

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 111/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Santiago do Cacém e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA 4
- Acordo coletivo de trabalho n.º 112/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Teatro Municipal de Faro - Serviços Municipalizados e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP 10
- Acordo coletivo de trabalho n.º 113/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Montemor-o-Novo e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 19

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a ACAP - Associação Automóvel de Portugal e outras e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro - Revisão global 35
- Acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo e outros - Revisão global 102
- Acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP e outros - Revisão global 135
- Acordo de empresa entre a Parques Tejo, EM e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços do Município de Oeiras e de Entidades Públicas e Sociais da Área Metropolitana de Lisboa - STMO - Alteração salarial e outras/texto consolidado0..... 168
- Acordo de adesão entre o Centro Hospitalar do Oeste, EPE e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos e outros ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e as mesmas associações sindicais 189
- Acordo de adesão entre o Centro Hospitalar do Oeste, EPE e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e outros ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e as mesmas associações sindicais 191

JURISPRUDÊNCIA

- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça - Processo n.º 611-17.5T8MTS-B.P1.S1-B - Recurso Extraordinário para Uniformização de Jurisprudência - «A admissibilidade de recurso extraordinário de revisão fundado na falsidade de um depoimento não exige que a falsidade tenha sido previamente declarada por sentença transitada em julgado» 193

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

- Confederação Sindical da Educação dos Países de Língua Portuguesa - Alteração 203
- Sindicato da Carreira de Investigação e Fiscalização do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras - SCIF que passa a denominar-se Sindicato do Pessoal de Investigação Criminal da Polícia Judiciária - SPIC - Alteração 213

II – DIREÇÃO:

- União dos Sindicatos de Lisboa - USL/CGTP-IN - Eleição 227
- Sindicato de Todos os Profissionais da Educação - Eleição 229

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

I – ESTATUTOS:

- Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica - APICER que passa a denominar-se Associação Portuguesa das Indústrias de Cerâmica e de Cristalaria - APICER - Alteração 230
- Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) - Alteração 241

II – DIREÇÃO:

- Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) - Eleição 248

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

- Beralt Tin and Wolfram (Portugal), SA - Convocatória 249

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

- SOCICARRIL - Sociedade de Construções Ferroviárias, L.^{da} - Eleição 250

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: dsrcot@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 eletrónico respeita aos seguintes documentos:

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

O Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro de 2022, que alterou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), estabelece, designadamente, a necessidade de articulação entre o ministério responsável pela área da Administração Pública e o ministério responsável pela área laboral, com vista à publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* dos atos de Direito Coletivo no âmbito da LTFP, a partir de 1 de janeiro de 2023.

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.

Execução gráfica:

Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação.

Depósito legal n.º 8820/85.

PÚBLICO**REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO****CONVENÇÕES COLETIVAS****Acordo coletivo de trabalho n.º 111/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Santiago do Cacém e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA****CAPÍTULO I****Âmbito e Vigência****Cláusula 1.ª****Âmbito de aplicação**

1- O presente acordo coletivo de entidade empregadora pública, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, o Município de Santiago do Cacém, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

2- O presente ACEP é celebrado ao abrigo do disposto no artigo 364.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, adiante designado por LTFP, aplica-se no âmbito territorial abrangido pelo EP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

3- O Acordo aplica-se, ainda, a todos os trabalhadores da Câmara que durante a vigência do mesmo se vierem a filiar no Sindicato subscritor, bem como aos restantes trabalhadores não filiados, sem prejuízo, quanto a estes últimos, do exercício dos direitos de oposição e opção previstos no artigo 370.º da LTFP.

4- Para cumprimento do disposto na alínea g), do artigo 365.º da LTFP. Estima-se que serão abrangidos por este acordo cerca de 50 trabalhadores.

Cláusula 2.ª**Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente ACEP entra em vigor cinco dias após a sua publicação e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

2- Sem prejuízo do disposto nos artigos 373.º e seguintes da LTFP, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o ACEP denunciado, consoante o caso, mantêm-se em vigor até serem substituídas.

CAPÍTULO II**Organização do Tempo de Trabalho****Cláusula 3.ª****Período normal de trabalho**

1- O período normal de trabalho não poderá exceder as trinta e cinco horas em cada semana, nem as sete horas diárias.

2- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste ACEP ou na LTFP, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3- Os dias de descanso semanal são dois, e serão gozados em dias completos e sucessivos, nos termos seguintes:

- a) Sábado e domingo; ou
- b) Domingo e segunda-feira; ou
- c) Sexta-feira e sábado;
- d) Outros, necessariamente consecutivos, em situações de contratos a tempo parcial cuja duração do horário semanal não seja superior a 25 horas.

4- Nos casos das alíneas a) e b) do número anterior, o dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo que no caso da alínea c) o descanso obrigatório é o sábado.

5- Para os trabalhadores da área administrativa que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal serão o sábado e o domingo.

6- Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que, em regra, cada trabalhador tenha dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.

7- Os trabalhadores que efetuem trabalho aos fins de semana (sábado e domingo) têm direito a gozar como dias de descanso semanal, pelo menos, um fim de semana completo em cada mês de trabalho efetivo.

8- Os trabalhadores que efetuem trabalho ao domingo, têm direito a gozar como dia de descanso semanal obrigatório, um domingo de descanso por cada dois domingos de trabalho efetivo.

9- Os trabalhadores com exceção dos que cumprem horário de trabalho em regime de jornada contínua, tem direito a duas pausas de quinze minutos, devendo uma delas ser gozada no período da manhã e outra no período da tarde.

Cláusula 4.^a

Horário de trabalho

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

2- Compete ao EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, mediante consulta prévia à organização sindical.

3- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o EP recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio e sujeita a parecer prévio da comissão sindical, salvo casos excecionais e devidamente fundamentados em que não seja possível este parecer prévio, casos em que a consulta à comissão sindical deverá ser feita assim que possível.

4- Sem prejuízo do disposto no n.º 2 e 3 desta cláusula, se pelo EP ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao período normal de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes, e comunicação à organização sindical

5- O EP está obrigada a afixar o mapa do horário em local bem visível.

6- Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, e desde que devidamente justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica.

7- Havendo no EP trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 5.^a

Modalidades de horário de trabalho

Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horário previstos neste ACEP são organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário Rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;
- b) Jornada Contínua;
- c) Trabalho por Turnos;
- d) Horário Flexível;
- e) Isenção de Horário.

Cláusula 6.^a

Horário rígido

1- A modalidade de horário rígido, consiste naquela, ou naquelas que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2- Para efeitos da parte final da alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, horários desfasados são aqueles que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitem estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

Cláusula 7.^a

Jornada contínua

1- A modalidade de jornada contínua, consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, obrigatoriamente gozado por forma a que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2- O tempo de pausa conta, para todos os devidos efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal diário de trabalho, nunca superior a uma hora.

4- A jornada contínua pode ser atribuída, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador-estudante;
- f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;
- g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 8.^a

Trabalho por turnos

1- A modalidade de trabalho por turnos, consiste em qualquer modo de organização do trabalho em equipa, no qual os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, onde se inclui o ritmo rotativo, podendo ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que significa que os trabalhadores poderão executar o trabalho a horas diferentes, no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- A prestação de trabalho em regime de turnos obedecerá às seguintes regras:

- a) Os turnos serão, em princípio rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por sector que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;
- b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;
- c) A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- d) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, salvo acordo do trabalhador em contrário;
- e) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, transporte, tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo de gozar oito dias de descanso em cada quatro semanas de trabalho.

Cláusula 9.^a

Horário flexível

1- A modalidade de horário flexível consiste naquele que permite aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, de forma a cumprir o período normal de trabalho estipulado.

2- A adoção de qualquer horário de trabalho flexível está sujeita às regras seguintes:

- a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;
- b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;
- c) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho;
- d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido à semana, à quinzena ou ao mês;
- e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 2 da Cláusula 3.^a deste ACEP.

3- Verificando-se a existência de excesso ou débito de horas no final de cada um dos períodos de aferição, pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado, desde que não ultrapasse o limite das 5 horas e 10 horas para a quinzena e para o mês, respetivamente;

4- A não compensação de um débito de horas nos termos do número anterior, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual ou inferior à duração média diária de trabalho.

5- Para os efeitos do disposto no n.º 3 desta cláusula, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais.

6- As faltas a que se refere o n.º 3 desta cláusula reportam-se ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

Cláusula 10.^a

Isenção de horário

1- Os trabalhadores titulares de cargos dirigentes e que chefiam equipas multidisciplinares gozam de isenção de horário de trabalho, nos termos dos respetivos estatutos.

2- Para além dos trabalhadores referidos no n.º 1, podem gozar de isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito, os trabalhadores integrados nas carreiras e categorias seguintes: técnico superior, coordenador técnico e encarregado geral operacional.

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

4- O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de especiais regras da sua verificação quando o trabalho tenha que ser realizado fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado.

5- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho suplementar nos termos legais.

Cláusula 11.^a

Trabalho noturno

Considera-se trabalho em período noturno, o trabalho realizado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 12.^a

Limites do trabalho extraordinário

1- Ao abrigo do disposto no n.º 1, 2 e 4 do artigo 120.º da LTFP, conjugado com os artigos 227.º e 228.º do Código do Trabalho, o trabalho suplementar fica sujeito ao limite de 200 horas por ano.

2- O limite fixado no n.º anterior pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho suplementar superior a 60 % da remuneração base.

3- Os dirigentes dos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho suplementar, antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação do trabalho suplementar apor o correspondente visto imediatamente a seguir à sua efetiva prestação, salvo quando o registo tenha sido efetuado pelo próprio trabalhador.

4- O mapa referido no número anterior deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho suplementar nos termos do disposto no artigo 121.º da LTFP, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 13.ª

Direito a férias

1- O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126.º da LTFP e do presente Acordo, com as especificidades dos números seguintes.

2- Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem 3 dias úteis, por obtenção de menção positiva na avaliação do desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ano anterior, relevando -se, para esse efeito, as avaliações atribuídas a partir de 2015.

3- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, bem como os previstos nos números 4 e 5 do artigo 126.º da LTFP não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

4- A falta de avaliação por motivo imputável ao EP, determina a aplicação automática do disposto no n.º 2 do presente artigo.

Cláusula 14.ª

Dispensas e tolerância de ponto

1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração. Os trabalhadores em regime de horário por turnos, poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.

2- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço no dia 1 de março.

3- Para além dos feriados obrigatórios e municipal os trabalhadores têm direito a gozar como tolerância de ponto a Terça-Feira de Carnaval.

CAPÍTULO III

Disposições Finais

Cláusula 15.ª

Divulgação Obrigatória

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no EP, pelo que deve ser distribuído um exemplar a cada trabalhador.

Cláusula 16.ª

Resolução de Conflitos Coletivos

1- As partes adotam, na resolução dos conflitos coletivos emergentes do presente ACEP, os meios e termos legalmente previstos de conciliação, mediação e arbitragem.

2- As partes comprometem-se a usar de boa fé na condução e participação nas diligências de resolução de conflitos coletivos, designando com prontidão os representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Santiago do Cacém, 28 de novembro de 2023.

Pelo Município de Santiago do Cacém:

Álvaro dos Santos Beijinha, na qualidade de presidente da Câmara de Santiago do Cacém.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA:

Maria Filomena Gonçalves Souto Vitorino, na qualidade de mandatária e membro da direção.

José Paulo Gonçalves Vendeira, na qualidade de mandatário e membro da direção.

Depositado em 6 de dezembro de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 125/2023, a fl. 61 do Livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 112/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Teatro Municipal de Faro - Serviços Municipalizados e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP

Preâmbulo

Considerando que a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, define um conjunto de matérias que podem ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho;

Considerando que o Teatro Municipal de Faro, empenhado na maior eficácia e eficiência dos seus serviços, entende que a matéria da organização e duração do tempo de trabalho é merecedora de concreto ajustamento à realidade e especificidades próprias, justificando a celebração de um Acordo que introduza o necessário ajustamento dos períodos de duração, semanal e diária de trabalho, às concretas necessidades e exigências dos serviços, proporcionando, em simultâneo, melhores condições de trabalho e de conciliação entre a vida profissional e pessoal dos seus trabalhadores, elevando, desse modo, os níveis de motivação e produtividade.

É estabelecido, neste contexto, o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, nos termos seguintes:

Pelo Teatro Municipal de Faro: Paulo Jorge Neves dos Santos na qualidade de Presidente do Conselho de Administração.

Pelo SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos: Carlos de Jesus Cabral Vaz Silva, na qualidade de Secretário Nacional e mandatário do SINTAP, e Rui Jorge de Almeida Gonçalves, na qualidade de Delegado Sindical e mandatário do SINTAP.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de Aplicação

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se a todos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas que exercem funções no Teatro Municipal de Faro – Serviços Municipalizados, filiados nos sindicatos subscritores, bem como a todos os outros que, independentemente da sua filiação sindical, não deduzam oposição expressa nos termos do disposto no n.º 3, do artigo 370º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, doravante também designada por LTFP.

2- Para cumprimento do disposto no n.º 2 da alínea g) do artigo 365º da LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 16 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e sobrevigência

1- O Acordo entrará em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* público e vigorará pelo prazo de um ano.

2- Decorrido o prazo mencionado no número anterior, este Acordo renova-se automática e sucessivamente por períodos de um ano.

3- A denúncia e sobrevigência deste Acordo obedecem aos trâmites previstos na LTFP.

CAPÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho e sua organização temporal

1- Nos termos e para efeitos do disposto no artigo 105º da LTFP, fixa-se como limite máximo de duração de horário de trabalho em trinta e cinco horas semanais e de sete horas diárias.

2- Os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho e, em qualquer caso, mais do que nove horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas as de trabalho suplementar.

3- A regra da aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo da aplicabilidade da modalidade de horário flexível.

4- O Empregador Público não pode alterar, unilateralmente, os horários de trabalho que tenham sido individualmente acordados.

5- Todas as alterações de horário de trabalho devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos e aos delegados sindicais, sendo posteriormente afixadas as alterações no órgão ou serviço, com a antecedência mínima de sete dias em relação à data de início da alteração, exceto em caso de força maior ou imprevisibilidade de serviço.

6- As alterações de horário de trabalho que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem-lhes o direito a uma compensação económica correspondente ao acréscimo de despesas que tenham demonstradamente causa na alteração do horário.

7- Havendo trabalhadores no Empregador Público pertencentes ao mesmo agregado familiar, a fixação do horário de trabalho deve tomar sempre em conta esse facto.

Cláusula 4.^a

Modalidades de horário de trabalho

São previstas as seguintes modalidades de organização temporal de trabalho:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Jornada Contínua;
- d) Horário desfasado;
- e) Trabalho por turnos;
- f) Meia Jornada;
- g) Trabalho noturno;
- h) Isenção de horário de Trabalho

Cláusula 5.^a

Horários específicos

A requerimento do trabalhador e por despacho do dirigente máximo do serviço ou por quem tenha essa competência delegada, podem ser fixados horários de trabalho diferentes dos previstos na cláusula anterior, nomeadamente:

- a) Nas situações previstas no regime de parentalidade definido pelo Código de Trabalho, conforme definido no artigo 4.º, alínea d) da LTFP;
- b) Aos trabalhadores-estudantes, nos termos previstos no Código do Trabalho, conforme definido no artigo 4.º, alínea f) da LTFP
- c) Aos trabalhadores que exerçam funções que, pela sua natureza, não se enquadrem nos restantes horários definidos.

Cláusula 6.^a

Horário rígido

Horário rígido é a modalidade de horário de trabalho que, cumprindo-se a duração semanal do trabalho, se reparte por dois períodos de trabalho diário, com horas de entrada e de saída fixas idênticas, separadas por um intervalo de descanso, nos seguintes termos:

- Serviços Administrativos – Das 9h às 17h, com intervalo de 1h, entre as 12h e as 14h.

- Serviços Técnicos – Das 9h às 17h30 com intervalo de 1h30 entre as 12h30 e as 14h30
- Serviços de Vigilância e Limpeza – Das 8h30 às 16h30 com intervalo de 1h00 entre as 12h00 e as 14h00.

Cláusula 7.^a

Horário flexível

1- Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e saída.

2- A adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento dos órgãos ou dos serviços do Empregador Público, especialmente, no que diz respeito às relações com o público.

3- Não podem ser prestadas, por dia, mais de dez horas de trabalho, incluindo a duração do trabalho suplementar;

4- A adoção de horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras:

a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 08 horas e as 20 horas, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10 horas às 12 horas e das 14 horas às 16 horas;

b) A interrupção obrigatória de trabalho diário é de uma hora;

c) O cumprimento da duração de trabalho deve ser aferido ao mês.

5- Os trabalhadores que cumpram um horário flexível, e em contrapartida da prerrogativa de gestão individual do horário de trabalho, estão obrigados a:

a) Cumprir as tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos superiormente fixados, não podendo, em todo o caso, a flexibilidade ditada pelas plataformas móveis originar, em caso algum, inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento dos serviços;

b) Assegurar a realização e a continuidade de tarefas urgentes de contactos ou de reuniões de trabalho, mesmo que tal se prolongue para além dos períodos de presença obrigatória;

6- No final de cada período de referência, há lugar:

a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho, por referência ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita;

b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho, feita no mesmo período (mês) que confere ao trabalhador o direito aos créditos de horas, produz efeitos no mês seguinte àquele a que o respetivo crédito se reporta.

7- Relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transposto para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas para o período do mês.

8- Para efeitos do disposto no n.º 6 da presente cláusula, a duração média do trabalho é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais, e, nos serviços com funcionamento ao sábado, o que resultar do regulamento interno de horários de trabalho.

Cláusula 8.^a

Jornada Contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único período de descanso de 30 minutos que, para todos os efeitos, se considera como tempo de trabalho.

2- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário até uma hora, sendo que o tempo máximo de trabalho ininterrupto, em jornada contínua, não pode ter uma duração superior a cinco horas.

3- A jornada contínua pode ser autorizada nos seguintes casos:

a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;

c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;

d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;

e) Trabalhador – Estudante;

f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;

g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 9.^a

Horário desfasado

1- O horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado em cada dia e semana, respetivamente, o período normal de trabalho diário e semanal, permite estabelecer serviço a serviço ou para determinadas carreiras ou categorias, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e saída.

2- Havendo conveniência de serviço, é permitida a modalidade de horário desfasado, designadamente, nos sectores ou serviços que, pela natureza das suas funções, seja necessária uma assistência permanente a outros serviços, com períodos de funcionamento muito dilatados.

