas de Santo António da Charneca
Sindicato - SITESE
Nome - Maria de Lurdes Marques Castanheira Pereira Martins
Cartão de cidadão n.º 07276451, válido até 3 de dezembro de 2020
Profissão - Auxiliar de ação médica
Entidade empregadora - SBSI/SAMS

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

APSEI - Associação Portuguesa de Segurança - Alteração

Alteração aprovada em 14 de novembro de 2017, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2016.

CAPÍTULO I

Princípios gerais

Artigo 1.º

(Constituição, designação, natureza, sede e duração)

1- A APSEI - Associação Portuguesa de Segurança, adiante referida apenas por associação, é uma associação de empregadores, de direito privado, sem fins lucrativos, na área da prevenção e segurança, estando excluído do seu âmbito a atividade das associações humanitárias de bombeiros.

2- A associação tem a sua sede no concelho de Loures, Rua Cooperativa A Sacavenense, n.º 25, frações C a F, na localidade de Sacavém.

3- A assembleia geral poderá deliberar transferir a sede para qualquer outro ponto do território nacional, competindo à direção da associação estabelecer o local da sede, de acordo com as orientações da assembleia geral.

4- A associação tem a sua área de intervenção em todo o território nacional, podendo ser criadas delegações ou outras formas de representação no território nacional ou fora do mesmo, por deliberação da assembleia geral, sob proposta da direção.

5- A associação poderá filiar-se, associar-se ou aderir a organismos nacionais ou internacionais, desde que considerados com interesse para a prossecução dos seus objetivos.

6- A associação é constituída por tempo indeterminado.

7- A associação rege-se pelo disposto nos presentes estatutos, regulamentos e demais legislação aplicável.

Artigo 2.º

(Objeto)

Constitui objeto da associação:

a) A defesa e promoção dos interesses coletivos dos seus associados, a afirmação e salvaguarda dos valores empresariais e dos princípios de ética profissional e a coordenação dos diversos setores de atividade na área da prevenção e segurança, em estreita colaboração com outras entidades públicas ou privadas;

b) Promover o entendimento, a solidariedade e o apoio re-

cíproco entre os seus associados, com vista a um melhor e mais eficaz exercício dos direitos e obrigações comuns;

c) Representar os seus associados, junto da Administração Pública, de outras associações congêneres ou não, nacionais ou estrangeiras, das instituições representativas dos trabalhadores e demais entidades, públicas e/ou privadas;

d) Pugnar permanentemente por um quadro normativo e legal adequado ao bom desenvolvimento das atividades da prevenção e segurança;

e) Promover a qualificação e competência dos recursos humanos do setor;

f) Fomentar a investigação e desenvolvimento na área da prevenção e segurança, que se traduza na melhoria de equipamentos, técnicas, sistemas, serviços e conhecimento, articulando uma colaboração permanente com as universidades.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 3.º

(Categorias de associados)

1- A associação tem as seguintes categorias de associados: efetivo, aderente singular, aderente coletivo, observador internacional singular, observador internacional coletivo e honorário.

2- São associados efetivos as pessoas, singulares ou coletivas, de direito privado, que exerçam atividade principal na área da prevenção e segurança. Os associados efetivos gozam em pleno os seus direitos e cumprem os deveres estabelecidos pelos estatutos e regulamentos da associação.

3- Os associados efetivos devem ter domicílio fiscal em Portugal (pessoas singulares) ou, no caso de pessoas coletivas, ter sido constituídos sob o regime jurídico português e ter a sua sede ou representação em Portugal.

4- São associados aderentes singulares, as pessoas singulares com domiciliação fiscal em Portugal e que tenham atividades conexas com as dos associados efetivos. Podem participar na atividade da associação e nas assembleias gerais com direito a voto especial, nos termos definidos no regulamento geral interno e cumpram os deveres estabelecidos pelos estatutos e regulamentos da associação.

5- São associados aderentes coletivos as pessoas coletivas, públicas ou privadas, constituídas sob o regime jurídico português e/ou com sua sede em Portugal, que tenham atividades conexas com as dos associados efetivos. Podem participar na atividade da associação e nas assembleias gerais com direito a voto especial, nos termos definidos no regulamento

geral interno da associação e cumprem os deveres estabelecidos pelos estatutos e regulamentos da associação.

6- São associados observadores internacionais as pessoas singulares ou coletivas ligadas direta ou indiretamente à atividade da prevenção e segurança, que não estão constituídas sob o regime jurídico português e/ou não têm a sua sede ou domiciliação fiscal em Portugal. Podem participar na atividade da associação e nas assembleias gerais, mas sem direito a voto, estando obrigados ao cumprimento dos deveres estabelecidos pelos estatutos e regulamentos da associação.

7- São associados honorários as pessoas singulares ou coletivas, públicas ou privadas, que se destaquem na área da prevenção e segurança, pelo seu mérito próprio ou por trabalhos prestados à causa da prevenção e segurança. Podem integrar o conselho estratégico e participar na atividade da associação e nas assembleias gerais, mas sem direito a voto.

Artigo 4.º

(Admissão)

1- A admissão dos associados depende da aprovação da direção e do cumprimento dos critérios definidos nos presentes estatutos e regulamento geral interno, uma vez consultados os representantes dos núcleos de atividade na direção, podendo o interessado interpor recurso para a assembleia geral, no caso de recusa de admissão, no prazo de 30 (trinta) dias.

2- A nomeação de associado honorário será feita pela assembleia geral, por iniciativa própria ou por proposta da direção.

Artigo 5.º

(Direitos dos associados)

1- Constituem direitos de todos os associados, com exceção dos honorários:

a) Participar nas atividades da associação, incluindo nos núcleos de atividade e grupos de trabalho;

b) Participar nas reuniões da assembleia geral;

c) Beneficiar das vantagens decorrentes da atividade da associação enunciadas no regulamento geral interno;

d) Apresentar propostas e sugestões reputadas úteis e/ou necessárias à prossecução dos objetivos estatutários ou dos interesses do setor;

e) Obter documento identificativo da associação comprovando a sua qualidade de associado;

f) Solicitar os esclarecimentos sobre o funcionamento da associação.

2- Além dos enunciados no número anterior, constituem também direitos dos associados efetivos:

a) Participar de pleno direito nas reuniões da assembleia geral e requerer a convocação de assembleias gerais extraordinárias, nos termos definidos no regulamento geral interno;

b) Propor, discutir e votar em assembleia geral assuntos que interessem à associação;

c) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais, podendo eleger e ser eleito para qualquer cargo associativo;

d) Propor a criação de núcleos autónomos, por setores de

atividade, nas condições estabelecidas nos estatutos e no regulamento geral interno;

e) Propor alterações aos estatutos e regulamentos da associação;

f) Utilizar o logótipo da associação nas condições previstas no respetivo regulamento de utilização.

3- Além dos enunciados no número 1 e alíneas a), d) e e) do número 2 dois do presente artigo, constituem também direitos dos associados aderentes:

a) Propor, discutir e exercer voto especial em assembleia geral assuntos que interessem à associação, nas condições estabelecidas no regulamento geral interno;

b) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais, podendo eleger e ser eleito para cargos associativos, nas condições estabelecidas no regulamento geral interno.

Artigo 6.º

(Deveres dos associados)

1- Constituem deveres de todos os associados:

a) Cumprir as disposições estatutárias, bem como as deliberações dos órgãos da associação e ainda os compromissos da associação assumidos em sua representação, devidamente ratificados nos órgãos competentes;

b) Respeitar as regras deontológicas e/ou códigos de conduta, aprovados em assembleia geral;

c) Cumprir com as disposições legais e regulamentares gerais e específicas do setor da prevenção e segurança e/ou atividade profissional, quando aplicável;

d) Comparecer às assembleias gerais e às reuniões para que sejam convocados;

e) Com exceção dos associados honorários, participar nas despesas da associação mediante o pagamento de joia e quotas, a fixar pela assembleia geral, e manter o respetivo pagamento em dia;

f) Pagar os serviços e bens solicitados à associação que não estejam incluídos no valor da quota;

g) Defender e zelar pelo património da associação;

h) Prestar à associação toda a colaboração necessária para a prossecução da sua atividade;

i) Exercer com diligência e honestidade os cargos para que tenham sido eleitos;

j) Zelar pelo bom-nome da associação e pela correta utilização do logótipo da mesma, nas condições previstas do respetivo regulamento;

k) Proceder à atualização de contactos e outras informações solicitadas pela associação relativamente ao cumprimento dos critérios de adesão e permanência referidos no regulamento geral interno;

l) Informar a associação, no prazo de 15 (quinze) dias, de qualquer alteração aos elementos relativos à atividade da empresa, designadamente, alteração dos corpos gerentes, do domicílio/sede, representação na associação, bem como quaisquer outras que digam respeito à sua situação de associado.

2- Os associados honorários devem abster-se de condutas que sejam violadoras dos princípios que norteiam a atividade da associação.

Artigo 7.º

(Perda da qualidade de associado)

1- Perdem a qualidade de associado:

a) Os associados que deixem de preencher as condições estatutárias e regulamentares de admissão e permanência;

b) Os associados que voluntariamente, e com uma antecedência mínima de 30 (trinta) dias, manifestem essa intenção à direção;

c) Os associados a quem tenha sido aplicada a pena disciplinar de expulsão;

d) Os associados que se extinguirem, bem com os que sejam declarados insolventes;

e) Os associados que, tendo em dívida quaisquer encargos ou 6 (seis) ou mais quotas, não procedam ao seu pagamento dentro do prazo fixado expressamente para o efeito;

f) Os associados que deixem de cumprir os seus deveres estatutários e regulamentares e/ou que tenham praticado atos contrários aos objetivos da associação, nomeadamente violadores do código de ética ou suscetíveis de lesar gravemente o bom-nome da associação.

2- Os associados que tenham perdido a qualidade de associado, pela razão prevista na alínea *b)* do número anterior, poderão voltar a inscrever-se na associação.

3- Com exceção do disposto no número 4 do presente artigo, a exclusão de qualquer associado, em consequência do disposto nas alíneas *a)* e *c)* a *f)* do número 1 anterior, é decidida pela direção, por maioria de votos, cabendo recurso para a assembleia geral.

4- A readmissão dos associados excluídos em consequência do disposto nas alíneas *a)* e *c)* a *f)* do número 1 anterior carece de deliberação em assembleia geral.

5- Perde a qualidade de associado honorário aquele que desmereça a consideração da associação, sendo a sua exclusão deliberada em assembleia geral, por maioria de votos dos associados presentes, por iniciativa da própria assembleia geral ou por proposta fundamentada da direção.

6- A perda da qualidade de associado não dá direito a qualquer indemnização ou reembolso de importâncias pagas, tendo, no entanto, o mesmo de regularizar todos os seus débitos referentes ao exercício da sua qualidade de associado até à data da perda dessa qualidade.

CAPÍTULO III

Orgânica e funcionamento

SECÇÃO I

Dos órgãos

Artigo 8.º

(Designação e mandatos)

1- São órgãos sociais da associação:

a) A assembleia geral;

b) A direção;

c) O conselho fiscal.

2- Os órgãos sociais têm mandatos de três anos.

3- A designação para os cargos dos órgãos sociais da associação é feita por eleição, através de escrutínio secreto, nos termos do regulamento geral interno.

4- As competências dos titulares dos órgãos sociais encontram-se previstas no regulamento geral interno.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 9.º

(Constituição)

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos associativos, sendo que apenas os associados efetivos e aderentes têm direito a voto, nos termos do disposto do regulamento geral interno.

2- Os associados honorários e observadores internacionais poderão participar nas discussões das assembleias gerais.

Artigo 10.º

(Composição da mesa)

A mesa é constituída por um presidente, um vice-presidente, um secretário e um suplente, eleitos em assembleia geral eleitoral.

Artigo 11.º

(Competências da assembleia geral)

São competências da assembleia geral, nomeadamente:

a) Eleição e destituição dos titulares dos órgãos sociais da associação;

b) Aprovação do relatório e contas e dos orçamentos e planos de atividade apresentados pela direção, bem como análise e discussão do parecer do conselho fiscal;

c) Fixar, sob proposta da direção, o valor da joia e da quota base;

d) Aprovar os regulamentos internos sob proposta da direção;

e) Alteração dos estatutos e regulamentos e demais assuntos que legalmente lhe estejam afetos;

f) Aprovar a criação de núcleos por área de atividade, mediante o previsto no regulamento geral interno;

g) Deliberar sobre o recurso interposto na sequência da recusa de admissão de novo associado - cf. disposto no número 1 do artigo 4.º;

h) Deliberar sobre a exclusão de associados honorários;

i) Julgar recursos interpostos pelos associados das decisões da direção;

j) Ratificar o pedido de adesão e saída da associação a outras instituições, sob proposta da direção;

k) Ratificar a decisão de criação de delegações ou outras formas de representação em qualquer outro local, sob proposta da direção;

l) Aprovar a prestação de cauções, garantias e/ou empréstimos, sob proposta da direção;

m) Deliberar sobre outras propostas que lhe sejam apresentadas pelos associados, pela direção e/ou pelo conselho fiscal;

n) Exercer os demais poderes conferidos por lei e pelos estatutos, regulamentos ou outros que não sejam da competência exclusiva dos restantes órgãos;

o) Deliberar a dissolução e liquidação da associação.

Artigo 12.º

(Funcionamento)

1- A assembleia geral reúne ordinariamente duas vezes por ano: uma em novembro, para aprovação do plano de atividades e orçamento do ano seguinte; e outra até ao fim de abril, para aprovação do relatório de atividades e contas do ano anterior, bem como apreciar o parecer do conselho fiscal sobre o mesmo.

2- No prazo de 15 (quinze) dias após o ato eleitoral, a direção eleita poderá requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de uma assembleia geral extraordinária, para aprovação de um orçamento e plano de atividades retificativo.

3- A assembleia geral reúne extraordinariamente sempre que para tal for convocada por iniciativa do seu presidente, a requerimento da direção, do conselho fiscal ou de 10 % (dez por cento) de todos os associados com direito de voto, sendo que 51 % (cinquenta e um por cento) dos subscritores devem ser associados efetivos.

4- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria de votos dos associados efetivos e aderentes presentes, de acordo com a alínea b) do número 2 e alínea a) do número 3 do artigo 5.º dos presentes estatutos e as disposições do regulamento geral interno, com exceção do previsto no número 1 do artigo 30.º e do número 5 do presente.

5- A alteração dos estatutos e a destituição dos órgãos sociais só poderão verificar-se em assembleia geral extraordinária, expressamente convocada para esse efeito, com a antecedência mínima de um mês, e tais deliberações exigem o voto favorável de três quartos do número de associados presentes com direito de voto.

6- Cada associado efetivo tem direito a, pelo menos, um voto e os associados aderentes têm direito a voto especial, nos termos estabelecidos no regulamento geral interno.

7- A assembleia geral deliberará em primeira convocação, desde que estejam presentes, pelo menos, metade mais um dos seus associados com direito a voto. A mesma deliberará, em segunda convocação, meia hora depois, com qualquer número de associados.

8- Quando a assembleia geral for convocada extraordinariamente a requerimento de 10 % (dez por cento) dos associados, nos termos do estabelecido do número 3 do presente artigo, é exigida a presença de três quartos dos subscritores do requerimento para que a assembleia funcione.

9- A votação nas assembleias gerais é sempre feita por presença, com exceção do disposto no número seguinte.

10- Nas deliberações sobre a dissolução ou prorrogação da associação, a votação poderá ser feita por presença ou por procuração outorgada a outro associado, não podendo,

no entanto, cada associado representar mais de dois outros associados.

11- Das reuniões da assembleia geral serão lavradas atas, assinadas pelos membros da respetiva mesa.

Artigo 13.º

(Convocatória e ordem de trabalhos)

1- A convocação para qualquer reunião da assembleia geral deverá ser feita pelo presidente da mesa, por meio de convocatória expedida para cada um dos associados com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias, na qual se indicarão a data, hora e local da reunião, bem como a respetiva ordem de trabalhos.

2- Nas reuniões a que se refere o número anterior, não poderão ser tomadas deliberações sobre matérias estranhas à ordem do dia.

3- A documentação de suporte à convocatória deve encontrar-se à disposição dos associados, na sede ou no site da internet da associação, até 10 (dez) dias antes da data de realização da assembleia.

Artigo 14.º

(Assembleias eleitorais)

1- A eleição dos órgãos dirigentes da associação realizar-se-á na sua sede, em dia e hora marcados pelo presidente da mesa da assembleia geral, ouvidos os presidentes da direção e do conselho fiscal, e comunicada aos associados, por convocatória, indicando a data, hora e o local onde se realizam as eleições, e definindo as condições de candidatura, com uma antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

2- Os procedimentos relativos às assembleias eleitorais encontram-se previstos no regulamento geral interno.

SECÇÃO III

Da direção

Artigo 15.º

(Constituição)

1- A direção é o órgão executivo, de gestão e representação da associação.