3- O horário desfasado é aplicável mediante proposta fundamentada dos serviços ao dirigente máximo do serviço, ou ao dirigente em quem esta competência tenha sido delegada, ouvidas as associações sindicais.

4- O estabelecimento do horário desfasado e a distribuição dos trabalhadores pelos respetivos períodos de trabalho, compete, após cumprimento dos pressupostos previstos no presente Acordo, ao dirigente do respetivo serviço, desde que tenha competência delegada para o efeito, que deve dar conhecimento à unidade orgânica responsável pelo controlo de assiduidade dos diferentes períodos de entrada e saída aplicáveis e dos trabalhadores abrangidos por cada um deles.

Cláusula 10.^a

Meia Jornada

1- A meia jornada consiste na prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo a que se refere o artigo 105.º, sem prejuízo da contagem integral do tempo de serviço para efeito de antiguidade.

2- A prestação de trabalho na modalidade de meia jornada não pode ter duração inferior a um ano, tendo a mesma de ser requerida por escrito pelo trabalhador.

3- A opção pela modalidade de meia jornada implica a fixação do pagamento de remuneração correspondente a 60% do montante total auferido em regime de prestação de trabalho em horário completo.

4- Podem beneficiar da modalidade de meia jornada os trabalhadores que reúnam um dos seguintes requisitos:

a) Tenham 55 anos ou mais à data em que for requerida a modalidade de meia jornada e tenham netos com idade inferior a 12 anos;

b) Tenham filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

5- A autorização para a adoção da modalidade de horário de trabalho em regime de meia jornada cabe ao superior hierárquico do trabalho em funções públicas.

6- Em caso de indeferimento do pedido de autorização a que se refere o número anterior, deve o superior hierárquico fundamentar claramente e sempre por escrito as razões que sustentam a recusa da concessão do horário de trabalho na modalidade de meia jornada.

Cláusula 11.^a

Trabalho por turnos

1- Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

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

3- O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório, salvo acordo expresso do trabalhador em sentido contrário.

4- No horário por turnos, os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são os fixados nas respetivas escalas.

5- Em cada período de sete dias, os dias de descanso a que têm direito os trabalhadores que trabalham em regime de laboração contínua ou que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, corresponderão ao sábado e domingo, pelo menos, de quatro em quatro semanas.

6- Os serviços obrigam-se a afixar com, pelo menos, um mês de antecedência, as escalas de turno a vigorar no mês seguinte.

7- O intervalo para refeição uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo, desde que o trabalhador permaneça, nesse período, no espaço habitual de trabalho ou próximo dele.

8- Os intervalos para refeições devem, em qualquer caso, recair totalmente dentro dos períodos a seguir indicados:

- a) Almoço – entre as 12.00 e as 14.30 horas;
- b) Jantar – entre as 18.00 e as 21.00 horas;
- c) Ceia – entre as 02.00 e as 04.00 horas;

9- Salvo o disposto no número seguinte, no período de tempo estabelecido para as refeições, os trabalhadores podem ausentar-se dos seus locais de trabalho.

10- Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, o Empregador Público obriga-se a facultar um local adequado para esse efeito.

11- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelos serviços e não originem a violação de normas legais imperativas;

12- Não serão admitidos os pedidos de trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho, no dia de descanso semanal obrigatório ou impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos no mesmo dia (das 00.00 horas às 24.00 horas).

13- O trabalhador que comprove a impossibilidade de trabalhar por turnos, por motivos de saúde do próprio, pode solicitar a alteração da modalidade de horário, cumprindo o seguinte procedimento:

a) A comprovação a que se refere o corpo deste número faz-se mediante parecer favorável quer do médico indicado pela Empregador Público, quer do médico do trabalhador;

b) Se os pareceres dos médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, será pedido um novo parecer a um terceiro médico, designado de comum acordo entre a Empregador Público e o trabalhador, caso em que o respetivo parecer será vinculativo para ambas as partes.

14- O regime de turnos é (i) permanente quando o trabalho for prestado nos sete dias da semana, (ii) semanal prolongado quando for prestado nos cinco dias úteis e no sábado ou domingo e (iii) semanal quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

15- O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário e parcial quando for prestado apenas em dois períodos.

Cláusula 12.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado no período compreendido entre as 22 horas de um dia e as 07 horas do dia seguinte, para os trabalhadores inseridos nas seguintes carreiras e afetos às seguintes atividades:

- a) Carreira de assistente técnico;
- b) Carreira de assistente operacional;

2- Considera-se trabalhador noturno aquele que realiza durante o período noturno uma certa parte do seu tempo de trabalho anual, correspondente a, pelo menos, duas horas por dia.

3- O trabalhador noturno não pode prestar mais de 9 horas num período de 24 horas em que execute trabalho noturno.

4- O Empregador Público obriga-se a afixar, com um mês de antecedência, as escalas de trabalho noturno para vigorar no mês seguinte.

Cláusula 13.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Para além dos casos previstos no n.º 1 do artigo 117.º da LTFP ou noutras disposições legais, podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com a respetivo Empregador público, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

- a) Técnico Superior;
- b) Coordenador técnico;
- c) Encarregado Geral Operacional;

2- Podem ainda gozar da isenção de horário, os trabalhadores integrados noutras carreiras/categorias, cujas funções pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho.

3- A isenção de horário de trabalho só pode revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea c) do n.º1 do artigo 118.º da LTFP.

4- Os trabalhadores isentos de horários de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos horários de

trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios, aos dias e meios-dias de descanso complementar e o período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos e ao pagamento de trabalho suplementar nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 118.º da LTFP.

5- Ao trabalhador que goza de isenção de horário não podem ser impostas as horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

Cláusula 14.^a

Trabalho Suplementar

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

2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão do trabalhador, ou em casos de força maior, ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o Empregador Público, carecendo sempre de autorização prévia, exceto por motivo de força maior.

3- O trabalhador é obrigado à prestação e trabalho suplementar salvo quando, havendo motivos atendíveis expressamente solicite a sua dispensa.

4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:

a) Trabalhador deficiente;

b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e trabalhador com filhos ou descendentes ou afins de linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;

c) Trabalhador com doença crónica;

d) Trabalhador-estudante, salvo em casos de força maior.

5- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos, de acordo com o previsto no n.º 4 do artigo 162.º da LTFP:

a) 37.50% da remuneração, na primeira hora ou fração desta;

b) 50% da remuneração, nas horas ou frações subsequentes;

c) 100% da remuneração, por cada hora de trabalho efetuado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado.

6- Por acordo entre o empregador público e o trabalhador, a remuneração por trabalho suplementar pode ser substituída por descanso compensatório, com a majoração refletida no número anterior.

Cláusula 15.^a

Limite anual da duração do trabalho suplementar

O limite anual da duração do trabalho suplementar prestado nas condições previstas na alínea a) do n.º 2 do artigo 120.º do LTFP é de 200 horas.

Cláusula 16.^a

Suplemento remuneratório de turno

1- A prestação de trabalho em regime de turnos, desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período noturno, confere direito à atribuição de um subsídio correspondente a um acréscimo remuneratório, calculado sobre a remuneração base, de acordo com as seguintes percentagens:

a) 25 % quando o regime de turnos for permanente total;

b) 22 % quando o regime de turnos for permanente parcial e semanal prolongado total;

c) 20 % quando o regime de turnos for semanal prolongado parcial e semanal total;

d) 15 % quando o regime de turnos for semanal parcial.

2- As percentagens fixadas para o subsídio de turno incluem a remuneração devida por trabalho noturno, mas não afastam a remuneração por trabalho suplementar e em dias de descanso, sempre que haja necessidade de prolongar o período de trabalho.

Cláusula 17.^a

Interrupção Ocasional

1- São consideradas como compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais no período de trabalho diário:

a) As inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;

- b) As resultantes do consentimento do Empregador Público;
 - c) As ditadas por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança de programas de produção, carga ou descargas de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia ou fatores climatéricos que afetem a atividade do órgão ou serviço;
 - d) As impostas por normas especiais de higiene, saúde e segurança no trabalho;
- 2- As interrupções ocasionais não podem dar origem a um dia completo de ausência do serviço e só podem ser concedidas desde que não afetem o funcionamento do serviço.

CAPÍTULO III

Tempos de não trabalho

Nos termos e para efeitos do disposto no ponto 5, artigo 126º da LTFP, fixa-se como tempos de não trabalho, os dispostos nas cláusulas seguintes, para os trabalhadores com avaliação positiva, como recompensa do desempenho:

Cláusula 18.ª

Férias

- 1- O trabalhador tem direito a um período de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126º da LTFP e no presente acordo, com as especificidades dos números seguintes.
- 2- Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem 3 dias úteis, por obtenção de menção positiva na avaliação de desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ano anterior, relevando-se, para esse efeito, as avaliações atribuídas a partir do biénio antecedente.
- 3- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço na função pública efetivamente prestado nos termos legais.
- 4- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.
- 5- A falta de avaliação por motivo imputável ao Empregador Público, determina a aplicação automática do disposto no n.º 2 da presente cláusula.
- 6- No caso em que, durante o período de férias do trabalhador, ocorra o falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1ª grau da linha reta, ou falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2º grau da linha colateral, o trabalhador interrompe ou suspende o período de férias, cabendo-lhe sempre o ónus de demonstrar o impedimento, cuidando de cumprir o dever de comunicação, nomeadamente mediante declaração comprovativa do facto.
- 7- Aplica-se o disposto no número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos legalmente previstos e identificados no processo individual do trabalhador.

Cláusula 19.ª

Feriados e tolerâncias de ponto

- 1- Para além dos feriados obrigatórios é ainda considerado como feriado o do Município de Faro.
- 2- É concedida tolerância de ponto ao trabalhador no dia do seu aniversário. Nos anos comuns, é considerado o dia 1 de março como dia de aniversário de trabalhador nascido a 29 de fevereiro.
- 3- As tolerâncias de ponto obedecem ao seguinte regime:
 - a) Em função da natureza dos trabalhos a prestar, a entidade pública signatária do presente acordo poderá definir os sectores relativamente aos quais a tolerância será gozada em dia diferente, a fixar por esta.
 - b) Os trabalhadores que se encontrem ausentes, independentemente do motivo, não têm direito a qualquer compensação.

Cláusula 20.ª

Faltas por nojo

- 1- As faltas por falecimento de cônjuge, parente ou afim, previstas na alínea b) do n.º 2 em conjugação com a alínea a) do n.º 4, ambas do artigo 134.º da LTFP, com remissão para a alínea b) do n.º 2 do artigo 249.º e artigo 251.º do Código do Trabalho, têm início, segundo opção do interessado, no dia do óbito, no do seu conhecimento ou no da realização da cerimónia fúnebre e são utilizadas num único período.

2- O trabalhador pode faltar justificadamente no dia da cerimónia fúnebre de parente ou afim na linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha), sendo que todas as outras faltas por nojo, decorrem da Lei em vigor.

CAPÍTULO IV

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 21.^a

Princípios gerais

1- Constitui dever do Empregador Público instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança, saúde no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

2- O Empregador Público obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exato cumprimento no disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

3- O Empregador Público obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da segurança e saúde no trabalho e manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

Cláusula 22.^a

Deveres específicos do Empregador Público

O Empregador Público é obrigado a:

a) Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, para que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;

b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respetivas ocupações e às precauções a tomar;

c) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança, Higiene e saúde;

d) Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de proteção que em função do trabalho que cada colaborador desempenha seja adaptado ao respetivo posto de trabalho, segundo se encontra definido por legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes;

e) Dar o seu apoio à comissão de segurança, higiene e saúde e aos representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;

f) Consultar a comissão de segurança, higiene e saúde e os representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde sempre que as questões relativas a estas matérias o justifiquem;

g) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de higiene e segurança;

h) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de segurança, higiene e saúde;

i) Em tudo quanto for omissa nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto na legislação aplicável.

Cláusula 23.^a

Obrigações dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo Empregador Público;

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 Público, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhes afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sis-

temas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, 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 eminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem 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 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 Público pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 24.^a

Equipamento individual

1- Compete ao Empregador Público fornecer as fardas e demais equipamentos de trabalho, que sejam necessárias utilizar pelos trabalhadores, em função dos riscos profissionais a que estão expostos;

2- Na escolha de tecidos e dos artigos de segurança, deve ser consultada a comissão de higiene e segurança, e deverão ser tidas em conta as condições climáticas do local e do período do ano, nos termos da legislação aplicável, e deve ter-se em conta a legislação específica para cada setor profissional.

3- O Empregador Público suportará os encargos com a deterioração das fardas, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho, ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

Cláusula 25.^a

Locais para refeição

Sem prejuízo da existência de um refeitório geral, nos casos em que se revele indispensável, nomeadamente por motivos relacionados com a duração e horário de trabalho, o Empregador Público colocará à disposição dos trabalhadores um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários à confeção e aquecimento de refeições ligeiras.

Cláusula 26.^a

Resolução de conflitos coletivos

1- As partes adotam, na resolução dos conflitos coletivos emergentes do presente Acordo, os meios e termos legalmente previstos de conciliação, mediação e arbitragem.

2- As partes comprometem-se a usar de boa-fé na condução e participação nas diligências de resolução de conflitos coletivos, designado com prontidão os seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Faro, 29 de novembro de 2023.

Pelo Teatro Municipal de Faro - Serviços Municipalizados:

Paulo Jorge Neves dos Santos na qualidade de presidente do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP:

Carlos de Jesus Cabral Vaz Silva, na qualidade de secretário nacional e mandatário do SINTAP e *Rui Jorge de Almeida Gonçalves*, na qualidade de delegado sindical e mandatário do SINTAP.

Depositado em 12 de dezembro de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 126/2023, a fl. 61 do Livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 113/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Montemor-o-Novo e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra no artigo 56.º o direito de contratação coletiva, estabelecendo o direito de associações sindicais e entidades empregadoras regularem coletivamente as relações de trabalho, dentro dos limites fixados na lei.

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante abreviadamente designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade às Freguesias/Municípios para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo às especificidades dos serviços que o Município de Montemor-o-Novo presta à comunidade, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objetivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, o Município de Montemor-o-Novo, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STAL – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

2- O presente ACEP aplica-se no âmbito territorial abrangido pelo EP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 500 (quinhentos) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, substituindo o ACEP n.º 82/2017, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, de 15 de dezembro de 2017, e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

2- Sem prejuízo do disposto nos artigos 373.º e seguintes da LTFP, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o ACEP denunciado, consoante o caso, mantêm-se em vigor até serem substituídas.

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não poderá exceder as trinta e cinco horas em cada semana, nem as sete horas diárias.

2- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste ACEP ou na LTFP, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3- Os dias de descanso semanal são dois, o Sábado e o Domingo, e serão gozados em dias completos e sucessivos.

4- Excecionalmente e em situações legalmente possíveis, os dias de descanso semanal poderão ser gozados, de forma consecutiva, em outros dias da semana nos seguintes termos e preferencialmente:

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado;

5- No caso da alínea a) do número anterior, o dia de descanso semanal obrigatório é o Domingo, e no caso da alínea b) o dia de descanso semanal obrigatório é o Sábado.

6- Para os trabalhadores das áreas administrativa que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal serão o Sábado e o Domingo.

7- Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.

8- Os trabalhadores que efetuam trabalho aos fins-de-semana têm direito a gozar como dias de descanso semanal, pelo menos, um fim-de-semana completo em cada mês de trabalho efetivo.

9- Os trabalhadores que efetuam trabalho ao Domingo, têm direito a gozar como dia de descanso semanal obrigatório, um Domingo de descanso por cada dois Domingos de trabalho efetivo.

Cláusula 4.^a

Horário de trabalho

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

2- Compete ao EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, por intermédio de negociação direta com a organização sindical.

3- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o EP recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio e sujeita a parecer prévio da comissão sindical, salvo casos excecionais e devidamente fundamentados em que não seja possível este parecer prévio, casos em que a consulta à comissão sindical deverá ser feita assim que possível.

4- Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, se pelo EP ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao horário de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes, e comunicação à organização sindical.

5- O EP está obrigado a afixar o mapa do horário em local bem visível.

6- Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, e desde que devidamente justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica.

7- Havendo no EP trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 5.^a

Modalidades de horário de trabalho

1- Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horário previstos neste ACEP são organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:

a) Horário Rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;

- b) Jornada Contínua;
- c) Trabalho por Turnos;
- d) Horário Flexível;
- e) Isenção de Horário.

2- Para além dos horários referidos no número anterior, e mediante acordo com o trabalhador, podem ser fixados horários específicos de harmonia com o previsto na legislação em vigor.

Cláusula 6.^a

Horário rígido

1- A modalidade de horário rígido, consiste naquela, ou naquelas que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2- Para efeitos da parte final da alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, horários desfasados são aqueles que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitem estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

Cláusula 7.^a

Jornada contínua

1- A modalidade de jornada contínua, consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, obrigatoriamente gozado por forma a que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2- O tempo de pausa conta, para todos os devidos efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na Cláusula 3.^a deste ACEP (Período Normal de Trabalho).

4- A jornada contínua será atribuída, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, inclusive, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;

c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos, inclusive;

d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;

e) Trabalhador estudante;

5- Pode ainda ser requerida pelo trabalhador ou autorizada pelo responsável máximo do serviço, nos seguintes casos:

a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem, nomeadamente nas situações de necessidade de apoio a ascendentes em 1.º grau da linha reta;

b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 8.^a

Trabalho por turnos

1- A modalidade de trabalho por turnos, consiste em qualquer modo de organização do trabalho em equipa, no qual os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, onde se inclui o ritmo rotativo, podendo ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que significa que os trabalhadores poderão executar o trabalho a horas diferentes, no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- A prestação de trabalho em regime de turnos obedecerá às seguintes regras:

a) Os turnos serão, em princípio rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por sector que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;

b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;

c) A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;

d) Os serviços obrigam-se a afixar as escalas anuais de trabalho, pelo menos, com dois meses de antecedência.

e) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, salvo acordo do trabalhador em contrário;

f) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, transporte, piquete de água e saneamento, tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso sucessivos em cada período de sete dias;

g) As interrupções para repouso ou refeição não superiores a 30 minutos incluem-se no período de trabalho.

3- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelos serviços e não originem a violação de normas legais imperativas.

4- O regime de turnos caracteriza-se da seguinte forma:

a) Permanente, quando o trabalho for prestado em todos os dias da semana;

b) Semanal prolongado, quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo;

c) Semanal, quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

5- O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário e parcial quando prestado em apenas dois períodos.