2- A direção é constituída por:

a) Um presidente;

b) Dois vice-presidentes;

c) Um diretor efetivo;

d) Dois diretores suplentes.

Artigo 16.º

(Funcionamento da direção)

1- A direção reunirá em sessão, na sede da associação, ou noutra local caso a direção o considere justificado, mensalmente e sempre que para tal seja convocada por iniciativa do presidente, da maioria dos seus membros ou por requerimento do presidente do conselho fiscal.

2- As decisões da direção são tomadas por maioria simples

dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade. A direção só poderá decidir com a presença da maioria dos seus membros.

3- Têm assento nas reuniões de direção os presidentes de cada núcleo de atividade, eleitos pelos associados a este pertencentes nos termos estabelecidos nos respetivos regulamentos internos e que se encontrem em exercício de funções.

4- Em caso de ausência ou impedimento, o presidente do núcleo será substituído por outro membro da direção do núcleo.

Artigo 17.º

(Competências da direção)

1- Compete à direção praticar todos os atos necessários e convenientes à prossecução dos fins da associação, designadamente:

a) Gerir a associação e representá-la em juízo e fora dele, podendo a direção, quando entender, delegar essa representação;

b) Adquirir, alienar e onerar direitos, bens móveis, nomeadamente, veículos automóveis;

c) Prestar cauções, garantias e empréstimos pela associação com a autorização da assembleia geral;

d) Criar, organizar e gerir os recursos que estão afetos aos serviços da associação;

e) Elaborar os regulamentos internos e propor a sua aprovação à assembleia geral;

f) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias;

g) Exercer o poder disciplinar, instaurando os processos disciplinares e aplicando as respetivas sanções, nos termos previstos nos presentes estatutos e regulamentos;

h) Definir a atividade da associação e promover a execução do respetivo plano de atividades de acordo com as linhas gerais traçadas e aprovadas pela assembleia geral;

i) Propor à assembleia geral a fixação de jotas e quotas;

j) Assistir e tomar parte nas assembleias gerais;

k) Elaborar e submeter à apreciação e votação da assembleia geral o plano anual de atividades, o orçamento, o relatório e contas, bem como as propostas que entenda necessárias para a boa prossecução dos fins da associação;

l) Executar as deliberações da assembleia geral;

m) Dar resposta atempada a todos os assuntos apresentados pelos associados que caibam no âmbito dos presentes estatutos;

n) Propor à assembleia geral a criação de núcleos por área de atividade conforme estabelecido no regulamento geral interno;

o) Propor à assembleia geral o alargamento da área de intervenção da associação;

p) Propor à assembleia geral a filiação da associação noutras organizações;

q) Estabelecer, ou fazer cessar, protocolos de cooperação e contratos com outras entidades;

r) Aprovar a admissão de novos associados, com exceção dos associados honorários, uma vez consultados os representantes dos núcleos de atividade na direção, e manter uma

lista atualizada dos mesmos, acessível a estes;

s) Aprovar os preços das prestações de serviços de apoio ao setor;

t) Deliberar sobre os demais pelouros em que entenda organizar a sua gestão e designar os membros da direção para os coordenar e informar os restantes órgãos sociais sobre esta organização.

2- Compete, em especial, ao presidente:

a) Representar a associação em qualquer organismo, entidade pública ou privada, no âmbito do mandato conferido pela direção;

b) Convocar e dirigir as reuniões de direção;

c) O presidente exercerá voto de qualidade em caso de empate na tomada de decisões da direção;

d) Decidir sobre qualquer assunto urgente e inadiável, submetendo posteriormente tais decisões a ratificação na primeira reunião de direção.

3- O presidente é substituído nas suas ausências ou impedimentos pelo vice-presidente. Sem prejuízo, e com o prévio acordo da direção, o presidente pode delegar no diretor geral as competências referidas nos pontos 2 a), b) e d) do presente artigo.

Artigo 18.º

(Forma de obrigar a associação)

1- Para obrigar a associação, em quaisquer atos ou contratos, incluindo os de abertura e movimentação de contas bancárias, são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direção, devendo uma delas ser a do presidente e/ou vice-presidente.

2- A associação obriga-se ainda pela assinatura do diretor geral, no âmbito das competências que lhe tenham sido delegadas pela direção ou pelo presidente da mesma.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal

Artigo 19.º

(Constituição)

1- O conselho fiscal é o órgão de fiscalização e controlo da associação.

2- O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais efetivos e um suplente.

3- Na primeira reunião posterior à eleição do presidente, o conselho fiscal designará, de entre os vogais, aquele que substituirá o presidente nas suas faltas ou impedimentos.

Artigo 20.º

(Competência)

Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar, quando o julgue conveniente, a contabilidade e documentação da associação;

b) Verificar as contas da direção e emitir parecer sobre o relatório de contas e o orçamento do ano seguinte, que serão presentes à assembleia geral;

- c) Fiscalizar os atos da direção;
- d) Dar parecer sobre os assuntos que a assembleia geral ou a direção entendam dever submeter à sua apreciação.

Artigo 21.º

(Funcionamento)

- 1- O conselho fiscal reunirá ordinariamente antes das reuniões ordinárias da assembleia geral, e extraordinariamente sempre que para tal seja convocado pelo presidente.
- 2- As deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria simples de voto, tendo o seu presidente voto de qualidade.

SUB-SECÇÃO I

Núcleos de atividade

Artigo 22.º

(Constituição)

- 1- Podem ser criados núcleos, por áreas de atividade, por deliberação da assembleia geral, sob proposta da direção ou de um grupo de associados nos termos previstos no regulamento geral interno.
- 2- A proposta de criação do núcleo deverá refletir a composição e objetivos/atividades.
- 3- Cada núcleo deverá regular, em regulamento próprio/autônomo, a sua organização e o seu modo de funcionamento, respeitando os estatutos e regulamento geral interno da associação.

Artigo 23.º

(Suspensão)

Em face de situações excepcionais, a direção poderá suspender provisoriamente a atividade de um núcleo, a qual se torna definitiva por deliberação da assembleia geral.

CAPÍTULO IV

Artigo 24.º

(Exercício anual)

- 1- O exercício social e fiscal correspondem ao ano civil.
- 2- Anualmente se procederá a balanço e contas.

Artigo 25.º

(Rendimentos)

Constituem rendimentos da associação:

- a) O produto da joia e das quotas fixadas pela assembleia geral, bem como o das multas aplicadas por infrações disciplinares;
- b) Os rendimentos dos bens próprios da associação;
- c) As contribuições extraordinárias;
- d) Quaisquer subvenções, patrocínios e quaisquer outros proventos, fundos, donativos ou legados que lhe venham a ser atribuídos provenientes da promoção e divulgação da sua atividade;
- e) Receitas provenientes da organização de atividades e

- prestação de serviços de apoio ao setor;
- f) Outras receitas permitidas por lei.

Artigo 26.º

(Gastos)

- 1- As despesas da associação são as constantes dos orçamentos previamente aprovados e terão a aplicação que neles estiver definida.
- 2- Sempre que o valor das realizações venha previsivelmente a ultrapassar o valor orçamentado ou tiver aplicação divergente da que estiver definida, deverá ser elaborado e aprovado, em assembleia geral, orçamento retificativo.

Artigo 27.º

(Fundos de reserva e gestão)

Dos respetivos saldos de gerência apurados serão constituídos fundos de reserva.

Artigo 28.º

(Autorização de despesas)

Os custos serão obrigatoriamente autorizados pela direção, sem prejuízo de poderem ser por ela delegados em quadros superiores da estrutura funcional, conforme for definido no regulamento geral interno ou por decisão da direção.

CAPÍTULO V

Disciplina

Artigo 29.º

- 1- Cometem infração disciplinar os associados que:
 - a) Violem as disposições dos estatutos, regulamentos, código de ética;
 - b) Não acatem as deliberações legais dos órgãos sociais da associação;
 - c) Cometam ou provoquem atos de indisciplina, ou quaisquer outros que firam os interesses ou a dignidade da associação e dos titulares dos seus órgãos, no exercício ou por causa das suas funções.
- 2- O poder disciplinar é exercido pela direção, competindo-lhe a instauração dos processos disciplinares e a aplicação das respetivas sanções, em conformidade com as normas estatutárias e regulamentares, cabendo recurso das respetivas decisões para a assembleia geral.
- 3- Aos associados autores de alguma(s) das infrações previstas no número anterior, poderão ser aplicadas as seguintes sanções, por ordem crescente de gravidade:
 - a) Advertência;
 - b) Censura;
 - c) Demissão do cargo que eventualmente ocupe nos órgãos da associação;
 - d) Multa até ao montante máximo de 2 (dois) anos de quotização;
 - e) Suspensão do direito de eleger e de ser eleito até 2 (dois) anos;
 - f) Suspensão dos direitos associativos até 1 (um) ano;

g) Expulsão.