Cláusula 9.^a

Suplemento remuneratório de turno

1- Tendo em conta o disposto no artigo 161.º da LTFP e sem prejuízo da aplicação de um tratamento mais favorável, que legalmente for permitido, sempre que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores que laborem sob esse regime têm direito a um acréscimo remuneratório, calculado sobre a sua remuneração base, nos seguintes termos:

a) 25 % quando o regime de turnos for permanente total ou parcial;

b) 22 % quando o regime de turnos for semanal prolongado total ou parcial;

c) 20 % quando o regime de turnos for semanal total ou parcial;

2- As percentagens fixadas para o subsídio de turno incluem a remuneração devida por trabalho noturno, mas não afastam a remuneração por trabalho suplementar e em dias de descanso, sempre que haja necessidade de prolongar o período de trabalho.

Cláusula 10.^a

Horário flexível

1- A modalidade de horário flexível consiste naquele que permite aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, de forma a cumprir o período normal de trabalho estipulado.

2- A adoção de qualquer horário de trabalho flexível está sujeita às regras seguintes:

a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita a serviços com relação direta com o público;

b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;

c) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho;

d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês, consoante for estipulado por acordo entre o EP e a comissão sindical ou delegados sindicais, na falta desta;

e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 2 da Cláusula 3.^a deste ACEP.

3- Verificando-se a existência de excesso ou débito de horas no final de cada um dos períodos de aferição, pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado.

4- A não compensação de um débito de horas nos termos do número anterior, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual à duração média diária de trabalho.

5- Para os efeitos do disposto no n.º 3 desta cláusula, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais.

6- As faltas a que se refere o n.º 3 desta cláusula reportam-se ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

Cláusula 11.^a

Isenção de horário

1- A modalidade de isenção de horário aplica-se a trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, dependendo de acordo entre o EP e o trabalhador, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições, legais e constantes deste ACEP, em vigor.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto nas disposições legais em vigor.

3- O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de especiais regras da sua verificação quando o trabalho tenha que ser realizado fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado.

4- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho extraordinário nos termos do artigo 162º n.º 2 da LTFP.

Cláusula 12.^a

Horários específicos

A requerimento do trabalhador e no cumprimento do estipulado na legislação em vigor, podem ser fixados horários de trabalho específicos, nomeadamente:

- a) Nas situações previstas no regime da parentalidade;
- b) Aos trabalhadores estudantes.

Cláusula 13.^a

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno, qualquer período de tempo de trabalho, realizado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 14.^a

Limites do trabalho suplementar

1- Ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 4 do artigo 120º da LTFP, conjugados com os artigos 227º e 228º do Código do Trabalho, o trabalho suplementar fica sujeito ao limite de 200 horas por ano.

2- O limite fixado no n.º anterior pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho extraordinário superior a 60% da remuneração base.

3- Os dirigentes dos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho extraordinário, antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação do trabalho extraordinário apor o correspondente visto imediatamente a seguir à sua efetiva prestação, salvo quando o registo tenha sido efetuado pelo próprio trabalhador.

4- O mapa referido no número anterior deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho extraordinário nos termos do disposto no artigo 121º da LTFP, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 15.^a

Teletrabalho

1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão da Câmara e através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

2- A modalidade de teletrabalho pode ser adotada, com o prévio acordo do trabalhador, para a execução de tarefas com autonomia técnica, designadamente, a elaboração de estudos, pareceres e informações de carácter técnico-científico.

3- A prestação de trabalho em regime de teletrabalho é precedida de acordo escrito.

4- A duração máxima inicial do acordo não pode exceder dois anos, podendo cessar por decisão de qualquer

das partes, durante os primeiros 30 dias da sua execução, caso em que o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho.

5- Cabe à entidade empregadora disponibilizar ao trabalhador os equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregado, salvo acordo que estipule em contrário.

6- O pagamento das despesas adicionais em que o trabalhador incorre por motivo da prestação de trabalho em regime de teletrabalho incube ao empregador público.

7- Para efeitos do número anterior, entende-se por despesas adicionais, as despesas comprovadamente suportadas pelo trabalhador, por força da prestação de trabalho em teletrabalho, nas quais se incluem o acréscimo de custos com energia e internet.

8- Cessado o acordo, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho nos termos em que vinha fazendo antes do exercício de funções em regime de teletrabalho, não podendo ser prejudicado nos seus direitos.

9- Quando seja admitido um trabalhador para o exercício de funções no regime de teletrabalho, do respetivo contrato, deve constar a atividade que este trabalhador exercerá aquando da respetiva cessação, se for o caso.

10- Havendo necessidade de efetuar o controlo do estado de manutenção dos equipamentos, preferencialmente o trabalhador desloca-se com os mesmos a local designado para o efeito. Em caso de impossibilidade, o trabalhador deve ser informado, salvo em condições excecionais, com a antecedência mínima de 3 dias. A visita para o efeito é realizada entre as 9h e as 16h.

Cláusula 16.^a

Pausa digital

1- O direito à pausa digital determina que, com exceção de situações de necessidade especial e devidamente identificadas, no período que compreende o horário do trabalho de um dia e o de entrada do dia seguinte não existe troca de emails ou contactos telefónicos, relacionados com questões respeitantes a assuntos profissionais.

Cláusula 17.^a

Direito a férias

1- O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126.º da LTFP e no presente Acordo, com as especificidades dos números seguintes.

2- Ao período normal de férias, constante do número anterior, acrescem 3 dias úteis, desde que o trabalhador detenha uma menção positiva, obtida na última avaliação de desempenho.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, por cada grupo de 5 pontos obtidos nas avaliações efetuadas em anos anteriores, o trabalhador adquire direito a um acréscimo ao período normal de férias de um dia útil de férias, cumulativo ao longo da carreira até ao máximo de 5 dias úteis de acréscimo adquiridos por força da presente disposição.

4- Para efeitos do número anterior, serão consideradas as avaliações obtidas a partir de 2010.

5- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce, ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos legais.

6- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, bem como os previstos nos números 4 e 5 do art.º 126.º da LTFP não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

7- A falta de avaliação por motivo imputável ao EP, determina a aplicação automática do disposto no n.º 2 do presente artigo.

Cláusula 18.^a

Dispensas e ausências justificadas

1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração:

a) Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa.

b) No caso do dia de aniversário recair em dia de feriado, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa, com exceção quando o dia feriado coincide com dia de descanso semanal ou obrigatória.

c) Os trabalhadores em regime de horário por turnos, poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.

2- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço em dia a acordar com a entidade empregadora.

3- Quando ocorra o falecimento de um familiar do trabalhador da linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha) o trabalhador tem direito ao dia do funeral, sem perda de remuneração.

4- Para efeitos de doação de sangue, os trabalhadores têm direito ao respetivo dia, por inteiro, correspondendo a efetivo serviço prestado, com integral direito à respetiva remuneração e subsídio de refeição.

5- Para assistência a familiares, nos termos atualmente fixados na alínea i), n.º 2, do artigo 134.º, da LTFP, são consideradas justificadas, com direito a remuneração e subsídio de refeição, as faltas para apoio dos familiares aí expressamente previstos, independentemente da respetiva idade.

6- O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.

Cláusula 19.ª

Feriado municipal e Carnaval

Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, bem como a Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 20.ª

Período experimental

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

a) 60 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;

b) 120 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;

c) 180 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional.

Cláusula 21.ª

Formação profissional

1- O EP deve proporcionar ao trabalhador e aos dirigentes o acesso a formação profissional devendo elaborar, para o efeito, o diagnóstico de necessidades e os planos de formação que devem assegurar a todos os trabalhadores uma ou mais ações de formação, pelo menos, em cada três anos.

2- Sem prejuízo do disposto na legislação, o trabalhador, enquanto formando, tem direito a frequentar ações de formação necessárias ao seu desenvolvimento pessoal e profissional; a apresentar propostas para elaboração do plano de formação; a utilizar, dentro do período laboral, o crédito de horas para a formação profissional, em regime de autoformação, nos termos legais, cujos encargos devem ser suportados pelo EP.

Cláusula 22.ª

Suplemento de penosidade e insalubridade

1- Os trabalhadores cujas funções são exercidas em condições de penosidade e insalubridade, têm direito a um suplemento de acordo com a avaliação e caracterização do posto de trabalho: nível baixo, médio ou máximo;

2- Sem prejuízo de outras, com conexão às seguidamente citadas, ou ainda outras que venham a ser abrangidas, nas funções em causa integram-se, nomeadamente, as desempenhadas nas áreas de recolha e tratamento de resíduos e tratamento de efluentes, higiene urbana, saneamento, procedimentos de inumações, exumações, transladações, cremação, abertura, aterro e arranjo de sepulturas, limpeza de canis e recolha de cadáveres animais, bem como de asfaltamento de rodovias;

3- Para efeitos de atribuição do SPI, o EP obriga-se anualmente à plena observância dos procedimentos legalmente exigidos, particularmente a audição das estruturas do STAL, representativas dos trabalhadores.

Cláusula 23.ª

Atividade sindical nos locais de trabalho

1- Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 21 horas por mês, para todos os efeitos correspondente a efetivo serviço prestado, sem prejuízo da justificação de ausências, para além daquele limite, por razões de natureza urgente, devidamente fundamentadas.

2- Os sindicatos, têm direito a desenvolver toda a atividade sindical no órgão ou serviço do empregador público, nomeadamente, o direito a informação e consulta, através do ou dos delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3- Sem prejuízo do número máximo de delegados sindicais que beneficiam do crédito de horas previsto no presente ACEP, a associação sindical pode eleger um número de delegados superior.

4- Compete ao EP processar e pagar integralmente o salário mensal, normalmente devido, debitando ao Sindicato o valor dos dias excedentes ao tempo de crédito acima fixado.

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 24.^a

Princípios gerais e conceitos

1- O presente capítulo tem por objetivos a prevenção de riscos profissionais e a promoção e proteção da segurança e saúde dos trabalhadores.

2- As normas previstas neste capítulo, bem como as demais previstas na Lei, são aplicáveis a todos os trabalhadores que exercem atividade ao serviço do EP, independentemente do vínculo laboral, natureza de funções e/ou responsabilidades que exerçam.

3- Em tudo o que não se encontre previsto no presente capítulo aplica-se o disposto na Lei 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações subsequentes.

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 25.^a

Deveres do Empregador Público

No espírito dos princípios plasmados na legislação aplicável em sede de SST, o EP obriga-se a:

a) Respeitar, cumprir e fazer cumprir a legislação em vigor e o presente ACEP, bem como toda a regulamentação interna adotada no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho;

b) Assegurar a todos os trabalhadores, condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, nomeadamente:

i) 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, de forma a garantir um nível eficaz de proteção;

ii) Integrar no conjunto das atividades do EP e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção coletivas e individuais;

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

iv) Planificar a prevenção no EP aos vários níveis num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes do trabalho;

v) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros, suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, em todas as atividades desenvolvidas pelo EP;

vi) Dar prioridade à proteção coletiva, e não descurando as medidas de proteção individual;

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

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

ix) 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;

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

xi) 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 excepcionais e desde que assegurada a proteção adequada;

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

xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

xiv) Garantir que os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho, que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que foram incumbidos;

xv) Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;

xvi) Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;

xvii) Proceder, aquando a aquisição de máquinas e equipamentos, à identificação de riscos, optando preferencialmente por máquinas e equipamentos ergonomicamente mais adequados e de menor risco para a segurança e saúde do utilizador;

xviii) Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;

xix) Colaborar com organizações nacionais e internacionais no âmbito da Segurança e Saúde no trabalho, de modo a beneficiar do conhecimento das técnicas e experiências mais atualizadas nesta área;

xx) Observar as propostas e recomendações realizadas pelos Serviços de Segurança e Saúde no trabalho, bem como prescrições legais, as estabelecidas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as orientações da Autoridade para as Condições de Trabalho e de outras entidades competentes em matéria de segurança e saúde no trabalho;

xxi) Fornecer aos seus trabalhadores o equipamento de proteção individual e os fardamentos necessários e adequados, sem que estes tenham quaisquer encargos com a providência dos mesmos.

Cláusula 26.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo EP;

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 instruções transmitidas pelo EP, 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 ativamente para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, designadamente tomando conhecimento da informação prestada pelo EP e comparecendo às consultas e exames determinados pelo médico do trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação;

g) Comunicar ao superior hierárquico ou à pessoa incumbida de desempenhar funções em matéria de segurança e saúde no trabalho, a ocorrência de qualquer situação não conforme, que possa representar um risco para a segurança e saúde dos trabalhadores ou de terceiros;

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 eminente que não

possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para segurança própria ou 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 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 EP pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 27.^a

Direito de informação

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, têm direito a receber informação adequada e atualizada sobre:

- a) Riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
- b) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;
- c) Medidas de 1^os socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática;

2- Sem prejuízo de formação adequada, a informação referida no número anterior deve ser proporcionada sempre que haja:

- a) Admissão no órgão ou serviço;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações nos existentes;
- d) Adoção de nova tecnologia;
- e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversos órgãos ou serviços.

Cláusula 28.^a

Direito de formação

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, devem receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e posto de trabalho.

2- Os trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas atividades na área da segurança e saúde no trabalho, devem ter assegurado formação permanente para o exercício das suas funções.

3- O EP, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.

4- A formação referida nos números anteriores deve ser assegurada pelo EP, garantindo que dela não resulta qualquer prejuízo para o trabalhador.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, o EP, quando não possua os meios e condições necessários à realização da formação, pode solicitar o apoio dos serviços públicos competentes, bem como as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores no que se refere à formação dos respetivos representantes.

Cláusula 29.^a

Direito de representação

1- Todos os trabalhadores vinculados ao EP têm direito a eleger e ser eleitos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho.

2- O exercício das funções de representação não implica a perda de quaisquer direitos ou regalias.

3- Os representantes dos trabalhadores eleitos no âmbito da segurança e saúde no trabalho representam todos os trabalhadores do EP perante:

- a) Os próprios trabalhadores;
- b) A entidade empregadora pública;
- c) As estruturas sindicais que possam estar representadas no órgão ou serviço;
- d) As entidades do Estado, designadamente com a área inspetiva da Autoridade para as Condições de Trabalho, a Autoridade de Saúde mais próxima do local de trabalho, o Provedor de Justiça, os Grupos Parlamentares da Assembleia da República e os Ministérios.

Cláusula 30.^a

Representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos democraticamente, por voto secreto e direto dos trabalhadores, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de Hondt.

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

3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é de 4, definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP.

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

Cláusula 31.^a

Processo eleitoral

1- O sindicato ou trabalhadores que promove a eleição comunica aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral (DGERT) e ao EP, a data do ato eleitoral, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 90 dias.

2- O EP compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior deste artigo e facultando informação aos promotores do ato eleitoral que permita a constituição da comissão eleitoral nos termos legais.

3- O EP compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções, nomeadamente colocando ao seu dispor uma sala nas suas instalações, devidamente equipada para a realização de reuniões e trabalho de preparação, apuramento e fiscalização do ato eleitoral, bem como os meios de transporte e comunicação que se mostrem necessários para a entrega e recolha de urnas eleitorais e demais atos relacionados com o processo.

Cláusula 32.^a

Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 15 horas por mês para o exercício das suas funções.

2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo.

3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada ao EP, por escrito e com uma antecedência mínima de 1 dia ou, na sua impossibilidade, nos 2 dias úteis seguintes.

4- As ausências que os representantes possam ter no exercício das suas funções e que ultrapassem o crédito de horas referido no n.º 1, são consideradas faltas justificadas, contando como tempo de serviço efetivo.

5- As ausências referidas no número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência ou, na sua impossibilidade, nos dois dias úteis seguintes ao primeiro dia de ausência.

6- O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Cláusula 33.^a

Direito de consulta e proposta

1- O EP deve consultar, por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

a) A avaliação de riscos, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;

b) As medidas de segurança e saúde, antes de as pôr prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

c) As medidas que, com impacto nas tecnologias ou funções, tenham repercussões sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores;

d) O programa e a organização da formação em segurança e saúde no trabalho;

e) A designação ou exoneração de trabalhadores para funções específicas no domínio da segurança e saúde no trabalho;

f) A designação de trabalhadores responsáveis pela aplicação de medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, a respetiva formação e o material disponível;

g) O recurso a serviços de apoio exteriores ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento das atividades de segurança e saúde no trabalho;

h) O material de proteção a utilizar;

i) Os riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;

j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que geram incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

2- Quando consultados, os representantes dos trabalhadores têm quinze dias para emitir o respetivo parecer.

3- O prazo referido no número anterior pode ser alargado, tendo em conta a extensão ou a complexidade da matéria.

4- O EP que não acolha o parecer emitido pelos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, pelos próprios trabalhadores, deve informá-los dos fundamentos da não aceitação, nos termos legais.

5- As consultas feitas pelo EP aos representantes dos trabalhadores, bem como as respetivas respostas e propostas apresentadas, devem constar de registo em livro próprio, organizado pelo órgão ou serviço. Os representantes dos trabalhadores devem organizar, eles próprios, um arquivo nos mesmos moldes.

Cláusula 34.^a

Outros Direitos dos Representantes dos Trabalhadores para Segurança e Saúde no Trabalho

1- O EP deve pôr à disposição dos RT instalações adequadas, bem como meios materiais e técnicos necessários, incluindo transporte para visitar os locais de trabalho, desde que solicitado com antecedência.

2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 26^a (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

a) Informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;

b) Informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 27^a (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

4- Os RT podem solicitar a intervenção de autoridades inspetivas, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.

5- Os representantes dos trabalhadores têm direito a distribuir informação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a afixá-la em local apropriado, proporcionado pelo EP.

6- Os representantes dos trabalhadores têm direito a reunir pelo menos uma vez por mês com o órgão de direção do órgão ou serviço, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho.

7- O tempo despendido na reunião referida no número anterior não afeta o crédito de horas mensal.

8- Da reunião referida nos números anteriores será lavrada ata que deve ser assinada por todos os presentes. Da ata deve ser dada uma cópia aos representantes dos trabalhadores para arquivo próprio.

9- Os representantes dos trabalhadores beneficiam de proteção em caso de procedimento disciplinar e despedimento, nos termos definidos na legislação:

10- Os representantes dos trabalhadores não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando esta mudança resulte da mudança de instalações do órgão ou serviço ou decorrer de normas legais aplicáveis a todo o pessoal.

11- Do uso abusivo dos direitos consagrados neste artigo por parte de representantes dos trabalhadores pode incorrer responsabilidade disciplinar, civil ou criminal, nos termos gerais da lei.

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no TrabalhoCláusula 35.^a**Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho**

1- O EP compromete-se a organizar os serviços de Segurança e Saúde no Trabalho de acordo com as modalidades previstas na lei privilegiando a modalidade de serviço interno.

2- A atividade de Segurança no Trabalho deve ser assegurada no próprio EP com a afetação de técnicos superiores ou técnicos tendo presente a Lei 102/2009 de 10 de setembro.

3- A atividade de Medicina no Trabalho tem sobre si a responsabilidade técnica da vigilância da saúde dos trabalhadores devendo para isso prestar atividade durante o número de horas necessário à realização dos atos médicos, de rotina ou de emergência e outros trabalhos que deva coordenar, sendo coadjuvado pelo enfermeiro do trabalho.

Cláusula 36.^a**Objetivos**

A ação dos serviços de segurança e saúde no trabalho tem como objetivos:

- a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;
- b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 24^a (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;
- c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 32^a (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 37.^a**Competências**

1- As atividades técnicas de segurança e saúde no trabalho são exercidas por técnicos superiores ou por técnicos devidamente certificados nos termos da legislação aplicável.

2- Sem prejuízo do disposto na lei, compete aos Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho:

- a) Emitir pareceres técnicos sobre projetos de construção e/ou alteração das instalações, bem como relativos às matérias de prevenção de riscos, equipamentos e métodos de trabalho;
- b) Identificar e avaliar os riscos profissionais, assegurando que as exposições dos trabalhadores a agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a sua segurança e saúde;
- c) Garantir a adequação do trabalho ao trabalhador, com vista a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e a reduzir a exposição aos riscos psicossociais;
- d) Planificar, de forma integrada, as atividades de Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em conta a prevenção e a avaliação de riscos, bem como a promoção da saúde;
- e) Elaborar um programa de prevenção de riscos;
- f) Elaborar o relatório anual de atividades do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;
- g) Informar e formar os trabalhadores sobre os riscos profissionais para a sua segurança e saúde, bem como sobre as medidas de proteção e de prevenção;
- h) Organizar os meios destinados à prevenção, propor medidas de proteção coletiva e individual e coordenar as medidas a adotar, em caso de perigo grave e iminente;
- i) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;
- j) Assegurar a correta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de proteção individual;
- k) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;
- l) Investigar e analisar todos os incidentes, acidentes de trabalho e doenças relacionadas com o trabalho, assegurando a aplicação de medidas corretivas para evitar novas ocorrências;
- m) Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;
- n) Coordenar as inspeções internas de segurança sobre o grau de controlo de riscos e sobre a observância das

normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho;

o) Promover e garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

Cláusula 38.^a

Medicina do trabalho

1- A responsabilidade técnica da vigilância da saúde cabe ao médico do trabalho que, por juramento, está obrigado a sigilo profissional.

2- Nos termos do número anterior, cabe ao médico do trabalho realizar os seguintes exames de saúde:

- a)* Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
- b)* Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;
- c)* Exames com periodicidade inferior, a definir pelo médico do trabalho e dependendo da área de atividade do trabalhador, do seu estado de saúde ou dos resultados da prevenção de riscos;
- d)* Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;
- e)* No caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença

3- Se assim o entender, o médico do trabalho pode solicitar exames complementares ou pareceres médicos especializados.

4- Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que este se realiza se revelar nocivo para a saúde do trabalhador, o médico do trabalho deve comunicar o facto ao responsável dos serviços de segurança e saúde no trabalho, se o estado de saúde do trabalhador o justificar.

Cláusula 39.^a

Encargos

O EP suporta todos os encargos com a organização e funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho, incluindo exames, avaliações de exposições, testes e demais ações realizadas para a prevenção de riscos profissionais e para a vigilância da saúde.

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 40.^a

Equipamentos de proteção individual

1- É equipamento de proteção individual (EPI) todo o equipamento, complemento ou acessório, que se destine a ser utilizado por um trabalhador para se proteger dos riscos para a sua segurança e saúde.

2- O EPI é fornecido sempre que não seja possível eliminar os riscos na fonte ou quando não for possível a colocação de proteção coletiva, ou ainda quando não seja possível a sua limitação através de proteção coletiva nem por métodos ou processos de organização do trabalho.

3- Compete ao EP:

- a)* Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os Equipamentos de Proteção Individual, doravante designados EPI, bem como a sua substituição quando necessária;
- b)* Informar e formar os trabalhadores sobre a correta utilização dos respetivos EPI;
- c)* Garantir que o equipamento de proteção individual só é utilizado pelo trabalhador a quem foi confiado. Em caso de necessidade justificada, a utilização de EPI por mais que um utilizador fica sujeita a autorização expressa do EP, que garante as medidas necessárias à salvaguarda das condições de segurança e saúde dos utilizadores.

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

4- A escolha dos EPI deve ser conforme os padrões normativos, designadamente tendo em conta princípios de adequabilidade, conceção e fabrico, compatibilidade, conforto, ergonomia e conformidade, nos termos da legislação aplicável.

5- Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados, previamente e em tempo útil, sobre a escolha dos EPI, bem como de quaisquer outros equipamentos e fardamentos a utilizar.

6- Com as necessárias adaptações, o disposto nos números anteriores aplica-se à seleção, fornecimento, manutenção e substituição de quaisquer outras peças de fardamento ou equipamento para os trabalhadores.

Cláusula 41.^a

Vestiários, Lavabos e Balneários

1- O EP obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de segurança e saúde, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários, para uso dos trabalhadores.

2- Os vestiários, lavabos e balneários disponibilizados devem ser de fácil acesso e garantindo uma utilização separada por mulheres e homens.

Cláusula 42.^a

Refeitórios e locais para refeição

O EP compromete-se a colocar à disposição dos trabalhadores locais condignos, arejados e asseados, servidos de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipados com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários à confeção e aquecimento de refeições ligeiras em nos locais de trabalho, ou, quando tal não se mostre possível, a assegurar que os trabalhadores se possam deslocar do seu local de trabalho para outro para o refeitório do EP onde este promove a confeção de refeições completas e nutricionalmente equilibradas.

Cláusula 43.^a

Primeiros Socorros

Sem prejuízo de instalações próprias para prestar cuidados de primeiros socorros, a EP, através dos serviços de segurança e saúde no trabalho, garante em todos os locais de trabalho material básico de primeiros socorros, situado em lugar de fácil acesso e devidamente identificado.

Cláusula 44.^a

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

1- A dependência do álcool, como de outras drogas, deve ser entendida como uma doença e, tratada como tal, sem discriminação e com recurso aos correspondentes serviços de saúde.

2- O tratamento e reabilitação de trabalhador ou trabalhadora só se pode realizar mediante solicitação ou aceitação voluntária do próprio/a, não podendo ser exercida qualquer medida de pressão ou coação para o efeito.

3- Todo aquele que queira receber tratamento e reabilitação para os seus problemas relacionados com o consumo de álcool ou droga não deve ser alvo de discriminação, devendo gozar dos direitos de reserva sobre a vida privada, da confidencialidade dos dados, da mesma segurança de emprego e das mesmas oportunidades de promoção que os seus colegas;

4- Durante o tratamento, o EP garante a manutenção do posto de trabalho ou, com o seu acordo, a transferência do trabalhador/a para outras funções, sem perda de quaisquer direitos e regalias;

5- As disposições constantes desta cláusula, bem como da regulamentação específica sobre a matéria a elaborar pelas partes no prazo de noventa dias após a entrada em vigor do presente ACEP, serão sempre interpretadas e integradas em pleno respeito pelo espírito do enquadramento jurídico nacional, comunitário e internacional e nomeadamente à luz das diretivas estabelecidas na Deliberação 890/2010 da Comissão Nacional de Proteção de Dados, ou de qualquer outra que a venha a substituir, que aqui as partes outorgantes acolhem expressamente.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 45.^a

Divulgação Obrigatória

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no EP, pelo que deve ser distribuído um exemplar a cada trabalhador.

Cláusula 46.^a**Participação dos trabalhadores**

1- O EP compromete-se a reunir periodicamente com a associação sindical subscritora para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2- As associações sindicais têm direito, no âmbito do artigo 340.º da LTFP, a afixar no interior do órgão ou serviço, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo EP, 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 funcionamento normal do órgão ou serviços.

Cláusula 47.^a**Procedimento Culposo**

A violação das normas previstas neste ACEP é passível de procedimento disciplinar, nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 48.^a**Comissão Paritária**

1- As partes outorgantes constituem uma Comissão Paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo, composta por dois membros de cada parte.

2- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.

3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.

4- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com antecedência mínima de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

5- As deliberações da Comissão Paritária quando tomadas por unanimidade passam a constituir parte deste acordo.

6- As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, mediante notificação formal, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados.

7- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, assinadas pelos representantes no final de cada reunião.

8- As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes que lhe deram origem.

9- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada.

Montemor-o-Novo, 7 de dezembro de 2023.

Pelo Município de Montemor-o-Novo:

Sr. Olímpio Manuel Vidigal Galvão, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Montemor-o-Novo.

Pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins:

Sr. Adriano Jorge Pires Seixas de Sousa, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

Sr. Carlos Alexandre Charneca Leal, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea e) dos estatutos do STAL.

Depositado em 14 de dezembro de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 127/2023, a fl. 61 do livro n.º 3.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a ACAP - Associação Automóvel de Portugal e outras e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro - Revisão global

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**Área**

O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território português.

Cláusula 2.^a**Âmbito**

1- O presente contrato colectivo de trabalho é vertical e obriga as empresas representadas pelas seguintes associações patronais, que se dedicam às actividades da indústria, comércio e reparação automóvel, nomeadamente, as que se dediquem ao comércio, reparação, serviços afins e construção de veículos automóveis, máquinas agrícolas, máquinas industriais, pneus, peças e acessórios, reboques, motociclos, assim como actividades conexas:

- ACAP - Associação Automóvel de Portugal;
- ANECRA - Associação Nacional das Empresas do Comércio e da Reparação Automóvel;
- ARAN - Associação Nacional do Ramo Automóvel.

2- São também abrangidos por este contrato colectivo os trabalhadores, independentemente da categoria profissional atribuída, representados pelos sindicatos signatários.

3- Excluem-se do âmbito do presente contrato as empresas representadas pelas associações outorgantes (ARAN) que exerçam exclusivamente as actividades de garagens, estações de serviços, postos de abastecimento de combustíveis, parques de estacionamento e postos de assistência a pneumáticos e ainda as que nas actividades acima mencionadas empreguem de 6 a 12 trabalhadores e possuam, além daquelas actividades, apenas uma secção comercial a que esteja adstrito um único trabalhador, desde que a secção comercial tenha uma facturação inferior a 50 % da facturação geral da empresa, e as que nas actividades acima mencionadas empreguem mais de 12 trabalhadores e possuam, além daquelas actividades, apenas uma secção comercial a que estejam adstritos apenas 1 ou 2 trabalhadores, desde que a secção comercial tenha uma facturação inferior a 50 % da facturação geral da empresa.

4- Todavia, aos trabalhadores que prestem serviço nas secções de comércio automóvel das empresas referidas no número anterior aplicar-se-á o presente CCTV.

5- Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), do Código do Trabalho, conjugado com o artigo 496.º, números 1 e 2 do mesmo código, as partes estimam ficar abrangidos, pela presente convenção, 151 000 trabalhadores e 33 000 empregadores.

Cláusula 3.^a**Vigência e forma de denúncia**

1- O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor, após a sua publicação nos termos da lei.

2- O período de vigência do contrato colectivo é de 12 meses.

3- As tabelas salariais e cláusulas com expressão pecuniária poderão ser denunciadas decorridos 10 meses sobre a data da sua aplicação, podendo o restante clausulado ser denunciado com a antecedência máxima de 180 dias em relação ao termo do respectivo período de vigência.

4- O termo dos prazos de denúncia previsto no número anterior poderá, a requerimento de qualquer das partes, ser antecipado de 2 meses, respectivamente, iniciando-se desde logo um período de pré-negociação com base em proposta e resposta provisórias.

5- Terminado o prazo e vigência do contrato sem que haja denúncia do mesmo, considera-se automaticamente renovado, por períodos de 90 dias, se não for denunciado nos 30 dias imediatamente anteriores ao termo de cada um dos períodos em curso.

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

7- As negociações iniciar-se-ão nos 15 dias seguintes à recepção da resposta à proposta.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 4.^a

Definição de categorias profissionais

No anexo III deste contrato são definidas as categorias profissionais por ele abrangidas, com a indicação das funções que lhes são incumbidas.

Cláusula 5.^a

Enquadramento profissional

As categorias profissionais do presente CCTV constam do enquadramento profissional definido (anexo II).

Cláusula 6.^a

Classificação profissional

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV serão obrigatoriamente classificados pelas entidades patronais de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

2- É vedado às entidades patronais atribuir aos trabalhadores categorias profissionais e graus de enquadramento diferentes dos estabelecidos neste contrato.

Cláusula 7.^a

Níveis profissionais

As diversas categorias profissionais abrangidas pelo presente contrato são distribuídas em níveis, tendo por base as exigências das tarefas realmente desempenhadas, níveis de formação profissional e de conhecimentos técnicos necessários, grau de autonomia das decisões a tomar no desempenho das tarefas, tempo de prática e aprendizagem necessários, como também o esforço físico ou mental e meio ambiente em que o trabalhador desempenhe as suas funções ou tarefas.

Cláusula 8.^a

Condições de admissão

1- Para o preenchimento de lugares na empresa, através de novas admissões ou promoções, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para função, nomeadamente os estabelecidos neste contrato.

2- Para o preenchimento de lugares na empresa, a entidade patronal dará preferência aos trabalhadores já em

serviço, desde que a entidade patronal considere que esses trabalhadores reúnam as condições necessárias para o preenchimento dos referidos lugares.

3- Salvo acordo em contrário, a entidade patronal que admita um trabalhador obriga-se a respeitar a categoria profissional e grau de enquadramento por este adquirido anteriormente, desde que o trabalhador apresente, para o efeito, no acto da admissão, documento comprovativo da categoria profissional ou grau adquiridos ao serviço da entidade patronal anterior.

4- Quando qualquer trabalhador transitar, por transferência, de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada, tenha administradores ou sócios-gerentes comuns, ser-lhe-á contada, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira.

5- A admissão deve constar de um documento, escrito e assinado por ambas as partes, sendo um exemplar entregue ao trabalhador e outro enviado ao sindicato respectivo, no prazo de 15 dias, do qual constam as seguintes informações:

- a) Identidade das partes;
- b) Local de trabalho, ou na falta de um local fixo ou predominante, a indicação de que o trabalhador está obrigado a exercer a sua actividade em vários locais, bem como a sede ou domicílio da entidade patronal;
- c) Categoria do trabalhador e caracterização sumária do seu conteúdo, bem como grau do CCTV;
- d) Data de celebração do contrato e início dos seus efeitos;
- e) Duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;
- f) Duração das férias remuneradas ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;
- g) Prazos de aviso prévio a observar pela entidade empregadora e pelo trabalhador para a denúncia ou rescisão do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;
- h) Valor e periodicidade da remuneração base inicial, bem como as demais prestações retributivas;
- i) Período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;
- j) Instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, quando seja o caso.

6- A contagem do tempo de aprendizagem e tirocínio da mesma profissão, far-se-á em relação à soma dos períodos de trabalho prestado numa ou em várias entidades patronais deste ramo de actividade, desde que seja certificado por escrito o cumprimento dos respectivos períodos.

7- Sempre que se verificarem vagas no quadro dos caixeiros deverá ser dada preferência aos serventes que se encontrem ao serviço na empresa.

8- No preenchimento de vagas para a categoria de inspector de vendas deverá ser dada preferência a vendedores do quadro da empresa.

Cláusula 9.^a

Período experimental

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

2- Em qualquer caso, será sempre garantida ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de trabalho efectivo.

3- Caso se mantenha a admissão, contar-se-á o período de experiência para efeitos de antiguidade.

4- Sem prejuízo do disposto relativamente à contratação a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a empresa tiver 20 ou menos trabalhadores, 90 dias;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

Cláusula 10.^a

Exames médicos e inspecções médicas periódicas

Esta matéria é regulada pelos diplomas relativos à higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 11.^a

Serviço efectivo

Salvo os casos previstos na lei e neste contrato, não se considera serviço efectivo para efeitos de promoção o tempo correspondente a faltas injustificadas e bem assim o de licença sem retribuição na parte que exceda os 2 meses.

Cláusula 12.^a

Idade e habilitações mínimas

- 1- A idade mínima de admissão é de 16 anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 2- Apenas podem ser admitidos com 15 anos, os jovens que desempenham actividade considerada «trabalho leve».
- 3- As habilitações mínimas exigidas são escolaridade obrigatória ou equivalente.
- 4- As habilitações referidas no número anterior não serão exigidas aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato desempenhem as correspondentes profissões.

Cláusula 13.^a

Trabalho de menores

- 1- É válido o contrato com menores que tenham completado 16 anos, sem prejuízo no disposto na lei.
- 2- O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho salvo quando houver oposição do seu representante legal.

Cláusula 14.^a

Menores e trabalho nocturno

Aos menores é vedado o trabalho nocturno, excepto quando a sua prestação seja indispensável para a respectiva formação profissional.

Cláusula 15.^a

Condições especiais do trabalho dos menores

É vedado às entidades patronais utilizar menores nos serviços de balancés, guilhotinas, quinadeiras, prensas de qualquer tipo e com polimento de metais, assim como em postos de trabalho sujeitos a condições que possam ser prejudiciais ao normal desenvolvimento do jovem.

Cláusula 16.^a

Emprego de deficientes

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

SECÇÃO II

Carreira profissional

Cláusula 17.^a

Definição

Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a um grau mais elevado do seu enquadramento profissional ou a mudança para outro serviço de natureza e hierarquia a que corresponda uma escala de retribuições mais elevada.

Cláusula 18.ª

Condições de promoção e acesso

1- Salvo disposição em contrário neste contrato colectivo de trabalho, as condições de promoção e acesso são as seguintes:

a) Os profissionais do 3.º escalão que completarem dois anos de permanência na mesma empresa e na categoria profissional respetiva ascenderão automaticamente ao escalão superior, salvo se a entidade patronal comprovar, por escrito, a inaptidão do trabalhador;

b) Os profissionais do 2.º escalão que completarem quatro anos de permanência na mesma empresa e na categoria profissional respetiva ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar, por escrito, a inaptidão do trabalhador;

c) No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada nos termos das alíneas *a)* e *b)* para a sua promoção, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efetuar no seu posto normal de trabalho, sendo, no caso do cozinheiro, realizado no organismo competente;

d) Os exames a que se refere a alínea anterior destinam-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho e serão efetuados por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores e outro em representação da empresa. O trabalhador designará o seu representante.