4- Além das sanções previstas no número anterior, em caso de infrações ao código de ética e normas deontológicas, sempre que tal seja considerado necessário para a boa regulação do setor, poderão ainda ser aplicadas as seguintes sanções:

a) Denúncia da infração praticada aos organismos competentes e/ou através dos órgãos de comunicação social;

b) Cancelamento da emissão de declarações de qualificação profissional, que tenham sido emitidas pela APSEI - Associação Portuguesa de Segurança.

5- A expulsão, enquanto sanção máxima, será aplicada às faltas que ponham em causa o prestígio da associação de forma grave, ou nos casos em que o associado é reincidente no incumprimento de qualquer das obrigações definidas pelos estatutos, regulamento(s), código de ética, e para o cumprimento das quais foi, em tempo útil, notificado.

6- As normas que regulam o procedimento disciplinar encontram-se previstas e estabelecido no regulamento geral interno.

CAPÍTULO VI

Disposições finais

Artigo 30.º

(Dissolução e liquidação)

1- A associação só poderá ser dissolvida por deliberação da assembleia geral, com o voto favorável de três quartos do número de todos os associados com direito a voto, reunidos

em sessão expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de um mês.

2- Na assembleia geral que delibere a dissolução, será nomeada uma comissão liquidatária que, salvo deliberação da assembleia geral em contrário, será constituída pelos membros da direção e conselho fiscal em exercício.

3- Esta comissão liquidatária procederá à liquidação do património da associação, atribuindo todos os fundos pertencentes à mesma, depois da realização do ativo e pagamento do passivo, a outra associação que prossiga os mesmos fins, designada pela assembleia geral que aprovar a dissolução.

Artigo 31.º

(Lei aplicável)

As matérias não reguladas pelos presentes estatutos, regulamentos e código de ética, regem-se pelo disposto nos artigos 506.º a 523.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto e, subsidiariamente, pelo disposto nos artigos 157.º a 184.º do Código Civil.

Artigo 32.º

(Entrada em vigor)

Os presentes estatutos entrarão em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 11 de novembro de 2017, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 31, a fl. 137 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 7 de novembro de 2017, para o mandato de quatro anos.

Presidente - Firma Abílio Caetano Paulino & Filhos, L.^{da}, com sede em 2350-839 Zibreira (Torres Novas), representada pelo senhor Carlos Manuel Gonçalves.

Tesoureiro - Firma MCS - Moagens Cereais Setúbal, SA, com sede em Rua do Cruzeiro, Estrada dos Ciprestes 2900-002 Setúbal, representada pelo senhor Paulo Jorge Gaspar Guedes.

Secretário - Firma Joaquim Cláudio dos Santos & Filhos, L.^{da}, com sede em Telhados Grandes 2480-143 Porto de Mós, representada pelo senhor Luís Filipe Ribeiro dos Santos.

Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto - APEB - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 7 de Agosto de 2017 para o mandato de dois anos.

Direcção		
Pragosa Betão, SA	Eng. João Machado Pragosa	Presidente
Betão Liz, SA	Dr. Paulo Miguel da Graça Capristano dos Santos	Vogal
Unibetão - Indústria de Betão Preparado, SA	Eng. Luis Alberto Goucha Jorge dos Santos	Vogal
Mota-Engil - Engenharia e Construção, SA	Eng. Mário Jorge Melo Faria de Barros	Vogal
Lenobetão, SA	Dr. André Manuel Neves do Espírito Santo	Vogal

ARAN - Associação Nacional do Ramo Automóvel - Alteração

Na direção eleita em 16 de março de 2017, para o mandato de quatro anos e cuja composição foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2017, foi efetuada a seguinte alteração:

Presidente - VAP - Veículos Automóveis e Peças, SA, representada pelo Dr. Rui Cardoso Pinto Gonçalves.

Vice-presidente - Sociedade Comercial C. Santos, SA, representada pelo Dr. Abel Pinho da Costa.

Tesoureiro - Miranda Barbosa & Amorim, L.^{da}, representada por José de Miranda Barbosa.

Vogais efectivos:

CITIAUTO, L.^{da}, representada pelo Dr. Álvaro José Maria Monteiro de Aguiar.

Irmãos Mota & C.^a, L.^{da}, representada por Joaquim Fernandes Mota.

Garagem Campo Lindo, SA, representada por Carlos Gomes da Cunha Pereira.

Acácio Leite, Unip. L.^{da}, representada por Rui Acácio da Silva Leite.

Vogal suplente:

Jorge Amortecedores, L.^{da}, representada por Jorge Augusto Almeida Rodrigues.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Henner Portugal - Serviços Administrativos, Unipessoal L.^{da} - Constituição

Estatutos aprovados em 8 de novembro de 2017.

Artigo 1.º

(Disposições gerais)

Os presentes estatutos regulam as atribuições, os direitos e os deveres da comissão de trabalhadores da Henner Portugal - Serviços Administrativos, Unipessoal L.^{da}, adiante designada por CT, que possa vir a constituir-se, de acordo com estes estatutos e com a lei.

Assembleia-geral de trabalhadores

Artigo 2.º

(Assembleia-geral de trabalhadores)

1- Constituem a assembleia-geral de trabalhadores da Henner Portugal - Serviços Administrativos, Unipessoal L.^{da} todos os trabalhadores da empresa que prestem a sua atividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

2- Para efeito do número anterior, não se consideram trabalhadores da Henner Portugal - Serviços Administrativos, Unipessoal L.^{da} os que, embora nela prestem serviços, tenham o seu contrato de trabalho estabelecido com outra empresa, ainda que associada.

3- É assegurada a igualdade de direitos e deveres entre todos os trabalhadores que integram a respetiva assembleia-

-geral de trabalhadores, não sendo permitida qualquer discriminação baseada no género, raça, idade, função, posto de trabalho, categoria profissional, convicções políticas, sindicais ou religiosas ou qualquer outro facto que atente contra os direitos fundamentais da humanidade.

Artigo 3.º

(Competência)

Compete à assembleia-geral de trabalhadores:

a) Aprovar os presentes estatutos e suas posteriores alterações;

b) Eleger a CT e destituí-la a todo o tempo, nos termos legais e estatutários;

c) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o conjunto dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

Artigo 4.º

(Convocação da assembleia-geral de trabalhadores)

A assembleia-geral de trabalhadores pode ser convocada:

a) Pela CT, sempre que se mostre necessário ouvir os trabalhadores e saber das suas posições acerca de matérias consideradas relevantes;

b) Pelo mínimo de 100 ou de 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 5.º

(Prazos para a convocatória)

1- A assembleia-geral de trabalhadores será convocada com a antecedência mínima de 15 dias, através dos meios de divulgação adequados, nomeadamente da afixação da convocatória em local apropriado para o efeito, devendo esta indicar a ordem de trabalhos, o local e a hora de início.

2- Na hipótese prevista na alínea *b*) do artigo anterior, a CT deve fixar a data do plenário no prazo de 20 dias contados a partir da data da receção do requerimento.

Artigo 6.º

(Deliberações da assembleia-geral de trabalhadores)

1- A assembleia-geral de trabalhadores delibera validamente, salvo para a destituição da CT, caso em que a participação mínima deve corresponder a 20 % dos trabalhadores da empresa.

2- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3- Exige-se maioria qualificada de 2/3 dos votantes para a deliberação sobre a destituição da CT ou de algum dos seus membros.

Artigo 7.º

(Sistema de votação em assembleia-geral de trabalhadores)

1- O voto é sempre direto.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições da comissão de trabalhadores, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras, eleição ou destituição de pessoas.

4- A assembleia-geral de trabalhadores ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Comissão de trabalhadores

Artigo 8.º

(Natureza)

1- A CT é a organização de todos os trabalhadores da Henner Portugal - Serviços Administrativos, Unipessoal L.ª, constituída com vista à defesa dos seus interesses e à intervenção democrática na vida da empresa, para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

3- A CT poderá integrar uma comissão coordenadora, conforme o definido na lei.

Artigo 9.º

(Personalidade e capacidade jurídica)

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos

seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

Artigo 10.º

(Sede)

A CT exerce a sua ação em todos os locais de trabalho da Henner Portugal - Serviços Administrativos, Unipessoal L.ª e tem a sua sede no local onde se situa a sede social da empresa.