2- Em relação aos trabalhadores do comércio e de escritório observar-se-á o seguinte:

a) O praticante de caixeiro será obrigatoriamente promovido a caixeiro-ajudante logo que complete 3 anos de prática ou 18 anos de idade;

b) O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a terceiro-caixeiro logo que complete dois anos de permanência na categoria;

c) O terceiro-caixeiro e segundo-caixeiro ascenderão obrigatoriamente à classe imediata após três anos de permanência na categoria;

d) Os assistentes administrativos III e assistentes administrativos II, ascenderão obrigatoriamente à classe imediata após três anos de permanência na categoria;

e) Os paquetes, após 3 anos de prática ou quando atingirem 18 anos de idade, serão promovidos a estagiários; não possuindo as habilitações para estagiários, serão promovidos a contínuos ou porteiros;

f) Estagiários - Os estagiários, após 2 anos de permanência nesta categoria ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão a assistentes administrativos III, tendo, em qualquer caso, de prestar um mínimo de quatro meses de estágio;

g) A rececionista/telefonista de 2.ª ascenderá a rececionista/telefonista de 1.ª após três anos de permanência na categoria;

h) Para os efeitos previstos nesta cláusula, conta-se a antiguidade que o trabalhador tiver na categoria profissional à data da entrada em vigor do presente contrato.

3- No sector de garagens observar-se-á o seguinte:

a) O estagiário para lavador, após três meses de prática, será obrigatoriamente promovido a lavador;

b) O estagiário para preparador/lubrificador de viaturas, após um ano de estágio, será promovido a preparador/lubrificador de viaturas;

c) O candidato a rececionista logo que complete dois anos de prática, será obrigatoriamente promovido a rececionista.

4- O estágio de vendedor terá a duração de 12 meses, período, após o qual o estagiário passará imediatamente a vendedor.

5- Para as categorias profissionais constantes no anexo I, grupo I, todo o trabalhador com idade superior a 20 anos será admitido diretamente para qualquer dos escalões das referidas categorias profissionais.

SECÇÃO III

Dotações mínimas e quadros de densidadeCláusula 19.^a**Dotações mínimas**

I - Trabalhadores metalúrgicos:

1- As empresas que tenham apenas 1 trabalhador ao seu serviço que seja o executante predominante do trabalho da oficina atribuir-lhe-ão o 1.º escalão.

2- O trabalhador do 1.º escalão que desempenhe funções a que corresponda a categoria de trabalhador de qualificação especializada deverá ser reclassificado nessa categoria.

Cláusula 20.^a**Quadros de densidade**

Para as empresas que venham a constituir-se e no respeitante ao início da sua actividade deverão ser observados os seguintes quadros de densidade:

Trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos

Número de trabalhadores	Escalões			
	1.º	2.º	3.º	Praticantes
1	-	1	-	-
2	1	-	-	1
3	1	-	1	1
4	1	1	1	1
5	1	2	1	1
6	1	2	1	2
7	1	2	2	2
8	2	2	2	2
9	2	3	2	2
10	2	3	3	2

Trabalhadores electricistas

Número de trabalhadores	Oficiais	Pré-oficiais	Ajudantes
1	1	-	-
2	1	-	1
3	1	1	1
4	2	1	1
5	3	1	1
6	3	1	2
7	3	2	2
8	4	2	2
9	5	2	2
10	5	3	2

SECÇÃO IV

Regulamento de aprendizagem e tirocínio

Cláusula 21.^a

Princípios gerais

1- Sem prejuízo do disposto na lei, podem ser admitidos como aprendizes os jovens com menos de 16 anos de idade, para ingresso em categoria profissional onde, nos termos do presente CCTV, seja permitida a aprendizagem. As habilitações literárias mínimas para admissão como aprendiz são a escolaridade obrigatória ou equivalente.

2- O objecto da aprendizagem é a formação profissional para as profissões constantes do anexo II, mediante a correspondente retribuição, constante do anexo I do presente CCTV.

3- O aprendiz não pode ser responsabilizado por eventuais deteriorações que provoque nos equipamentos e materiais que maneje, resultantes da sua natural inexperiência, no exercício da aprendizagem, nem lhe ser exigida contribuição efectiva para a produtividade da empresa.

4- Quando cessar um contrato como aprendiz ou praticante, a empresa obriga-se passar-lhe certificado referente ao tempo de formação profissional e ao aproveitamento que já possui, com a indicação da profissão ou profissões em que tal se verificou.

5- O tempo de aprendizagem ou tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa em que tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado nos termos do número anterior.

6- Quando durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico oficial ou particular equiparado, ou estágio devidamente certificado de um centro de formação profissional, será obrigatoriamente promovido a praticante no prazo de 3 meses sobre o termo de um ou outro dos referidos cursos.

Cláusula 22.^a

Promoções

Ascenderão automaticamente a praticantes os aprendizes que hajam terminado o seu período de aprendizagem e ao grau imediato os praticantes que hajam completado o seu período de tirocínio.

Cláusula 23.^a

Duração de aprendizagem

1- A duração de aprendizagem não poderá ultrapassar 3, 2 ou 1 ano, conforme os aprendizes forem admitidos com 15, 16 ou 17 anos de idade, respectivamente, sem prejuízo no disposto na lei.

2- O aprendiz que perfaça 18 anos de idade será promovido ao escalão imediatamente superior, desde que permaneça um mínimo de 12 meses como aprendiz.

Cláusula 24.^a

Duração do tirocínio

O período máximo de tirocínio dos praticantes será de:

a) Nas profissões do grau 8 que admita o tirocínio:

1) 2 anos para os candidatos que concluírem a aprendizagem;

2) 3 anos para os candidatos que não tenham frequentado qualquer escola de aprendizagem.

Estes no primeiro ano, serão designados por praticantes iniciados.

b) Para as profissões dos graus 9 e 10 que admitam tirocínio, 3, 2 e 1 ano, conforme tenham sido admitidos com 15, 16 e 17 anos, respectivamente.

SECÇÃO V

Regimes especiais

SUBSECÇÃO I

Trabalhadores de escritório e correlativos

Cláusula 25.^a**Idade mínima de admissão**

A idade mínima de admissão é de:

- a) 16 anos, sem prejuízo das exceções previstas na lei;
- b) 18 anos para os contínuos, cobradores, porteiros e guardas.

SUBSECÇÃO II

Trabalhadores electricistas

Cláusula 26.^a**Habilitações mínimas**

Serão classificados como pré-oficiais os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, de electricidade da Marinha de Guerra Portuguesa, da Escola da Marinha Portuguesa, de mecânico electricista ou rádio amador da Escola Militar de electromecânica e com os cursos do Instituto de Formação Profissional do ministério competente, salvo se o regulamento da carteira profissional legalmente aprovado estabelecer condições mais favoráveis para o trabalhador.

Cláusula 27.^a**Promoções e acesso**

- 1- A duração da aprendizagem, à excepção do electricista auto, não poderá ultrapassar os 2 anos.
- 2- O aprendiz que complete 18 anos de idade será promovido ao grau superior desde que perfaça um mínimo de 6 meses de aprendizagem.
- 3- Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais logo que completem 2 anos nessa mesma categoria.
- 4- Os pré-oficiais, após 2 anos de permanência nessa categoria, serão promovidos a oficiais.

SUBSECÇÃO III

Trabalhadores de hotelaria

Cláusula 28.^a**Condições de admissão**

- 1- Só podem ser admitidos trabalhadores maiores de 18 anos.
- 2- Têm preferência de admissão:
 - a) Os diplomados pelas escolas profissionais da indústria hoteleira oficialmente reconhecidas e já titulares da respectiva carteira profissional.
 - b) Os trabalhadores titulares da carteira profissional que tenham sido aprovados em curso de aperfeiçoamento das escolas hoteleiras oficialmente reconhecidas.

Cláusula 29.^a

Título profissional

Para as categorias abaixo indicadas os candidatos terão de preencher os seguintes requisitos:

a) Para controlador-caixa, cozinheiro e despenseiro, ser maior de 18 anos de idade, possuir escolaridade obrigatória e ter sido aprovado em exame de aptidão profissional oficialmente reconhecido, precedido de estágio não inferior a 12 meses;

b) Para encarregado de refeitório, ser maior de 21 anos de idade e ter sido aprovado em exame de aptidão profissional oficialmente reconhecido, precedido de estágio não inferior a 12 meses.

Cláusula 30.^a

Direito à alimentação

1- Nos refeitórios, os trabalhadores apenas têm direito às refeições aí servidas ou confeccionadas.

2- A alimentação será fornecida em espécie e será igual à das refeições servidas aos utentes.

3- As horas destinadas às refeições são fixadas pela entidade patronal, dentro dos períodos destinados às refeições do pessoal constante do mapa de horário de trabalho.

4- Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão estes ser fornecidos nos 30 minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho.

5- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a tomar as suas refeições principais com intervalo inferior a 5 horas.

6- O pequeno-almoço terá de ser tomado até às 10h00 da manhã.

7- O trabalhador que, por prescrição médica, necessite de alimentação especial (dieta) terá direito a que esta lhe seja fornecida, confeccionada ou, no caso de manifesta impossibilidade, em géneros.

8- Para todos os efeitos deste contrato, o valor de alimentação não pode ser deduzido da parte pecuniária da remuneração.

Cláusula 31.^a

Aprendizagem

As profissões enquadradas nas secções de refeitório ou cozinha não admitem aprendizagem.

SUBSECÇÃO IV

Trabalhadores de enfermagem

Cláusula 32.^a

Condições de admissão

Os trabalhadores de enfermagem são os diplomados por escolas oficialmente reconhecidas.

SUBSECÇÃO V

Trabalhadores de garagem

Cláusula 33.^a

Idade de admissão

1- A idade mínima de admissão dos trabalhadores de garagens é de 16 anos, sem prejuízo do disposto na lei para «trabalhos leves».

2- Os trabalhadores admitidos com mais de 18 anos de idade para exercerem as funções de lavador e lubrificador serão classificados como estagiário para lavador e estagiário para lubrificador.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

SECÇÃO I

Direitos, deveres e garantiasCláusula 34.^a**Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Exercer as funções que lhes forem cometidas com zelo e competência;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- d) Zelar pelo bom estado e conservação de todo o material que lhes tenha sido confiado, não podendo em caso algum fazer uso abusivo do mesmo;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e realizar o trabalho que lhes for cometido com zelo e diligência;
- g) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a entidade patronal, nem divulgar informações respeitantes à propriedade industrial ou comercial, métodos de fabrico e segredos comerciais, bem como, no que respeita à específica actividade de reparação de automóveis, não prestar serviços para reparação de veículos a qualquer outra entidade, ainda que efectuados fora das horas de serviço;
- h) Cumprir os regulamentos internos da empresa, uma vez aprovados pelo Ministério do Trabalho, nos termos da lei, mediante parecer prévio da comissão sindical, comissão intersindical ou, na falta destes, o sindicato representativo da maioria dos trabalhadores;
- i) Não se deslocar para fora do local de trabalho, nas horas de serviço, sem autorização do seu superior hierárquico;
- j) Prestar informações com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados e vice-versa;
- l) Usar os fatos de trabalho que forem distribuídos pela empresa durante o tempo de serviço, desde que os mesmos se encontrem em boas condições de apresentação;
- m) Cumprir o horário de trabalho estabelecido para a sua actividade profissional, não abandonando a mesma, sem prejuízo do disposto na matéria relativa ao regime de turnos;
- n) Equipar-se e desequipar-se sem prejuízo de cumprimento do seu horário de trabalho.

Cláusula 35.^a**Deveres das entidades patronais**

São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Providenciar boas condições no local de trabalho, instalando os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, de acordo com as normas aplicáveis;
- c) Não exigir do trabalhador serviços não compreendidos no objecto do contrato individual, salvo nos casos e condições previstas neste CCTV;
- d) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados de associações sindicais outorgantes, instituições de Segurança Social ou membros de comissões paritárias;
- e) Prestar às associações outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato em relação aos seus associados;
- f) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- g) Tratar com correcção os profissionais sob as suas ordens e exigir idêntico procedimento do pessoal investido em funções de chefia, devendo qualquer observação ou admoestação ser feita em particular e de forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- h) Indicar para lugares de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, dando conhecimento ao órgão representativo dos trabalhadores na empresa;

- i)* Facilitar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que este o solicite;
- j)* Zelar por que os trabalhadores ao seu serviço não sejam privados dos meios didáticos, internos ou externos, destinados a melhorarem a própria formação e actualização profissional;
- l)* Registar em documento próprio da empresa, quando solicitado pelo trabalhador, as datas do início e fim do contrato, bem como a sua categoria profissional;
- m)* Informar os trabalhadores sobre tudo que diga respeito às questões da sua segurança e da sua saúde relativas ao posto de trabalho.

Cláusula 36.^a

Garantias aos trabalhadores

- 1- 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, excepto nos casos em que, precedendo autorização do Ministério do Trabalho, haja acordo do trabalhador e parecer do sindicato;
 - c)* Baixar a profissão ou escalão do trabalhador excepto nos casos em que, nas condições legais, precedendo autorização do Ministério do Trabalho, haja acordo do trabalhador e parecer do sindicato;
 - d)* Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 40.^a;
 - 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, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para o fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
 - g)* Despedir e 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 actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
 - i)* Mudar o trabalhador de secção ou sector, ainda que seja para exercer as mesmas funções, sem o seu prévio consentimento, quando tal mudança implique condições de trabalho mais desfavoráveis;
 - j)* Impedir aos trabalhadores o acesso aos serviços dos técnicos de assistência social da empresa, sem prejuízo da normal laboração desta e do disposto na alínea *i)* da cláusula 37.^a;
 - l)* Descontar na retribuição dos trabalhadores quaisquer importâncias a que se julguem com direito, salvo nos casos previstos na lei;
- 2- A violação das garantias estabelecidas nesta cláusula constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com direito às indemnizações previstas neste contrato.
- 3- Constituem violação das leis do trabalho e como tal serão punidas as infracções ao disposto nesta cláusula.

Cláusula 37.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

- 1- Entende-se por transferência a mudança de local de trabalho com carácter de permanência, estabilidade e definitividade.
- 2- As entidades patronais só podem transferir os trabalhadores para outro local de trabalho com o seu acordo escrito, salvo quando a transferência não resulte uma variação sensível, ou de qualquer forma mais prejudicial, do tempo de trajecto para esse local.
- 3- Em caso de mudança total ou parcial do estabelecimento, os trabalhadores poderão, contudo, e salvo acordo em contrário, ser transferidos, desde que essa transferência não lhes cause prejuízo sério.
- 4- Em caso de transferência do local de trabalho a título definitivo, a entidade patronal custeará as despesas de transporte do trabalhador e agregado familiar, mobiliário e outros bens.
- 5- Se a transferência do local de trabalho não envolver mudança de residência do trabalhador, a entidade patronal deverá custear o acréscimo de despesas de transporte e remunerar a diferença do tempo gasto no trajecto.
- 6- O trabalhador, em caso de transferência de local de trabalho, a título provisório, considera-se em regime de deslocação, sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3.

Cláusula 38.^a

Transmissão do estabelecimento

1- A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo no disposto da cláusula 37.^a

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados, junto do transmitente e do adquirente, até ao momento da transmissão.

3- Para efeito do disposto no número 2, deverá o adquirente durante os 30 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, em lugar bem visível, no qual dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos; e quanto aos trabalhadores ausentes por motivos justificados, deverá avisá-los no início daquele período, por carta registada com aviso de recepção, para a última morada por eles comunicada à empresa.

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

Cláusula 39.^a

Quotizações

1- Os sistemas de cobrança de quotas sindicais resultarão de acordo entre as entidades patronais e os delegados sindicais, a comissão sindical ou intersindical ou, na falta daqueles, com o sindicato respectivo e mediante declaração expressa nesse sentido dos trabalhadores, indicando o respectivo sindicato.

2- No caso de ser firmado o acordo referido no número anterior, as empresas obrigam-se a fazer chegar aos respectivos sindicatos, até ao dia 30 do mês seguinte a que respeitem, o produto das quotizações pela forma que considerarem mais adequada (numerário, cheque ou vale de correio).

Cláusula 40.^a

Higiene e segurança no trabalho

As entidades patronais instalarão obrigatoriamente os trabalhadores ao serviço em boas condições de higiene e segurança observando os preceitos legais aplicáveis.

SECÇÃO II

Formação profissional

Cláusula 41.^a

Direitos e deveres - Em geral

1- O empregador deve proporcionar ao trabalhador ações de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2- O trabalhador deve participar de modo diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, ainda que fora do seu período normal de trabalho, salvo se houver motivo atendível.

Cláusula 42.^a

Qualificação inicial dos jovens menores

1- A qualificação inicial dos jovens menores admitidos a prestar trabalho e que dela careçam é assegurada através da frequência de uma modalidade de educação ou formação exigida a menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória, mas não possua uma qualificação profissional, bem como a menor que tenha completado a idade mínima de admissão sem ter concluído a escolaridade obrigatória ou que não possua qualificação profissional.

2- A frequência, por parte do menor sem escolaridade obrigatória ou sem qualificação profissional, de uma modalidade de educação ou formação é regulada na lei e nos artigos seguintes.

Cláusula 43.^a**Direito individual à formação**

1- O direito individual à formação vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito à formação, após seis meses de duração do contrato, devendo o número de horas ser proporcional àquela duração.

3- O direito individual à formação do trabalhador concretiza-se, na parte a que o empregador está adstrito, através da formação contínua.

Cláusula 44.^a**Formação contínua**

1- O empregador deve assegurar o cumprimento de um número mínimo de horas anuais de formação certificada que pode ser realizado através de uma ou mais ações de formação.

2- A formação referida no número anterior pode ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora ou pessoa certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dá lugar à emissão de certificado e a registo na Caderneta Individual de Competências nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

3- A área em que é ministrada a formação profissional pode ser fixada por acordo e, na falta deste, é determinada pelo empregador.

4- Sendo fixada pelo empregador, a área de formação profissional tem de coincidir ou ser afim com a actividade desenvolvida pelo trabalhador nos termos do contrato.

5- O empregador, deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.

6- Sendo micro ou pequena empresa, o trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 10 ou 15 horas de formação contínua, respectivamente 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.

7- Sendo média ou grande empresa, o trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 40 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.

8- As horas de formação certificada previstas nos números 6 e 7 da presente cláusula que não foram asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, são transformadas em créditos com referência ao valor das 40 horas/ano previstas na lei.

9- Para efeito do disposto nos números 6 e 7, da presente cláusula, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito do processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

10- O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados 3 anos sobre a sua constituição.

11- Cessando o contrato de trabalho e, em caso de não cumprimento do número mínimo de horas de formação previsto nos números 6 e 7 da presente cláusula, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação previsto no Código de Trabalho e que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação, nos termos do número 8.

CAPÍTULO IV

Exercício da actividade sindical na empresaCláusula 45.^a**Direito à actividade sindical na empresa**

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais da empresa.

2- Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos.

3- Entende-se por comissão sindical de empresa a organização dos delegados do mesmo sindicato na empresa ou unidade de produção.

4- Entende-se por comissão intersindical de empresa a organização dos delegados de diversos sindicatos na empresa ou unidade de produção.

5- Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal da empresa.

6- Os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, podem ter acesso às instalações da empresa desde que seja dado prévio conhecimento à entidade patronal, ou seu representante, do dia, hora e assunto a tratar.

Cláusula 46.^a

Número de delegados sindicais

1- O número máximo de delegados sindicais, a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula 49.^o, é o seguinte:

- a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;
 - b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;
 - c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;
 - d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6 delegados;
- Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - O número de delegados resultante da fórmula:

$$6 + \frac{n - 500}{200}$$

representando n o número de trabalhadores.

2- O disposto no número anterior é aplicável por sindicatos desde que estes representem nas empresas mais de 10 trabalhadores sindicalizados.

3- Nas empresas a que se refere a alínea a) do número 1, e seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito de horas previsto na cláusula 49.^a

Cláusula 47.^a

Do direito de reunião nas instalações da empresa

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical.

2- Sem prejuízo no disposto no número anterior os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, até ao limite de 15 horas em cada ano, mediante convocação da comissão intersindical ou da comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

3- As reuniões referidas nos números anteriores não podem prejudicar a normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

4- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal ou a quem a represente, com a antecedência mínima de 1 dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar no local reservado para esse fim a respectiva convocatória, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal comunicação com a referida antecedência.

5- Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores da empresa, podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à empresa com a antecedência mínima de 6 horas.

6- Para as reuniões previstas nesta cláusula, a entidade patronal cederá as instalações convenientes.

Cláusula 48.^a

Cedência de instalações

1- Nas empresas ou unidades de produção com 100 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Nas empresas ou unidades de produção com menos de 100 trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 49.^a

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 8 por mês, quer se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical.

2- O crédito de horas estabelecido no número anterior será acrescido de 1 hora por mês, em relação a cada delegado, no caso de empresas integradas num grupo económico ou em várias unidades de produção e caso esteja organizada a comissão sindical das empresas do grupo ou daquelas unidades.

3- O crédito de horas estabelecido nos números anteriores respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4- Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus responsáveis directos com a antecedência, sempre que possível, de 4 horas.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Substituições

Cláusula 50.^a

Substituição dos trabalhadores da mesma profissão

1- Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria profissional superior à sua terá direito ao respectivo grau de remuneração, previsto neste contrato, durante o tempo efectivo da substituição.

2- Os trabalhadores referidos no número anterior terão direito a um subsídio de férias e de Natal sobre o grau de remuneração do trabalhador substituído proporcional ao tempo da respectiva substituição.

Cláusula 51.^a

Execução de funções de diversas profissões

1- O trabalhador que execute funções de diversas profissões tem direito a receber a retribuição mais elevada.

2- Sempre que o trabalhador execute funções de profissão a que corresponda retribuição superior, adquire, para todos os efeitos, ao fim de 3 meses consecutivos ou 5 intercalados, a nova profissão e respectiva retribuição, sem prejuízo do recebimento desta retribuição durante os períodos referidos.

3- Exceptuam-se do disposto no número anterior as profissões de chefia, em relação às quais o trabalhador adquire tão-somente o direito à retribuição mais elevada, a menos que o seu exercício se prolongue por mais de um ano, caso em que o trabalhador adquirirá igualmente a nova profissão.

4- Nos casos de substituição previstos no número anterior, o substituto adquire o direito a ocupar a vaga do substituído, caso esta venha a ocorrer durante o período de substituição.

5- Os tempos de trabalho intercalados a que se refere o número 2 contam-se por períodos de 1 ano a partir da data do seu início.

6- O disposto nos números anteriores não prejudica o regime de promoções previsto neste contrato.

SECÇÃO II

Duração do trabalho

Cláusula 52.^a

Definição do horário de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período de trabalho diário normal, bem como os intervalos de descanso diários.

Cláusula 53.^a

Período Normal de trabalho

1- O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho.

2- O período normal de trabalho não pode exceder 8 horas por dia e 40 horas por semana e 39 horas para trabalhadores administrativos, tendo os trabalhadores direito a 2 dias de descanso, contínuos ou descontínuos.

3- Por acordo entre empresa e trabalhadores, a laboração semanal poderá incluir um 6.º dia, sendo, nesse caso, esse 6.º dia, remunerado com um acréscimo de 2 % e de 5 % sobre o respectivo nível, se laborar, meio-dia ou dia completo, respectivamente, sem prejuízo do direito aos descansos semanais previstos na presente convenção.

4- O disposto no número anterior não se aplica às empresas do subsector da montagem ou às empresas funcionalmente a ele ligadas.

5- O período normal de trabalho diário de trabalhador que preste trabalho exclusivamente em dias de descanso semanal da generalidade dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento pode ser aumentado até 4 horas diárias.

6- Há tolerância de 15 minutos para transacções, operações ou outras tarefas começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, tendo tal tolerância carácter excepcional e devendo o acréscimo de trabalho ser pago ao perfazer 4 horas ou no termo do ano civil.

7- Sem prejuízo de outros acordos entre empregador e trabalhadores, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a 1 hora nem superior a 2 horas, fora do local de trabalho, não podendo os trabalhadores prestar mais de 5 horas seguidas de trabalho.

8- O regime definido nesta cláusula não se aplica ao trabalho por turnos, nem à laboração em regime de banco de horas.

Cláusula 54.ª

Adaptabilidade, período de referência e duração média do trabalho

1- Salvo no subsector da montagem ou às Empresas funcionalmente a ele ligadas, o período normal de trabalho, pode ser aumentado até 2 horas diárias e a duração do trabalho semanal pode atingir as 50 horas, não se contando para este efeito o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2- Em regime de adaptabilidade, a duração média do trabalho é apurada por referência a período não superior a 12 meses.

3- Durante o período de referência previsto no número 2, a duração média do trabalho semanal, incluindo o trabalho suplementar, não pode exceder 48 horas.

4- Sob o regime da adaptabilidade, em semana cuja duração de trabalho semanal seja inferior a 40 horas, a redução pode ser feita mediante redução diária do período normal de trabalho, não superior a 2 horas, salvo se as partes acordarem na redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias.

5- Trimestralmente, o empregador fornecerá ao trabalhador a conta corrente do aumento e da redução dos períodos diários e semanais de trabalho.

Cláusula 55.ª

Alteração ao horário de trabalho

1- A alteração de horário de trabalho deve ser precedida de consulta aos trabalhadores, envolvidos e à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, bem como, ainda que vigore o regime de adaptabilidade, ser afixada na empresa com antecedência de 7 dias relativamente ao início da sua aplicação, ou 3 dias em caso de micro empresa.

2- Exceptua-se do disposto no número anterior a alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a 1 semana, desde que seja registada em livro próprio, com a menção de que foi consultada a estrutura de representação colectiva dos trabalhadores referida no número anterior, e o empregador não recorra a este regime mais de 3 vezes por ano.

3- Não pode ser unilateralmente alterado o horário individualmente acordado.

4- A alteração que implique acréscimo de despesas para o trabalhador confere direito a compensação económica para esse efeito. Excepciona-se os casos em que a empresa possibilite o transporte «de» e «para» e refeição gratuita.

Cláusula 56.B

Banco de horas

1- Sem prejuízo dos acordos em vigor nas empresas, o empregador poderá instituir um banco de horas, em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos números seguintes:

2- No subsector da montagem ou nas empresas funcionalmente a elas ligadas, as condições de implementação concreta do banco de horas devem ser objecto de negociação com as estruturas representativas dos trabalhadores de cada empresa, embora com a observância do disposto na presente cláusula.

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

4- No subsector da montagem ou nas empresas funcionalmente a ele ligadas, o limite anual referido no número anterior não pode ultrapassar as 100 horas.

5- O aumento do número de horas semanais referido nos números anteriores, é possível, inclusivamente, através da prestação de dias completos de trabalho, isto é, o aumento do número de horas semanais poderá efectuar-se através de dias completos, em vez de acréscimo de horas diárias em dias normais de trabalho, verificadas situações de carácter excepcional de produção ou por acordo entre o empregador e os trabalhadores.

6- No subsector da montagem e das empresas funcionalmente a ele ligadas o regime previsto nesta cláusula só poderá ser observado nas condições do número anterior.

7- Os períodos de redução do tempo de trabalho podem ser observados pela redução diária do período normal de trabalho ou pela redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, verificadas situações de carácter excepcional de produção ou por acordo entre o empregador e os trabalhadores.

8- No caso de acréscimo do tempo de trabalho atingir as 4 horas diárias, o trabalhador terá nesse dia o direito a um período para refeição, contado como tempo de trabalho, bem como ao subsídio de refeição ou, alternativamente, ao fornecimento da refeição.

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

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

11- Na compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho, o empregador deve avisar o trabalhador do tempo de redução, com 3 dias de antecedência.

12- No subsector da montagem ou nas empresas funcionalmente a ele ligadas, o regime de banco de horas, tanto no acréscimo ao período normal de trabalho como na sua compensação, deve ser do conhecimento dos trabalhadores envolvidos, no início de cada ano.

13- 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.

14- No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, o que poderá ainda ser efectuado até ao final do 1.º trimestre do ano civil subsequente, ou posteriormente, até ao final deste último ano, neste caso mediante acordo entre o empregador e os trabalhadores, mormente relevando a contiguidade ao gozo de férias.

15- No caso de a compensação não se mostrar efectuada nos termos referidos no número anterior, o saldo das horas prestadas em acréscimo ao tempo de trabalho será pago pelo valor da retribuição horária normal.

16- O empregador obriga-se a fornecer trimestralmente ao trabalhador a sua conta corrente do banco de horas.

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

18- A organização do banco de horas deverá ter em conta a localização da empresa, nomeadamente no que concerne à existência de transportes públicos. Sempre que o trabalho prestado tenha o seu início ou término em hora que não existam transportes públicos colectivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, o empregador suportará as despesas de outro meio de transporte.

19- O trabalho prestado neste âmbito em dia feriado ou em dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a uma majoração de 50 %, a registar como crédito de horas.

20- O trabalho prestado no âmbito do número anterior, no caso de ultrapassar as 4 horas, confere ainda o direito ao subsídio de alimentação ou, alternativamente, ao fornecimento da refeição.

21- Qualquer trabalhador que se veja na contingência de não poder prestar trabalho em situação de acrés-

cimo, deverá comunicar e justificar essa indisponibilidade ao respectivo superior hierárquico, utilizando os procedimentos definidos e adoptados para qualquer situação de falta ao período normal de trabalho.

22- A ausência da justificação de falta referida no número anterior, implicará que o período de ausência seja considerado injustificado com todas as consequências daí decorrentes.

Cláusula 57.^a

Fixação do horário de trabalho

Compete às entidades patronais estabelecer os horários de trabalho dentro dos condicionalismos da lei e do presente contrato, devendo os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa pronunciar-se sobre tudo o que se refira ao estabelecimento e organização dos horários de trabalho.

Cláusula 58.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Podem ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades empregadoras, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes condições:

- a) Exercício de cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controle imediato da hierarquia.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a um suplemento adicional à sua remuneração correspondente a 2 horas de trabalho normal por dia.

3- Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos ao Ministério do Emprego e da Segurança Social, serão acompanhados de declaração de concordância dos trabalhadores, depois de ouvidos os respectivos sindicatos, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

Cláusula 59.^a

Regime de trabalho suplementar - Noção

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

2- No caso em que o acordo sobre isenção de horário de trabalho tenha limitado a prestação deste a um determinado período de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que exceda esse período.

3- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do disposto no número anterior;
- b) O prestado para compensar suspensão de actividade, independentemente da sua 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 15 minutos prevista no número 6 da cláusula 53.ª;
- d) A formação profissional realizada fora do horário de trabalho, que não exceda 2 horas diárias;
- e) O trabalho prestado para compensação de períodos de ausência ao trabalho, efectuada por iniciativa do trabalhador, desde que uma e outra tenham o acordo do empregador.

4- Na situação referida na alínea e) do número 3, o trabalho prestado para compensação não pode exceder os limites diários do número 1 da cláusula 61.^a

Cláusula 60.ª

Condições de prestação

1- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador.

2- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.

3- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, invocando razões atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

Cláusula 61.^a

Limites

1- O trabalho suplementar previsto no número 1 da cláusula 59.^a está sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) No caso de micro empresa ou pequena empresa - 200 horas por ano;
- b) No caso de média ou grande empresa - 175 horas por ano;
- c) No caso de trabalhador a tempo parcial, 80 horas por ano ou o número de horas correspondente à proporção entre o respectivo período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo em situação comparável, quando superior;
- d) Em dia normal de trabalho - 2 horas;
- e) Em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou feriado, um número de horas igual ao período normal de trabalho diário;
- f) Em meio-dia de descanso complementar, um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário.

2- O limite a que se refere a alínea c) do número 1 pode ser aumentado, mediante acordo escrito entre o trabalhador e o empregador, até 150 horas.

Cláusula 62.^a

Descanso compensatório

1- O trabalhador que presta trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado tem direito a descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas, sem prejuízo do disposto no número 4.

2- O descanso compensatório a que se refere o número anterior vence-se quando perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3- O descanso compensatório remunerado previsto nos números 1 e 2 pode ser, com o acordo do trabalhador, substituído por redução equivalente do tempo de trabalho.

4- 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 3 dias úteis seguintes.

5- 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.

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

Cláusula 63.^a

Trabalho suplementar e turnos

Não é permitida a prestação de trabalho suplementar aos trabalhadores em regime de turnos, salvo na iminência de prejuízos graves para a empresa ou mediante acordo dos trabalhadores.

Cláusula 64.^a

Trabalho nocturno

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte, só sendo autorizado, para além dos casos de laboração em regime de turnos, quando a entidade patronal comprovar a sua necessidade, ouvido o órgão representativo dos trabalhadores.

2- Considera-se também como nocturno, 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 nocturno.

3- A remuneração do trabalho nocturno será superior em 25 % à do trabalho prestado durante o dia.

Cláusula 65.^a

Regime geral de trabalho por turnos

1- Apenas é considerado trabalho em regime de turnos o prestado em turnos de rotação contínua ou descontínua em que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações de horário de trabalho.

2- O trabalho em regime de turnos só é autorizado desde que a entidade patronal comprove devidamente a sua necessidade, ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os sindicatos interessados, devendo o respectivo parecer acompanhar o pedido de aprovação ao Ministério do Trabalho.

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

a) Em regime de 2 turnos, o período normal de trabalho semanal é de 40 horas, distribuídas de segunda a sexta-feira;

b) Em regime de 3 turnos, o período normal de trabalho é de 40 horas, podendo ser distribuído por 6 dias, de segunda a sábado, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados. Em regra, e salvo acordo em contrário com a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, com a comissão sindical ou intersindical ou com o sindicato respectivo, as horas do turno predominantemente nocturno serão distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

4- A distribuição do período normal de trabalho semanal poderá fazer-se de outra forma, desde que a entidade patronal justifique por escrito a sua necessidade, ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta a comissão sindical ou intersindical ou os sindicatos interessados devendo o respectivo parecer acompanhar o pedido de aprovação para o ministério competente.

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

a) 15 % de retribuição de base efectiva, no caso de prestação de trabalho em regime de dois turnos de que apenas um seja total ou parcialmente nocturno;

b) 25 % de retribuição de base efectiva, no caso de prestação de trabalho em regime de três turnos, ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos.

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

7- O acréscimo de retribuição previsto no número anterior inclui a retribuição especial do trabalho como nocturno.

8- Os acréscimos de retribuição previstos no número 5 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.

9- Em regime de turnos, os trabalhadores têm direito a um período para repouso ou refeição, de duração não inferior a 30 minutos, o qual será considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho; durante o período atrás referido o trabalhador poderá não abandonar o posto de trabalho, mas deve, sempre que possível, ser substituído nas suas ausências por outro trabalhador.

10- Os trabalhadores que completem 50 anos de idade e 20 anos de serviço neste regime têm direito a mudar de turno ou passar ao horário normal, devendo a empresa assegurar tal mudança ou passagem nos sessenta dias imediatos à comunicação do trabalhador, até ao limite anual de 10 % do total dos trabalhadores integrados no respectivo turno.

11- Qualquer trabalhador que comprove através de atestado médico a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos 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 desse exame e os respectivos elementos de diagnóstico.

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

13- São permitidas as trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma categoria e nível, desde que previamente acordadas entre os interessados e a entidade patronal.

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

15- Salvo casos imprevisíveis ou de força maior, devidamente comprovados à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical, ou ao sindicato respectivo, a entidade patronal obriga-se a fixar a escala de turnos, pelo menos, com um mês de antecedência.

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

Cláusula 66.^a

Trabalhadores-estudantes

A regulamentação do estatuto do trabalhador-estudante encontra-se prevista na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, redacção actual.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal, feriados, férias

Cláusula 67.^a

Descanso semanal obrigatório e complementar

1- O trabalhador tem direito a um dia completo de descanso semanal obrigatório que é o domingo. No entanto, este dia de descanso semanal obrigatório e com o acordo do trabalhador, poderá não coincidir com o domingo e ser gozado noutro dia da semana, desde que em pelo menos 20 semanas por ano, o gozo ao domingo esteja assegurado. São excepcionados os regimes de laboração contínua em curso nas empresas.

2- Nas empresas do subsector da montagem ou nas empresas funcionalmente a ele ligadas o dia de descanso semanal obrigatório é sempre o domingo.

3- Sem prejuízo do previsto nos números 5 e 6 da cláusula 56.^a, em regime de banco de horas, que, assim ficam ressalvados, o trabalhador tem direito a um período de descanso semanal complementar, contínuo ou descontínuo, agregado ao dia de descanso semanal obrigatório.

4- O empregador deve, sempre que possível, proporcionar o descanso semanal obrigatório no mesmo dia a trabalhadores do mesmo agregado familiar que o solicitem.