Artigo 11.º

(Direitos da CT)

São direitos da CT:

a) Receber a informação necessária ao exercício da sua atividade;

b) Exercer o controlo de gestão na empresa;

c) Participar, entre outros, em processo de reestruturação da empresa, na elaboração dos planos e dos relatórios de formação profissional e em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho;

d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, diretamente ou por intermédio das respetivas comissões coordenadoras;

e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;

f) Reunir, pelo menos uma vez por mês, com o órgão de gestão da empresa para apreciação de assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos.

Artigo 12.º

(Deveres da CT)

No exercício das suas atribuições e direitos a CT tem os seguintes deveres:

a) Respeitar a expressão democrática da vontade dos trabalhadores da empresa, apurada em conformidade com a lei e os presentes estatutos;

b) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o seu desenvolvimento e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

c) Zelar pelo cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores, por parte da entidade patronal e de todas as entidades públicas competentes;

d) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

e) Juntar esforços, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical da empresa para a prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores;

f) Assumir, ao seu nível de atuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da construção de uma sociedade mais justa e democrática.

Artigo 13.º

(Direito à informação)

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de atividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau de utilização da mão-de-obra e do equipamento;
- c) Situação do aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projetos de alteração do objeto, do capital social e de reconversão da atividade produtiva da empresa.

3- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros ao conselho de administração da empresa.

4- Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de oito dias, que poderá ser alargado até ao máximo de quinze dias, se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 14.º

(Obrigatoriedade de consulta da comissão de trabalhadores)

1- O empregador deve solicitar o parecer da comissão de trabalhadores antes de praticar os seguintes atos, sem prejuízo de outros previstos na lei:

- a) Modificação dos critérios de classificação profissional e de promoções dos trabalhadores;
- b) Mudança de local de atividade da empresa ou do estabelecimento;
- c) Qualquer medida de que resulte ou possa resultar, de modo substancial, diminuição do número de trabalhadores, agravamento das condições de trabalho ou mudanças na organização de trabalho;
- d) Dissolução ou pedido de declaração de insolvência da empresa.

2- A prática de qualquer dos atos referidos no número anterior sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da comissão de trabalhadores determina a respetiva nulidade nos termos gerais de direito.

Artigo 15.º

(Finalidade e conteúdo do controle de gestão)

1- O controle de gestão visa promover o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2- No exercício do controlo de gestão, a comissão de tra-

balhadores pode:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar à empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, à melhoria das condições de trabalho nomeadamente da segurança e saúde no trabalho;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 16.º

(Tempo para o exercício de voto)

1- Os trabalhadores nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 17.º

(Reuniões na empresa)

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar assembleias-gerais de trabalhadores e outras reuniões no local de trabalho, fora do respetivo horário de trabalho.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar assembleias-gerais de trabalhadores e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4- Para os efeitos dos números 2 e 3, a CT comunicará a realização das reuniões aos órgãos de gestão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 18.º

(Ação da CT no interior da empresa)

1- A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições a direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

Artigo 19.º

(Afixação e distribuição de documentos)

1- A CT tem o direito de afixar informação relativa aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela empresa.

2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

3- A CT disponibilizará os documentos supra referidos, assim como outras comunicações, numa segunda língua, além do português.

Artigo 20.º

(Direito a instalações adequadas e a meios técnicos e materiais)

O órgão de gestão da empresa deve pôr à disposição da CT instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao bom desempenho das suas atribuições.

Artigo 21.º

(Crédito de horas)

Os trabalhadores da empresa que sejam membros da CT dispõem, para o exercício das respetivas atribuições, do crédito de horas indicadas na lei.

Artigo 22.º

(Autonomia e independência da CT)

A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao conjunto dos trabalhadores da empresa.

Artigo 23.º

(Cooperação com os sindicatos)

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT cooperará com as estruturas sindicais representativas dos trabalhadores da empresa.

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 24.º

(Composição)

1- A CT é um órgão colegial e é composta por 2 membros.

2- O mandato da CT cessará desde que um dos seus membros tenha renunciado ou haja destituição e esteja esgotada a possibilidade de substituição.

Artigo 25.º

(Substituição de elementos da CT)

Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir.

Artigo 26.º

(Duração do mandato)

O mandato da CT é de 4 anos.

Artigo 27.º

(Perda de mandato)

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar a três reuniões, seguidas ou interpoladas, e não tenha comunicado à CT previamente a sua substituição.

2- Quando houver perda de mandato, nos termos do número anterior, a sua substituição faz-se por iniciativa da CT nos mesmos termos do artigo 28.º

Artigo 28.º

(Poderes para obrigar a CT)

1- Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas da maioria dos seus membros em efetividade de funções, e em conformidade com a representatividade das listas que a integram.

2- Excetuam-se situações de comprovada urgência, em que poderá constar apenas uma assinatura, desde que tenha sido obtido o acordo do outro membro, por registo escrito (e-mail, fax ou outro).

Artigo 29.º

(Reuniões da CT)

1- A CT reunirá mensalmente com prévia ordem de trabalhos.

2- Podem haver reuniões extraordinárias sempre que ocorram motivos justificativos.

3- Serão lavradas atas das reuniões da CT, que devem ser assinadas por todos os membros presentes.

Artigo 30.º

(Organização)

1- A CT poderá ter um coordenador.

2- O coordenador será designado entre os membros da lista mais votada.

Artigo 31.º

(Deliberações)

1- A CT para deliberar validamente tem que ter presentes a maioria dos seus membros.

2- As deliberações da CT são válidas desde que tomadas pela maioria dos seus membros presentes.

3- Os elementos que não concordem com a posição maioritária definida têm o direito de exarar na respetiva ata as razões do seu voto.

4- Em caso de empate, o desempate será feito pelo voto de qualidade do coordenador.

Artigo 32.º

(Financiamento)

1- Constituem receitas da comissão de trabalhadores:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela comissão de trabalhadores.

2- Em caso de extinção da comissão de trabalhadores o respetivo património reverte a favor da CIL - Comissão Coordenadora das Comissões de Trabalhadores da Região de Lisboa.

Disposições gerais e transitórias

Artigo 33.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se segue:

Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

Artigo 34.º

(Capacidade eleitoral)

São eleitores e elegíveis todos os trabalhadores da Hener Portugal - Serviços Administrativos, Unipessoal L.^{da} que prestem a sua atividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

Artigo 35.º

(Princípios gerais sobre o voto)

- 1- O voto é direto e secreto.
- 2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.
- 3- É também permitido o voto por correspondência a todos os trabalhadores em cujo local de trabalho não seja constituída mesa de voto.
- 4- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional.

Artigo 36.º

(Comissão eleitoral)

- 1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral, adiante designada por CE, constituída pelos 2 elementos da CT, um dos quais é presidente e por um representante de cada uma das candidaturas concorrentes às eleições.
- 2- No caso de fim de mandato da CT, a CE é eleita de entre os seus membros, a fim de promover nova eleição.
- 3- Os representantes das listas são indicados no ato de apresentação das candidaturas.
- 4- Cabe à entidade empregadora elaborar o caderno eleitoral dos trabalhadores com direito a voto e à CE estabelecer o local, mesas de voto e horários de funcionamento da votação, fazer o apuramento dos resultados eleitorais, afixá-los e fazer as publicações obrigatórias.
- 5- As deliberações da comissão eleitoral são válidas desde que tomadas pela maioria dos seus membros.

6- Os elementos que não concordem com a posição maioritária definida têm o direito de exarar na respetiva ata as razões do seu voto.

7- No caso de empate nas votações da comissão eleitoral, o seu presidente tem direito a voto de qualidade.

8- A comissão eleitoral cessa as suas funções com a tomada de posse da nova comissão de trabalhadores.

Artigo 37.º

(Caderno eleitoral)

- 1- A entidade empregadora deve elaborar o caderno eleitoral dos trabalhadores com direito a voto.
- 2- O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os trabalhadores interessados.

Artigo 38.º

(Convocatória da eleição)

- 1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 30 dias sobre a respetiva data.
- 2- A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objeto da votação.
- 3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.
- 4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue com protocolo.

Artigo 39.º

(Quem pode convocar o ato eleitoral)

O ato eleitoral é convocado pela CE constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta, por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

Artigo 40.º

(Candidaturas)

- 1- Podem subscrever listas de candidaturas à eleição da CT, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, inscritos nos cadernos eleitorais.
- 2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.
- 3- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.
- 4- As candidaturas deverão ser apresentadas até 15 dias antes da data para o ato eleitoral.
- 5- A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.
- 6- A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.
- 7- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de

delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

Artigo 41.º

(Rejeição de candidaturas)

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo de um dia a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com os estatutos.

3- As irregularidades e desconformidades detetadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo de 48 horas a contar da respetiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e desconformidades com o disposto nestes estatutos, são definitivamente rejeitados por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 42.º

(Aceitação das candidaturas)

1- A CE divulgará as listas candidatas aceites até quinze dias antes do ato eleitoral.

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 43.º

(Campanha eleitoral)

A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de divulgação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo a que nesta última não haja campanha.

Artigo 44.º

(Local e horário da votação)

1- A votação efetua-se no local e durante as horas de trabalho.

2- A votação realiza-se simultaneamente e com idêntico formalismo em todos os estabelecimentos da empresa.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

4- As mesas de voto abrem 30 minutos antes do período normal de trabalho e encerram 60 minutos após o termo deste.

5- Todos os trabalhadores impossibilitados de exercer o seu direito de voto no período referido no número anterior poderão votar por correspondência.

Artigo 45.º

(Mesas de voto)

1- Podem ser constituídas mesas de voto nos locais de trabalho com mais de 10 trabalhadores.

2- A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa.

4- Os trabalhadores de locais de trabalho com menos de 10 trabalhadores ou onde não tenha sido constituída mesa de voto têm direito a votar por correspondência.

Artigo 46.º

(Composição e forma de designação das mesas de voto)

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, nomeados pela CE.

2- Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 47.º

(Boletins de voto)

1- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se todas as tiverem, bem como a lista dos elementos que as integram, para uma mais fácil identificação.

2- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

3- A CE envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

4- A CE enviará com a antecedência necessária, aos trabalhadores que se encontrem deslocados dos seus locais de trabalho, boletins de voto, quando solicitados.

Artigo 48.º

(Ato eleitoral)

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respetiva selagem.

3- Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4- As presenças no ato da votação devem ser registadas em documento próprio.

5- O registo de presença contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

6- Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 49.º

(Votação por correspondência)

1- Os votos por correspondência são remetidos à CE por correio interno ou pelos CTT, só sendo aceites os envelopes

com carimbo do dia da votação ou do dia útil imediatamente anterior.

2- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência», sem qualquer outra identificação. Este envelope deverá ser colocado dentro de outro envelope, com fotocópia do bilhete de identidade, devendo ser fechado de forma inviolável.

3- O envelope exterior deve ser assinado pelo votante e deve ser dirigido à CE da empresa, com a menção «Comissão Eleitoral» e só por esta pode ser aberto.

4- O apuramento dos votos por correspondência deverá ser efetuado pela CE até 3 dias úteis após o encerramento das mesas de voto.

5- A CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida, no registo de presenças do caderno eleitoral global o nome do trabalhador com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa que o introduz na urna.

Artigo 50.º

(Valor dos votos)

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se voto nulo o boletim:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Não se considera voto nulo o boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4- Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 53.º, ou seja, recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 51.º

(Abertura das urnas e apuramento)

1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicas.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma ata que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3- Uma cópia de cada ata referida no número anterior é afixada durante o prazo de 15 dias a contar da data de apuramento.

4- O apuramento global é realizado com base nas atas das mesas de voto pela CE.

5- A CE lavra uma ata de apuramento global, com as formalidades previstas no número 2.

6- A CE, seguidamente, proclama os eleitos até cinco dias úteis após as eleições.

Artigo 52.º

(Publicidade)

1- Durante o prazo de 10 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da ata de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2- Dentro do prazo referido no número anterior, a CE envia ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral, bem como ao órgão de gestão da empresa, por carta registada com aviso de receção ou entregue com protocolo, os seguintes elementos:

a) Cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das atas da comissão eleitoral e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

b) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, número do bilhete de identidade, data de emissão e arquivo de identificação.

Artigo 53.º

(Recursos para impugnação da eleição)

Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição nos termos da lei.

Artigo 54.º

(Destituição da CT)

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação, em assembleia-geral dos trabalhadores da empresa com direito a voto.

2- Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3- A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa com direito a voto.

4- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos do artigo 42.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de receção do requerimento.

5- O requerimento previsto no número 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6- A deliberação é precedida de discussão em plenário e votada de acordo com o artigo 7.º

7- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

Outras deliberações

Artigo 55.º

(Alteração dos estatutos)

As deliberações para alteração destes estatutos aplicam-

-se, com as necessárias adaptações as regras do «Regulamento Eleitoral para a CT».

Artigo 56.º

(Outras deliberações por voto secreto)

As regras constantes do capítulo «Regulamento Eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Artigo 57.º

(Início de atividade)

A comissão de trabalhadores só pode iniciar a sua atividade após publicação dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 6 de dezembro de 2017, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 87, a fl. 26 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

...

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

...

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Exide Technologies, L.ª - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Exide Technologies, L.ª, realizada em 29 de novembro de 2017, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2017.

Efetivos:	CC
Bruno Tiago Vieira Ruivo	12624863
Cândido Manuel Conceição Pires	12618163
Helena Cristina Loureiro Sousa	10381739

Pedro Miguel Amorim Barata	13535210
Suplentes:	
Ana Cristina Freitas Câmara	10852855
Ana Paula Perdigão Valente	08460328
Rui José Nunes Camilo	09337926
Sérgio Miguel da Silva Gomes	12667550

Registado em 12 de dezembro de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 94, a fl. 125 do livro n.º 2.

CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP, atual Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP, a competência de elaboração e atualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do Catálogo, são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

...

2. INTEGRAÇÃO DE UFCD

...

3. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

– Alteração da componente tecnológica do referencial de formação de **Operador/a de Pecuária**, ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**).

Integração na bolsa de UFCD das seguintes UFCD:

7724 - Proteção de frangos nos locais de criação (25 horas)

7725 - Proteção das galinhas poedeiras nos locais de criação (25 horas)

7727 - Proteção de aves em transporte de longa duração (25 horas)

7728 - Proteção de aves em transporte de curta duração (25 horas)

Exclusão das seguintes UFCD:

6854 - Proteção de aves e coelhos em transportes de longa duração (25 horas)

6857 - Proteção de aves e coelhos em transportes de curta duração (25 horas)

– Alteração da componente tecnológica do referencial de formação de **Operado/a de Fundição**, ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 2**).

Integração da UFCD 9826 - Inglês técnico - metalurgia e metalomecânica (25 horas)

– Alteração da componente tecnológica do referencial de formação de **Operado/a de Fundição Injetada**, ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 2**).

Integração da UFCD 9826 - Inglês técnico - metalurgia e metalomecânica (25 horas)

Anexo 1:

7724	Proteção de frangos nos locais de criação	Carga horária 25 horas
Objetivo(s)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar os fatores de stress que afetam o bem-estar dos frangos nos locais e em diferentes sistemas de exploração. 2. Reconhecer as necessidades fisiológicas e as características comportamentais dos frangos nas diversas fases de criação nos locais de exploração. 3. Caracterizar a norma de conduta de um tratador para assegurar o bem-estar dos frangos. 4. Identificar as características estruturais e técnicas das instalações para assegurar o bem-estar dos frangos, de acordo com o sistema de exploração. 5. Indicar as principais normas jurídicas da legislação nacional e comunitária de proteção e bem-estar dos frangos nos locais de criação e no transporte. 6. Identificar os aspetos práticos da manipulação cuidadosa dos frangos, bem como a sua captura, carregamento e transporte. 7. Identificar os cuidados de emergência a ministrar a frangos, incluindo a occisão e o abate de emergência na exploração. 8. Descrever as características de um veículo de transporte de frangos, de acordo com as normas técnicas, indicando também as estruturas e dispositivos que deve ter. 9. Descrever as características de uma condução adequada do veículo de transporte de frangos. 10. Indicar o impacto das práticas de manejo e de transporte de frangos na qualidade da carne e no comportamento. 11. Reconhecer os principais riscos para a segurança dos trabalhadores no manejo, carga e descarga dos frangos. 	
Conteúdos		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Bem-estar animal e stress <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Conceito de bem-estar animal 1.2. Conceito das cinco liberdades 1.3. Conceito de stress 1.4. Resposta ao stress dos frangos 1.5. Indicadores e avaliação de bem-estar dos frangos 1.6. Papel do criador e do tratador no bem-estar dos frangos 1.7. Importância do bem-estar animal em termos produtivos e na opinião dos consumidores 2. Fisiologia animal <ol style="list-style-type: none"> 2.1. Conceitos práticos de fisiologia dos frangos 2.2. Necessidades fisiológicas - nutrição, abeberamento e termorregulação, em função da fase de produção 3. Comportamento animal <ol style="list-style-type: none"> 3.1. Abordagem geral ao comportamento dos frangos: 3.2. Comportamento social 3.3. Comportamento alimentar 3.4. Comportamento de conforto 3.5. Comportamento anti predatório 3.6. Necessidades comportamentais dos frangos 3.7. Avaliação do comportamento animal dos frangos e sua importância, como indicadores de bem-estar 4. Comportamento dos tratadores e animais <ol style="list-style-type: none"> 4.1. Tipos de comportamento humano face aos animais 4.2. Fatores críticos nas relações animais/tratadores 4.3. Influência do comportamento humano na produtividade dos coelhos 4.4. Qualificação dos tratadores e o seu impacto nos resultados da exploração 5. Maneio (em função da fase etária e do sistema de produção) <ol style="list-style-type: none"> 5.1. Conceitos gerais de manejo de frangos 5.2. Controlo ambiental e ventilação 5.3. Maneio alimentar e água 5.4. Maneio de camas e densidades 		