5- O descanso semanal obrigatório e o período de 11 horas correspondente ao descanso diário estabelecido entre dois períodos diários de trabalho consecutivo devem ser gozados em continuidade.

6- O período de 11 horas referido no número anterior considera-se cumprido, no todo ou em parte, pelo descanso semanal complementar gozado em continuidade ao descanso semanal obrigatório.

Cláusula 68.^a

Feriados

1- Para além dos feriados obrigatórios previstos na lei, serão igualmente considerados feriados obrigatórios o feriado municipal da localidade e a Terça-Feira de Carnaval.

2- Toda e qualquer suspensão de trabalho por motivo de «pontes», «fins-de-semana», tradição local e outros, dará lugar a distribuição de trabalho por calendário anual, mediante acordo entre a empresa e a comissão de trabalhadores, comissão sindical ou intersindical ou a maioria dos trabalhadores.

Cláusula 69.^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.

2- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por trabalho suplementar ou qualquer outra modalidade ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo nos casos especiais previstos na lei e neste contrato.

3- As férias não poderão ter início num dos dias destinados ao descanso semanal nem em dia feriado.

Cláusula 70.^a

Duração de férias

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

2- As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, salvo se a entidade patronal e o trabalhador acordem que o respectivo período seja gozado interpoladamente.

3- Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador, além das férias e subsídios vencidos, se ainda as não tiver gozado, a parte proporcional das férias e subsídios relativos ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 71.^a

Subsídio de férias

1- No mínimo de 8 dias antes do início das férias, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tenha direito.

2- O subsídio de férias beneficia sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

3- Para efeito dos cálculos, quer da retribuição do período de férias, quer do respectivo subsídio dos trabalhadores, que auferirem retribuição mista, isto é, composta de uma parte fixa e uma parte variável, deverá considerar-se a média da parte variável recebida nos últimos 12 meses, acrescida da parte fixa auferida no momento.

Cláusula 72.^a

Marcação do período de férias

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

2- Para o efeito deverá o trabalhador indicar à entidade patronal, até 31 de março, o período de férias que pretende gozar.

3- Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical.

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

5- O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano.

6- Se o mapa de férias não for fixado até 15 de maio, o trabalhador gozará as férias no período que tiver indicado nos termos do número 2, a não ser que tenha indicado as suas férias para maio, caso em que o prazo termina em 30 de abril.

7- Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontram ao serviço da mesma entidade patronal será concedida obrigatoriamente a faculdade de gozar férias simultaneamente.

8- As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora e desde que salvaguardando, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 73.^a

Alteração ou interrupção do período de férias

1- Se depois de fixada a época de férias, a entidade patronal, por motivos de interesse da empresa, a alterar ou fazer interromper as férias já iniciadas indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria férias na época fixada; em caso de interrupção de férias, a entidade patronal pagará ainda ao trabalhador os dias de trabalho prestado com o acréscimo de 100 %.

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

Cláusula 74.^a

Violação do direito a férias

1- A entidade patronal que, intencionalmente, não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o quádruplo da retribuição e o subsídio correspondente ao tempo de férias que este deixou de gozar.

2- O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

SECÇÃO II

FaltasCláusula 75.^a**Definição de falta**

- 1- Falta é a ausência durante o tempo correspondente a um dia normal de trabalho.
- 2- As ausências durante períodos inferiores a um dia serão consideradas somando os tempos respectivos e reduzido o total a dias.
- 3- Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

Cláusula 76.^a**Faltas justificadas**

- 1- São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas por motivo de acidente ou doença de qualquer natureza;
 - b) Por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos seguintes termos:
 - Até vinte dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que com ele viva em união de facto ou economia comum, filho ou enteado;
 - Até cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha recta, não incluídos ponto anterior-pais, sogros, padrasto, madrasta, genros e noras;
 - Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta-avós, netos, bisnetos (do próprio ou do cônjuge), ou parente no 2.º grau da linha colateral-irmãos, cunhados.
 - c) As dadas para acompanhamento de funerais de pessoas previstas na alínea b), quando o funeral não tiver lugar nos dias de falta acima referidas;
 - d) As dadas durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - e) As dadas no âmbito da legislação em vigor sobre a parentalidade;
 - f) As dadas pelo tempo indispensável para prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar do trabalhador, considerando-se como tal o cônjuge, parentes e afins e bem assim quaisquer outras pessoas que com ele vivam em comunhão de mesa e habitação;
 - g) As dadas pelo tempo indispensável ao desempenho de funções em associações sindicais ou em quaisquer outros organismos legalmente reconhecidos que promovam a defesa dos interesses materiais ou culturais dos trabalhadores;
 - h) As que resultem de motivo de força maior, em consequência de cataclismo, inundações, tempestade ou situação extraordinária semelhante, impeditiva de apresentação do trabalhador ao serviço;
 - i) As que resultem de imposição, devidamente comprovada, de autoridade judicial, militar ou policial;
 - j) As dadas por motivo de detenção ou prisão preventiva do trabalhador, enquanto não se verificar a prisão efectiva resultante de decisão condenatória;
 - k) As dadas pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro, se como tal o trabalhador estiver inscrito;
 - l) As dadas nos dias em que o trabalhador doar sangue;
 - m) As que forem prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.
- 2- Não implicam perda de retribuição:
 - a) As faltas previstas nas alíneas b), d), h), i), l), do número anterior;
 - b) As faltas pelo tempo indispensável para assistência à família, até ao limite de 12 dias por ano, desde que justificadas por uma declaração de um serviço médico ou por um outro meio idóneo, sem prejuízo da sua eventual comprovação pelos serviços da empresa;
 - c) As faltas previstas na alínea k) do número anterior quando comprovadamente não forem remuneradas integralmente por outra entidade.
- 3- No caso da alínea b) do número 1 as faltas serão dadas a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, desde que este conhecimento se verifique até 8 dias após o facto, sob pena de a regalia caducar.

Cláusula 77.^a

Comunicação e prova das faltas

1- As comunicações de ausência e os pedidos de dispensa deverão ser transmitidos à empresa com a maior brevidade possível após o trabalhador ter tido conhecimento do motivo que os justificam; nos casos de manifesta urgência ou tratando-se de situação imprevisível, deverão ser transmitidos no mais curto período possível após a ocorrência.

2- 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.

Cláusula 78.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

SECÇÃO III

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 79.^a

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado do trabalhador

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

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

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

4- O contrato caducará, porém, quando se torne certo de que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre Segurança Social.

Cláusula 80.^a

Licença sem retribuição

1- A entidade patronal concederá ao trabalhador, a pedido deste devidamente fundamentado, licença sem retribuição até ao limite de 2 meses.

2- A entidade patronal poderá negar a concessão de licença sem retribuição nos seguintes casos:

a) Quando o pedido não se achar devidamente fundamentado;

b) Quando a licença se destinar ao exercício remunerado de qualquer das funções enumeradas no anexo III noutra empresa ou por conta própria;

c) Quando da concessão de licença resultarem comprovadamente prejuízos directos que ponham em causa a própria actividade da empresa nos casos em que o trabalhador não possa ser substituído por outros, ou quando haja riscos de outros prejuízos de excepcional gravidade.

3- O trabalhador que pretender exercer o direito previsto no número 1 desta cláusula, deverá apresentar o seu pedido, por escrito, com a antecedência mínima de 10 dias.

4- A entidade patronal só será obrigada a conceder o direito previsto no número 1, decorrido que seja 1 ano sobre o termo da última licença.

5- Os limites fixados nos números 1 e 4 não se aplicam quando a licença se destinar à frequência de cursos ou estágios de formação profissional ou cultural.

6- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

SECÇÃO I

Princípios geraisCláusula 81.^a**Cessação do contrato de trabalho**

A cessação do contrato de trabalho fica sujeito ao regime legal aplicável, salvo na parte expressamente prevista neste contrato.

Cláusula 82.^a**Certificado de trabalho**

1- Ao cessar o contrato de trabalho, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

SECÇÃO II

Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronalCláusula 83.^a**Princípio geral**

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

2- Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato seja a termo ou não.

Cláusula 84.^a**Justa causa**

1- Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2- Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática no âmbito da empresa de violências físicas, de injúrias ou das ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 85.^a

Processo disciplinar para despedimento

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a entidade empregadora comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

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

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

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

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

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

7- Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do número 3, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar o seu parecer fundamentado.

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

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

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

11- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos no número 2 do artigo 329.º do Código do Trabalho.

12- Igual suspensão decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja anunciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

13- Nas empresas com um número de trabalhadores não superiores a 20, no processo de despedimento são dispensadas as formalidades previstas nos números 2 a 5 e 7 a 10 desta cláusula.

14- É garantida a audição do trabalhador, que a poderá substituir, no prazo de cinco dias úteis contados da notificação da nota de culpa, por alegação escrita dos elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação dos mesmos, podendo requerer a audição de testemunhas.

15- A decisão do despedimento deve ser fundamentada, com discriminação dos factos imputados ao trabalhador, sendo-lhe comunicada por escrito.

16- No caso de o trabalhador arguido ser membro de comissão de trabalhadores ou representante sindical, o processo disciplinar segue os termos da cláusula 86.^a

Cláusula 86.^a

A ilicitude do despedimento

1- O despedimento é ilícito:

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

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

3- O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no número 1 da cláusula 85.^a;
- b) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos números 4 e 5 da cláusula 85.^a e na lei;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos números 8 a 10 da cláusula 85.^a

4- Na acção de impugnação judicial do despedimento, a entidade empregadora apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos números 8 a 10 da cláusula 85.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

5- Para apreciação da justa causa deve o tribunal atender, no quadro da gestão da empresa, ao grau de lesão das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

6- As acções de impugnação do despedimento de representantes sindicais ou de membros de comissão de trabalhadores têm natureza urgente.

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 87.^a

Remuneração mínima do trabalho

As remunerações mínimas mensais devidas aos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo I da parte 1.

Cláusula 88.^a

Subsídio de refeição

1- Aos trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efectivamente prestado um subsídio de refeição de valor igual a 2,50 €, ressalvando-se práticas mais favoráveis existentes nas empresas.

2- O valor deste subsídio não será considerado para os cálculos dos subsídios de Natal e de férias.

3- Não terão direito ao subsídio previsto no número 1, os trabalhadores ao serviço das empresas que forneçam refeições de valor igual ou superior ao subsídio em causa ou tenham estabelecido acordos de natureza análoga.

4- No caso de a comparticipação na refeição referida no número anterior ser inferior ao valor do subsídio previsto no número 1, o trabalhador terá direito a receber a diferença.

Cláusula 89.^a

Forma de pagamento

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

A forma para cálculo da remuneração/hora é a seguinte:

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

sendo:

RM - Retribuição mensal;

HS - Horário semanal.

Cláusula 90.^a

Desconto das horas de faltas

1- As horas de falta não remuneradas serão descontadas na remuneração mensal na base da remuneração/hora, excepto 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 será a correspondente às horas de trabalho efectivamente prestadas.

2- 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 91.^a

Situações especiais

1- Sempre que um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é constituída por uma parte certa e uma parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada independentemente desta, a remuneração certa prevista neste contrato.

2- A retribuição mista referida no número anterior deverá ser considerada para todos os efeitos previstos neste contrato.

Cláusula 92.^a

Condições especiais de retribuição

1- Os caixas e os cobradores têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 26,50 € enquanto no desempenho dessas funções.

2- Para pagamento das remunerações e abonos de família deverão ser destacados trabalhadores de escritório com classificação profissional nunca inferior a assistente administrativo de 3.^a

3- Os trabalhadores que procedam aos pagamentos referidos no número anterior, terão direito a uma gratificação mensal calculada da seguinte forma sobre o montante global manuseado:

- Até 5000,00 € - 18,00 €;
- Mais de 5000,00 € - 26,50 €.

4- O subsídio previsto no número 1 é também devido aos trabalhadores na retribuição do período de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

5- Sempre que os trabalhadores referidos no número 1 sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o subsídio na parte proporcional ao tempo das substituições, deixando o titular de o receber na mesma proporção.

6- Consideram-se apenas abrangidos pelo número 3 os trabalhadores que recebam do caixa um valor global, (ensacado ou não) e procedam à sua conferência, repartição e prestação de contas aos serviços de tesouraria ou outros pelos pagamentos efectuados.

Cláusula 93.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) 50 % pela primeira hora ou fracção desta e 75 % por hora ou fracção subsequente, em dia útil;
- b) 100 % por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

2- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

Cláusula 94.^a

Trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório

1- O trabalho suplementar prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador o direito de descansar num dos 3 dias úteis seguidos, sem perda de retribuição.

2- Em nenhum caso pode o trabalhador receber em relação ao trabalho em dias de descanso ou feriados uma remuneração inferior à devida pelo mínimo de 3 horas.

Cláusula 95.^a

Proibição de regimes especiais de retribuição

É vedada às empresas a adopção de regimes especiais de retribuição por peça ou tarefa, salvo acordo escrito da comissão sindical ou da comissão intersindical ou, na sua falta, do sindicato respectivo.

Cláusula 96.^a

Casos de redução de capacidade para o trabalho

1- Quando se verifique diminuição de rendimento do trabalhador por incapacidade parcial resultante 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 aquela a que tinha direito, desde que a redução efectuada não seja superior ao valor da pensão paga pela entidade responsável.

2- As empresas obrigam-se a colocar os trabalhadores referidos no número anterior em postos de trabalho de acordo com as suas aptidões físicas e a promover as diligências adequadas à sua readaptação ou reconversão profissional.

3- Os trabalhadores afectados de incapacidade parcial permanente resultante de doença profissional ou de acidente de trabalho não poderão ser prejudicados no regime de promoções e demais regalias.

4- Quando a diminuição do rendimento de trabalho por incapacidade parcial resultar de doença ou acidente não profissional, a empresa diligenciará por conseguir a reconversão para função compatível com as diminuições verificadas.

Cláusula 97.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores com, pelo menos, 6 meses de antiguidade em 31 de dezembro, terão direito ao subsídio de Natal correspondente a 1 mês de retribuição.

2- Os trabalhadores que tenham menos de 6 meses de antiguidade e aqueles cujo contrato de trabalho cesse antes da data do pagamento do subsídio receberão uma fracção proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil correspondente, contando sempre qualquer fracção de um mês como mês completo, desde que superior a quinze dias de serviço efectivo, e se o trabalhador, no mês anterior tiver perfeito pelo menos quinze dias de serviço efectivo.

3- Em caso de suspensão do contrato por qualquer outro impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito, quer no ano de suspensão, quer no ano de regresso, à totalidade do subsídio, se tiver prestado 6 meses de serviço, e à parte proporcional ao tempo de serviço prestado, se este não tiver atingido 6 meses, contando-se sempre qualquer fracção de um mês como mês completo, desde que superior a quinze dias de serviço efectivo, e se o trabalhador, no mês anterior, tiver perfeito pelo menos 15 dias de serviço efectivo.

5- O subsídio será pago conjuntamente com a retribuição do mês de novembro. Verificando-se manifesta incapacidade económica da empresa para o efeito e havendo acordo dos trabalhadores, poderá ser pago, o mais tardar até 15 de dezembro. Exceptua-se a situação da cessação do contrato de trabalho em que o pagamento terá lugar na data da cessação.

6- Para efeitos do cálculo do subsídio de Natal dos trabalhadores que auferirem uma retribuição mista, isto é, composta por uma parte fixa e uma parte variável, deverá considerar-se a média da parte variável recebida nos últimos 12 meses acrescida da parte fixa auferida no momento.

Cláusula 98.^a

Data de pagamento

1- As empresas obrigam-se a entregar aos trabalhadores ao seu serviço no acto de pagamento da retribuição, um talão preenchido por forma indelével, no qual figuram o nome completo dos trabalhadores, o número de inscrição na Segurança Social, retribuição mensal, categoria profissional e escalão, os dias de trabalho normal e as horas de trabalho suplementares ou em dias de descanso semanal ou feriados, os descontos e o montante líquido a receber.

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

3- Sempre que o trabalhador seja retido para efeitos de pagamento da retribuição, para além dos limites do seu horário normal de trabalho desde que a responsabilidade seja objectivamente imputável à entidade patronal, receberá o respectivo período de tempo, na primeira hora como trabalho normal, daí em diante, como trabalho suplementar.

CAPÍTULO IX

Despesas com deslocaçõesCláusula 99.^a**Conceitos gerais**

- 1- Entende-se por deslocação em serviço, a prestação de trabalho fora do local habitual.
- 2- Para efeitos deste capítulo, e sem prejuízo do disposto na cláusula 106.^a, considera-se local habitual de trabalho:
 - a) O estabelecimento definido no contrato individual;
 - b) Na falta de especificação, e para a generalidade dos trabalhadores, a sede, delegação, filial ou outro estabelecimento da empresa em que o trabalhador preste normalmente serviço.
- 3- As despesas com transporte, alojamento e alimentação serão documentadas em conformidade com a prática existente nas empresas.

Cláusula 100.^a**Pequenas deslocações**

- 1- Consideram-se pequenas deslocações as que permitam em menos de 2 horas por cada percurso a ida e o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de trabalho ou à sua residência habitual.
- 2- O período efectivo 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 da deslocação, e termina no local habitual de trabalho; se, no entanto, o regresso ao local de trabalho não poder efectuar-se dentro do período normal de trabalho, a deslocação terminará com a chegada do trabalhador à sua residência habitual.
- 3- O tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho, não será considerado para efeitos dos limites do trabalho suplementar, mas será sempre remunerado como tal.
- 4- Se o tempo de trajecto e espera não exceder o período normal de deslocação para o local habitual de trabalho, não será considerado para efeitos do número anterior.

Cláusula 101.^a**Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações**

- 1- Os trabalhadores, além da sua retribuição normal, terão direito, nas pequenas deslocações:
 - a) Às despesas de transporte; quando o trabalhador não utilize viatura da empresa, deverá, em princípio, utilizar os transportes públicos, se preferir, e a entidade patronal concordar na utilização de veículo próprio, obriga-se a empresa a pagar por cada quilómetro percorrido 0,26 ou 0,12 do preço do litro de combustível que vigorar, consoante se trate de veículo automóvel, motociclo ou ciclomotor, considerando-se os seguros incluídos;
 - b) Ao pagamento das refeições a que houver lugar, nos termos dos números seguintes;
 - c) Ao pagamento de uma verba diária de 2,00 € para cobertura de despesas correntes, desde que o tempo de deslocação seja superior a metade do período normal de trabalho;
 - d) Ao regresso imediato, com transportes pagos, se ocorrer falecimento, acidente ou doença grave de cônjuges (ou companheiro(a) com quem coabite maritalmente), filhos ou pais.
 - 2- Entende-se por refeições o pequeno-almoço, o almoço e o jantar. O trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicie a deslocação antes das 7h00 da manhã. Terá direito ao almoço sempre que se encontre deslocado entre as 12h00 e as 15h00 e ao jantar se a deslocação se verificar entre as 19h00 e as 22h00.
 - 3- O quantitativo a prestar pelas refeições será o seguinte:
 - Pequeno-almoço - 2,00 €;
 - Almoço/jantar - 8,50 €.
- ou, havendo acordo entre as partes, o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos.