-
- 5.5. Importância de um correto manejo no bem-estar dos animais
 - 5.6. Conceito de densidade animal e importância da densidade no bem-estar e produtividade
 - 5.7. Requisitos de manejo das explorações até 33 Kg/m²
 - 5.8. Requisitos de manejo das explorações de ≥ 33 Kg/m² a < 39 Kg/m²
 - 5.9. Requisitos de manejo das explorações de ≥ 39 Kg/m² a < 42 Kg/m²
 - 5.10. Regras de manejo em explorações com modo de produção biológico
 - 5.11. Regras de manejo em sistemas de produção com acesso ao ar livre
 - 5.12. Importância dos registos numa exploração de frangos
 - 5.13. Tipo de registos que devem existir numa exploração
 6. Instalações
 - 6.1. Diferentes sistemas de produção e impacto em termos de bem-estar animal e produção dos frangos
 - 6.2. Requisitos dos pavilhões que produzem até 33 Kg/m²
 - 6.3. Requisitos dos pavilhões que produzem de ≥ 33 Kg/m² a < 39 Kg/m²
 - 6.4. Requisitos dos pavilhões que produzem de ≥ 39 Kg/m² a < 42 Kg/m²
 - 6.5. Requisitos dos sistemas de produção ao ar livre e em modo de produção biológico
 - 6.6. Declaração da superfície utilizável - procedimentos
 - 6.7. Notificação da intenção de produzir a densidades ≥ 33 Kg/m². Procedimentos.
 7. Regras de biossegurança
 - 7.1. Importância das regras de biossegurança em avicultura
 - 7.2. Principais regras de biossegurança a aplicar em avicultura
 8. Sistemas de emergência
 - 8.1. Sistemas de emergência e salvaguarda existentes em avicultura
 - 8.2. Precauções contra incêndios
 9. Sistema de avaliação dos parâmetros de bem-estar dos frangos no matadouro
 10. Funcionamento do sistema de avaliação de bem-estar na exploração e o impacto nos resultados - Guia para avaliação dos parâmetros de bem-estar dos frangos no matadouro
 11. Preenchimento do IRCA - envio da informação do bando ao matadouro
 12. Elaboração de planos de ação
 13. Manuseamento e transporte de animais
 - 13.1. Procedimentos a adotar na apanha e colocação dos frangos nas caixas
 - 13.2. Limpeza e desinfeção de veículos
 - 13.3. Situações e cuidados de emergência
 - 13.4. Occisão e abate de emergência na exploração
 - 13.5. Documentação e registos obrigatórios para o transporte de frangos
 14. Impacto do manuseamento e transporte dos frangos na produtividade e nos resultados do matadouro
 - 14.1. Impacto do manuseamento na mortalidade, traumatismos e qualidade da carcaça
 - 14.2. Efeito do transporte de pintos na vida produtiva e no bem-estar dos frangos
 15. Legislação nacional e comunitária aplicável às explorações pecuárias sobre o bem-estar dos frangos nos locais de criação e no transporte
 16. Segurança e condições de trabalho
 - 16.1. Identificação dos principais riscos no manuseamento, carregamento e transporte de frangos. Análise de riscos.
 - 16.2. Normas, técnicas de segurança e equipamentos de proteção coletiva e individual
-

7725	Proteção de galinhas poedeiras nos locais de criação	Carga horária 25 horas
Objetivo(s)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar os fatores de stress que afetam o bem-estar das galinhas poedeiras nos locais de criação e nos diversos sistemas de exploração. 2. Reconhecer as necessidades fisiológicas e as características comportamentais das galinhas poedeiras nas diversas fases de criação nos locais de exploração. 3. Caracterizar a norma de conduta de um tratador para assegurar o bem-estar das galinhas poedeiras. 4. Identificar as características estruturais e técnicas das instalações para assegurar o bem-estar das galinhas poedeiras, de acordo com o sistema de exploração. 5. Indicar as principais normas jurídicas da legislação nacional e comunitária de proteção e bem-estar das galinhas poedeiras nos locais de criação e no transporte. 6. Identificar os aspetos práticos da manipulação cuidadosa das galinhas poedeiras, bem como a sua captura, carregamento e transporte. 7. Descrever as características de um veículo de transporte de galinhas poedeiras, de acordo com as normas técnicas, indicando também as estruturas e dispositivos que deve ter. 8. Descrever as características de uma condução adequada do veículo de transporte de galinhas poedeiras. 9. Indicar o impacto das práticas de manejo e de transporte das galinhas poedeiras na qualidade e no comportamento. 10. Reconhecer os principais riscos para a segurança dos trabalhadores no manejo, carga e descarga das galinhas poedeiras. 	
Conteúdos		

1. Bem-estar animal e stress
 - 1.1.1. Conceito de bem-estar animal
 - 1.1.2. Conceito das cinco liberdades
 - 1.1.3. Conceito de stress
 - 1.1.4. Resposta ao stress das galinhas poedeiras
 - 1.1.5. Indicadores e avaliação de bem-estar das galinhas poedeiras
 - 1.1.6. Papel do criador e do tratador no bem-estar das galinhas poedeiras
 - 1.1.7. Importância do bem-estar animal em termos produtivos e na opinião dos consumidores
2. Fisiologia animal
 - 2.1.1. Conceitos práticos de fisiologia das galinhas poedeiras
 - 2.1.2. Necessidades fisiológicas - nutrição, abeberamento e termorregulação
 - 2.1.3. Necessidades fisiológicas em função da fase de produção
3. Comportamento animal
 - 3.1.1. Abordagem geral ao comportamento das galinhas poedeiras:
 - 3.1.2. Comportamento social
 - 3.1.3. Comportamento alimentar
 - 3.1.4. Comportamento de conforto
 - 3.1.5. Comportamento anti predatório
 - 3.1.6. Comportamento de postura
 - 3.1.7. Necessidades comportamentais das galinhas poedeiras
 - 3.1.8. Avaliação do comportamento animal das galinhas poedeiras e sua importância, como indicadores de bem-estar
 - 3.1.9. Impacto dos sistemas de produção no comportamento das galinhas poedeiras
4. Comportamento dos tratadores e animais
 - 4.1.1. Tipos de comportamento humano face aos animais
 - 4.1.2. Fatores críticos nas relações animais/tratadores
 - 4.1.3. Influência do comportamento humano na produtividade das galinhas poedeiras
 - 4.1.4. Qualificação dos tratadores e o seu impacto nos resultados da exploração
5. Maneio (em função da fase e sistema de produção)
 - 5.1.1. Conceitos gerais de manejo das galinhas poedeiras nas diferentes fases de produção
 - 5.1.2. Controlo ambiental e ventilação
 - 5.1.3. Maneio alimentar e água

- 5.1.4. Maneio de camas, ninhos e densidades
 - 5.1.5. Importância de um maneio correto no bem-estar dos animais
 - 5.1.6. Importância dos registos numa exploração de galinhas poedeiras
 - 5.1.7. Tipo de registos que devem existir numa exploração
 - 6. Instalações
 - 6.1.1. Diferentes sistemas de produção e impacto em termos de bem-estar animal e produção das galinhas poedeiras
 - 6.1.2. Requisitos e funcionamento dos diferentes sistemas de produção para galinhas poedeiras
 - 6.1.3. Gaiolas convencionais
 - 6.1.4. Gaiolas enriquecidas
 - 6.1.5. Sistemas alternativos (no solo, ao ar livre, modo de produção biológico)
 - 7. Regras de biossegurança
 - 7.1.1. Importância das regras de biossegurança em avicultura
 - 7.1.2. Principais regras de biossegurança a aplicar em avicultura
 - 8. Sistemas de emergência
 - 8.1.1. Sistemas de emergência e salvaguarda existentes em aviários
 - 8.1.2. Precauções contra incêndios
 - 9. Manuseamento e transporte de animais
 - 9.1.1. Procedimentos a adotar na apanha e colocação das aves nas caixas
 - 9.1.2. Situações e cuidados de emergência
 - 9.1.3. Occisão e abate de emergência na exploração
 - 9.1.4. Limpeza e desinfeção de veículos
 - 9.1.5. Situações e cuidados de emergência
 - 9.1.6. Documentação e registos obrigatórios para o transporte de aves
 - 10. Impacto do manuseamento e transporte das aves na produtividade e nos resultados do matadouro
 - 10.1.1. Impacto do manuseamento na mortalidade, traumatismos e qualidade da carcaça
 - 10.1.2. Efeito do transporte de pintos e galinhas recriadas na vida produtiva e no bem-estar das galinhas poedeiras
 - 11. Legislação nacional e comunitária aplicável às explorações pecuárias sobre o bem-estar das aves, nos locais de criação e no transporte
 - 12. Segurança e condições de trabalho
 - 12.1.1. Identificação dos principais riscos no manuseamento, carregamento e transporte de galinhas poedeiras. Análise de riscos
 - 12.1.2. Normas, técnicas de segurança e equipamentos de proteção coletiva e individual
-

7727

Proteção de aves em transporte de longa duração

Carga horária
25 horas

Objetivo(s)

1. Identificar os fatores de stress que afetam o bem-estar de aves nos transportes de longa duração.
1. Reconhecer as principais necessidades fisiológicas e as características comportamentais de aves nos transportes de longa duração.
2. Indicar a documentação e os registos obrigatórios no transporte de animais.
3. Identificar as características estruturais e técnicas que os veículos transportadores devem possuir, de modo a assegurar o bem-estar das aves.
4. Indicar as principais normas jurídicas da legislação comunitária e nacional de proteção e bem-estar das aves nos transportes de longa duração.
5. Efetuar registos no diário de viagem.
6. Planificar uma viagem de mais de 8 horas de transporte de aves.
7. Descrever as características de uma condução adequada do veículo de transporte de aves.
8. Utilizar o GPS de acordo com as obrigações definidas na regulamentação.
9. Reconhecer os principais riscos para a segurança dos trabalhadores na carga, transporte e descarga de aves.
10. Conceber um plano de emergência para situações imprevistas durante o transporte de aves.

Conteúdos

1. Bem-estar animal e stress
 - 1.1. Conceito de bem-estar animal relacionado com o transporte de aves
 - 1.2. Sinais e avaliação de bem-estar
 - 1.3. Conceito de stress e situações de stress ligadas ao transporte de aves
 - 1.4. Resposta ao stress
 - 1.5. Papel do transportador e ajudantes no bem-estar das aves
2. Fisiologia animal
 - 2.1. Conceitos práticos de fisiologia animal das aves
 - 2.2. Necessidades fisiológicas
 - 2.2.1. Nutricionais e abeberamento
 - 2.2.2. Proteção de fatores ambientais
 - 2.2.3. Regulação da temperatura
3. Comportamento animal
 - 3.1. Organização social das aves
 - 3.2. Interação animal/homem/ambiente
 - 3.3. Importância da audição, do olfato e da visão na interação homem/animal
 - 3.4. Comportamento próprio de aves
4. Transporte de animais
 - 4.1. Importância do desenho do veículo, das estruturas disponíveis e dos dispositivos para o transporte de aves
 - 4.2. Aptidão dos animais para o transporte
 - 4.3. Planificação de viagens com mais de 8 horas, diário de viagem e seu preenchimento
 - 4.4. Intervalos de abeberamento e alimentação, períodos de viagem e de repouso e espaço disponível por animal
 - 4.5. Obrigações relacionadas com utilização o GPS
 - 4.6. Condução, maneo e transporte até ao local de destino, com especial relevância na carga e na descarga - normas e práticas de transporte.
 - 4.7. Limpeza e desinfeção de veículos
 - 4.8. Situações e cuidados de emergência
 - 4.9. Disposições adicionais para viagens de longa duração
5. Qualidade da carne
 - 5.1. Impacto das práticas de maneo e de condução no bem-estar dos animais e na qualidade da carne
6. Legislação nacional e comunitária aplicável ao transporte de animais
 - 6.1. Documentação de acompanhamento das aves
 - 6.2. Aprovação dos veículos e autorização dos transportadores

-
- 6.3. Obrigações dos detentores, transportadores e organizadores dos transportadores
 - 7. Segurança e condições de trabalho
 - 7.1. Identificação dos principais riscos no manuseio e transporte de aves
 - 7.2. Normas, técnicas de segurança e equipamentos de proteção coletiva e individual
-

7728	Proteção de aves em transportes curta de duração	Carga horária 25 horas
-------------	---	-----------------------------------

Objetivo(s)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar os fatores de stress que afetam o bem-estar das aves nos transportes de curta duração. 2. Reconhecer as principais necessidades fisiológicas e as características comportamentais de aves nos transportes de curta duração. 3. Descrever as características de uma condução adequada do veículo de transporte de aves. 4. Identificar as características estruturais e técnicas que os veículos transportadores devem possuir, de modo a assegurar o bem-estar das aves. 5. Indicar as principais normas jurídicas da legislação comunitária e nacional de proteção e bem-estar das aves nos transportes de curta duração. 6. Planificar uma viagem de menos de 8 horas de transporte de aves. 7. Indicar a documentação e os registos obrigatórios no transporte de aves. 8. Reconhecer os principais riscos para a segurança dos trabalhadores na carga, transporte e descarga de aves.
--------------------	---

Conteúdos

1. Bem-estar animal e stress
 - 1.1. Conceito de bem-estar animal relacionado com o transporte de aves
 - 1.2. Sinais e avaliação de bem-estar
 - 1.3. Conceito de stress e situações de stress ligadas ao transporte de aves
 - 1.4. Resposta ao stress
 - 1.5. Papel do transportador e ajudantes no bem-estar das aves
2. Fisiologia animal
 - 2.1. Conceitos práticos de fisiologia animal de aves
 - 2.2. Necessidades fisiológicas
 - 2.2.1. Nutricionais e abeberamento
 - 2.2.2. Proteção de fatores ambientais
 - 2.2.3. Regulação da temperatura
3. Comportamento animal
 - 3.1. Organização social das aves
 - 3.2. Interação animal/homem/ambiente
 - 3.3. Importância da audição, do olfato e da visão na interação homem/animal
 - 3.4. Comportamento próprio de aves
4. Transporte de animais
 - 4.1. Importância do desenho do veículo, das estruturas disponíveis e dos dispositivos para o encaminhamento e transporte, de aves
 - 4.2. Aptidão dos animais para o transporte
 - 4.3. Planificação de viagens com menos de 8 horas
 - 4.4. Intervalos de abeberamento e alimentação, períodos de viagem e de repouso, espaço disponível por animal
 - 4.5. Condução, maneo e transporte até ao local de destino, com especial relevância na carga e na descarga - normas e práticas de transporte.
 - 4.6. Limpeza e desinfeção de veículos
 - 4.7. Situações e cuidados de emergência
5. Qualidade da carne
 - 5.1. Impacto das práticas de maneo e de condução no bem-estar dos animais e na qualidade da carne
6. Legislação nacional e comunitária aplicável ao transporte de animais.
 - 6.1. Documentação de acompanhamento das aves
 - 6.2. Autorização dos transportadores
 - 6.3. Obrigações dos detentores, transportadores e organizadores dos transportadores
7. Segurança e condições de trabalho
 - 7.1. Identificação dos principais riscos no carregamento e transporte de aves
 - 7.2. Normas, técnicas de segurança e equipamentos de proteção coletiva e individual

Anexo 2:

9826	Inglês técnico - metalurgia e metalomecânica	Carga horária 25 horas
Objetivo(s)	2. Aplicar vocabulário técnico e específico em língua inglesa na área da metalurgia e metalomecânica. 3. Aplicar vocabulário em língua inglesa ao meio organizacional e laboral.	
Conteúdos	<hr/> <ol style="list-style-type: none">1. Vocabulário técnico em inglês para a área da área da metalurgia e metalomecânica2. Vocabulário específico do meio organizacional e laboral3. Vocabulário específico da metalurgia e metalomecânica4. Estruturas gramaticais simples5. Construção frásica simples6. Expressões idiomáticas <hr/>	