Cláusula 102.^a**Grandes deslocações**

- 1- Consideram-se grandes deslocações em serviço, todas as que não estão compreendidas no número 1 da cláusula 100.^a

2- O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida do local habitual de trabalho ou da residência do trabalhador e termina no local habitual de trabalho ou da residência do trabalhador.

3- A grande deslocação supõe sempre prévio acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, a não ser que:

- a) A realização de deslocações decorra do contrato individual de trabalho;
- b) A realização de deslocações seja inerente às funções próprias da categoria profissional do trabalhador;
- c) Se verifique iminência de prejuízos graves para a empresa, devidamente comprovados, e desde que o trabalhador não invoque em contrário motivos justificáveis.

Cláusula 103.^a

Grandes deslocações no Continente

1- Nas grandes deslocações no Continente, os trabalhadores terão direito a:

- a) Ao pagamento de uma verba diária fixa de 3,50 € para cobertura de despesas correntes;
- b) Ao pagamento das despesas de transportes, alojamento e alimentação durante o período efectivo de deslocação; se o trabalhador preferir e a entidade patronal concordar na utilização de veículo próprio, obriga-se a empresa a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,26 ou 0,12 do preço do litro de combustível que vigorar, consoante se trate de veículo automóvel, motociclo ou de ciclomotor, considerando-se os seguros incluídos;
- c) Ao pagamento de viagens por altura do Natal e da Páscoa, salvo se for estabelecido acordo em contrário entre o trabalhador e a empresa;
- d) A regresso imediato com pagamento de transporte se ocorrer falecimento ou doença grave dos cônjuges (ou companheiro(a) que com o trabalhador coabite maritalmente), filhos ou pais;
- e) A descansar no primeiro período de trabalho ou em todo o dia do trabalho seguinte conforme a chegada ao local de trabalho se verifique, respectivamente, depois das 22h00 ou depois das 3h00, salvo se tiver havido manifesto e intencional desvio por parte do trabalhador ao programa de viagem estabelecido;
- f) Ao meio e à classe de transporte que habitualmente utilizem nas suas deslocações particulares.

2- O pagamento referido nas alíneas a) e b) poderá ser substituído por ajuda de custo diária, a acordar pelas partes.

3- Em princípio as deslocações deverão ter lugar durante o período normal de trabalho. As horas que excederem o horário normal serão pagas como trabalho normal, a não ser que o trabalhador prefira compensar com o tempo de descanso em data a acordar com a entidade patronal.

Cláusula 104.^a

Grandes deslocações ao estrangeiro, Regiões Autónomas

Nas grandes deslocações ao estrangeiro e Regiões Autónomas, além da retribuição normal, os trabalhadores terão direito:

- a) Às despesas da preparação legalmente obrigatórias e devidamente documentadas;
- b) Ao abono correspondente às despesas com a aquisição de equipamento e, bem assim, nas situações em que o rigor climatérico do local de deslocação o justifiquem, ou exigências especiais de representação o imponham, às despesas com a aquisição de vestuário que eventualmente o trabalhador não possua, em termos a acordar, caso a caso;
- c) Às despesas com os transportes. Quando o trabalhador não utilize viatura da empresa, deverá em princípio utilizar os transportes públicos. Se preferir e a entidade patronal concordar na utilização de veículo próprio, obriga-se a empresa a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,26 do preço do litro de combustível que vigorar, considerando-se os seguros incluídos;
- d) Ao pagamento das despesas de alojamento e refeições a que houver lugar;
- e) Ao pagamento das viagens por altura do Natal, salvo se for manifestada intenção em contrário por parte do trabalhador;
- f) A descansar no primeiro período de trabalho, ou em todo o dia de trabalho seguinte, conforme a chegada ao local da residência habitual se verifique, respectivamente, depois das 22h00 ou depois das 3h00, salvo se tiver havido manifesto e intencional desvio por parte do trabalhador ao programa a viagem estabelecido;
- g) Ao regresso imediato e pagamento das viagens se ocorrer falecimento, acidente ou doença grave dos cônjuges (ou companheiro/a que com ele coabite maritalmente), filhos ou pais;
- h) A uma verba diária de 9,00 € para cobertura de despesas correntes, além do pagamento das despesas de alojamento e alimentação, a contar da data da partida até à data da chegada;
- i) Ao meio e à classe de transporte adequados à natureza própria da deslocação em condições normais de comodidade, devendo em regra, quando se trate de deslocação em grupo, ser idênticas para todos os trabalhadores;

j) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera como trabalho normal, na parte que exceda o período normal diário de trabalho, a não ser que o trabalhador prefira compensar esse tempo com descanso em data a acordar com a entidade patronal. No entanto, a parte que exceda o período normal de trabalho diário até ao limite de 4 horas será pago como horas suplementares desde que o trabalhador justifique o trabalho prestado nesse tempo, sendo o restante do trajecto e espera remunerado como tempo de trabalho normal.

Cláusula 105.^a

Doença do pessoal nas grandes deslocações

1- Durante o período de deslocação, os riscos de doença que em razão do lugar em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados pela respectiva caixa de previdência, 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 caixa se o trabalhador não estivesse deslocado.

2- Durante o período de doença, comprovado por atestado médico, o trabalhador deslocado manterá os direitos previstos em caso de deslocação 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 caixa de previdência, a pagar integralmente a retribuição devida, bem como a respectiva 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 106.^a

Regime especial de deslocações

1- Os trabalhadores com as categorias , chefe de vendas, vendedor (viajante, praticista) ou outros, demonstrador, técnico avaliador, distribuidor, cobrador, empregado de serviços externos (estafeta), motorista e ajudantes de motorista e cujas funções sejam habitualmente desempenhadas no exterior, ficam exclusivamente sujeitos ao regime definido na presente cláusula.

2- O local habitual de trabalho destes trabalhadores será a área ou zona onde forem contratados e em que prestem habitualmente serviço.

3- No exercício das suas funções, dentro do seu local habitual de trabalho, estes trabalhadores terão direito ao seguinte:

a) Ao pagamento das despesas de transporte, bem como de outros gastos efectuados no interesse da empresa e devidamente comprovados e por aquela aceites;

b) Sempre que o trabalhador, de acordo com a entidade patronal, utilize carro próprio, observar-se-á seguinte:

Sendo o seguro por conta da empresa, ser-lhe-á pago cada quilómetro percorrido pelo produto do coeficiente de 0,23 sobre o preço do litro de gasolina de valor mais elevado, cobrindo o seguro o total dos riscos do veículo, designadamente passageiros, furtos e responsabilidade civil, até ao limite civil previsto obrigatoriamente;

Sendo o seguro por conta do trabalhador, ser-lhe-á pago o coeficiente de 0,26 sobre o preço do litro de gasolina de valor mais elevado;

Tratando-se de motociclo ou ciclomotor, o coeficiente será respectivamente e nas mesmas condições acima indicadas de 0,10 e 0,12;

c) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento nos termos seguintes:

– Pequeno-almoço - 2,00 €;

– Almoço/jantar - 9,00 €;

– Alojamento - 21,60 €.

ou, havendo acordo entre as partes ao pagamento destas despesas contra a apresentação de documentos comprovativos.

4- As refeições deverão ser pagas ao trabalhador sempre que por motivo de serviço as não possa tomar no local habitual e no horário seguinte:

– Pequeno-almoço - Quando inicie o serviço antes das 7h00;

– Almoço/jantar - Sempre que se encontre em serviço, respectivamente entre as 12h00 e as 15h00 horas e as 19h00 e as 22h00.

5- Os trabalhadores cujo local habitual de trabalho é definido numa área ou zona terão direito ao pagamento das refeições sempre que nos horários referidos no número 4 desta cláusula estejam em local tal que não lhes permitam tomá-las no local da empresa ou da sua residência, nos horários do referido número.

6- Aos trabalhadores referidos nesta cláusula será aplicada, no caso de deslocação para fora do seu local de trabalho habitual, o regime previsto nas cláusulas anteriores deste capítulo.

Cláusula 107.^a

Falecimento do pessoal deslocado

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

2- No caso de a transferência do corpo ter de ser feita para local diferente da área da residência habitual, a empresa suportará os encargos correspondentes aos previstos no parágrafo anterior.

Cláusula 108.^a

Férias do pessoal deslocado

1- Para efeitos de gozo de férias, o trabalhador deslocado regressa ao local da residência, com pagamento de despesas de transporte pela entidade patronal, 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 estivesse deslocado, e ao pagamento do valor das despesas de transporte que a entidade patronal despenderia se ele fosse gozar férias no local da sua residência.

Cláusula 109.^a

Período de inactividade

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

Cláusula 110.^a

Seguro do pessoal deslocado

1- Sempre que um trabalhador se desloque em serviço da empresa para fora do local de trabalho habitual e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos (incluindo perda de salário daí resultante).

2- Sempre que, ao serviço da empresa, o trabalhador conduza um veículo, todas as responsabilidades ou prejuízos cabem à entidade patronal.

3- Nas grandes deslocações as empresas deverão segurar os trabalhadores, durante o período de deslocação contra riscos de acidentes de trabalho, nos termos da lei, e deverão ainda efectuar um seguro de acidentes pessoais, cobrindo os riscos de morte e invalidez permanente, de valor nunca inferior a 7500,00 €.

4- Os familiares que, mediante acordo com a entidade patronal, acompanhem o trabalhador, serão cobertos individualmente por um seguro de riscos de viagem no valor de 5000,00 €.

5- O regime previsto nesta cláusula aplica-se exclusivamente aos trabalhadores dos subsectores de reparação e montagem, que ao abrigo da regulamentação colectiva de trabalho anterior aplicável, já deles beneficiavam.

CAPÍTULO X

Prestações complementares

SECÇÃO I

Subsídio complementar de doença

Cláusula 111.^a

Conceito e âmbito

1- Em caso de doença com baixa, é atribuído aos trabalhadores dos subsectores de comércio e garagens um

subsídio complementar do das instituições de previdência, limitado, respectivamente, a 60 ou 90 dias por ano, seguidos ou interpolados.

2- O subsídio referido no número anterior é devido a partir do quarto dia de baixa, inclusive.

3- Aos trabalhadores dos subsectores de garagens que comprovadamente padeçam de doença profissional será atribuído um complemento de subsídio pago pela previdência, até ao montante da retribuição auferida a data da baixa e até ao limite de 180 dias de baixa.

Cláusula 112.^a

Quantitativo de complemento do subsídio

1- O complemento do subsídio será de 25 % da retribuição.

2- Para o subsector de garagens no caso de trabalhadores que não tenham ainda adquirido o direito à assistência médica da respectiva instituição de previdência, a entidade patronal garantirá 85 % da retribuição líquida auferida pelo trabalhador, após o decurso do período experimental e até ao limite de 90 dias.

3- A soma das subvenções atribuídas pela entidade patronal e da participação das instituições de previdência não poderá, em caso algum, ser superior à retribuição líquida auferida pelo trabalhador à data de baixa.

Cláusula 113.^a

Controle da situação de doença pela entidade patronal

1- A situação de doença pode ser comprovada por um médico designado pela empresa.

2- Havendo discrepância entre o parecer do médico designado pela empresa e o médico responsável pela baixa, poderá a empresa reclamar para as instituições de previdência respectivas.

3- A empresa poderá mandar verificar a presença no seu domicílio do trabalhador com baixa.

Cláusula 114.^a

Perda de direito ao complemento

1- O trabalhador só não terá direito ao complemento do subsídio de doença nos casos seguintes:

a) Quando, em resultado da reclamação prevista no número 2 da cláusula anterior, se conclua pela não verificação da doença;

b) Desde que o trabalhador, sem motivo justificado, se recuse a ser observado pelo médico designado pela empresa;

c) Quando a empresa demonstrar através de fundamentação escrita que o trabalhador não cumpriu as indicações da caixa sobre a sua permanência no domicílio, a não ser que o trabalhador apresente motivos justificáveis;

d) Quando o trabalhador não comunicar à empresa a situação de doença no próprio dia ou, havendo motivos justificáveis, nos 3 dias úteis subsequentes à data do seu início, bem como das prorrogações da respectiva baixa.

2- No caso da alínea *c)* do número anterior, o complemento só poderá deixar de ser atribuído a partir da altura em que se comprove a situação aí verificada.

3- O pagamento de subsídio ficará condicionado à exibição pelo trabalhador do boletim de baixa. No termo desta, o trabalhador deverá apresentar à empresa o documento da alta.

SECÇÃO II

Subsídio complementar das indemnizações por acidente de trabalho

Cláusula 115.^a

Subsídio complementar das indemnizações por acidente de trabalho

1- No que respeita a subsídio complementar das indemnizações por acidente de trabalho e as situações decorrentes de incapacidade dos subsectores de comércio e garagens, observar-se-á o seguinte:

I - Quanto ao subsector do comércio automóvel:

a) Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará por forma a conseguir a reconversão para função compatível com as diminuições verificadas;

b) Se a retribuição da nova função acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença;

c) No caso de incapacidade absoluta temporária, a empresa pagará um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito, durante 6 meses.

II - Quanto ao subsector de garagens:

a) Em caso de acidente de trabalho, as entidades patronais pagarão aos seus trabalhadores a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e a importância recebida do seguro obrigatório por lei, enquanto durar a baixa;

b) Em caso de assalto à mão armada, ou roubo, a abastecedores de combustíveis durante as horas de serviço de que resulte para estes profissionais incapacidade total ou parcial permanente para o trabalho, as entidades patronais pagar-lhes-ão, ainda, a diferença entre a retribuição auferida à data do acidente e a importância recebida do seguro obrigatório por lei no montante limitado a um capital de 2494,00 €, quando a incapacidade for total, ou quando o não for, a uma percentagem deste capital idêntica à percentagem de incapacidade atribuída por tribunal de trabalho;

c) Esta cláusula somente fica a constituir o direito adquirido para além da vigência deste contrato se as companhias seguradoras não agravarem as condições actuais dos contratos de seguro inerentes a esta matéria.

2- A prática intencional por parte do trabalhador de qualquer acto que vise tirar benefícios desta cláusula por meios dolosos constitui infracção disciplinar.

SECÇÃO III

Refeitório

Cláusula 116.^a

Refeitório

1- As empresas do subsector de montagem de automóveis que empreguem 50 ou mais trabalhadores devem dispor de uma ou mais salas destinadas exclusivamente a refeitório, com meios próprios para aquecer a comida, não comunicando directamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres.

2- No mesmo subsector, por acordo entre as empresas e os órgãos legalmente representativos dos trabalhadores, e no seu interior deverão ser fornecidas refeições mediante uma comparticipação dos utentes não inferior a 30 % nem superior a 60 % do custo total da refeição.

3- Nas precisas condições do número anterior, para os trabalhadores que não possam beneficiar da refeição, as empresas deverão compensá-los com um subsídio de valor igual à comparticipação delas no custo da refeição.

CAPÍTULO XI

Do trabalho das mulheres

Cláusula 117.^a

Direitos especiais das mulheres

1- São em especial, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

a) Não desempenhar durante a gravidez e até 3 meses após o parto tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado, sem diminuição da retribuição;

b) Faltar durante 120 dias ou 150 dias consecutivos, por período da maternidade, os quais não poderão ser descontados, para quaisquer efeitos, salvo quanto à retribuição, designadamente férias, antiguidade ou aposentação;

c) Dois períodos de 1 hora por dia, às trabalhadoras que aleitem filhos, até estes perfazerem um ano, sem diminuição de retribuição nem redução do período de férias; os dois períodos de 1 hora podem ser acumulados mediante acordo das partes.

2- As trabalhadoras deverão dar conhecimento à empresa dos factos que determinem a aplicação do disposto nas alíneas a), b), e c) do número anterior com a brevidade possível, após deles terem tido conhecimento.

3- É vedado às mulheres o trabalho com produtos tóxicos, ácidos ou líquidos corrosivos e gases nocivos, salvo se esse trabalho estiver especificamente compreendido no exercício da sua profissão a todos os trabalhos

que, por diploma legal, sejam considerados como implicando riscos efectivos ou potenciais para a função genética, bem como o transporte de pesos superiores a 15 kg com carácter de regularidade, e a 20 kg em casos excepcionais.

Cláusula 118.^a

Proibição de discriminação

1- É proibida qualquer discriminação baseada no sexo, quer directa, quer indirecta, nomeadamente pela referência ao estado civil, ou à situação familiar, sendo garantido o acesso das mulheres a qualquer emprego, profissão ou posto de trabalho.

2- Não são consideradas discriminatórias as disposições de carácter temporário que estabeleçam, uma preferência em razão do sexo imposta pela necessidade de corrigir uma desigualdade enquanto valor social.

CAPÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 119.^a

Sanções disciplinares

1- As infracções disciplinares dos trabalhadores serão punidas, conforme a gravidade da falta com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho e da retribuição pelos períodos de 1 a 12 dias;
- d) Despedimento.

2- Para efeito da graduação das sanções deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior.

3- A suspensão do trabalho e da retribuição não pode exceder, em cada ano civil, o total de 30 dias úteis.

4- As empresas comunicarão ao sindicato respectivo a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do número 1 desta cláusula, bem como os motivos que as determinaram.

Cláusula 120.^a

Aplicação de sanções

1- Nenhuma sanção disciplinar, com excepção da prevista na alínea a) do número 1 da cláusula anterior, poderá ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador através da entrega de uma nota de culpa em que se lhe dê conhecimento da acusação.

2- O trabalhador dispõe de um prazo de 10 dias úteis para deduzir por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

3- Decorrido o prazo referido no número anterior a entidade patronal proferirá uma decisão fundamentada através de documento escrito do qual será entregue uma cópia ao trabalhador.

Cláusula 121.^a

Prescrição de infracção disciplinar

A infracção disciplinar prescreve ao fim de 1 ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 122.^a

Caducidade do procedimento disciplinar

Qualquer que seja a sanção disciplinar a aplicar ao trabalhador, o procedimento disciplinar caduca se não for exercido nos 60 dias subsequentes à verificação ou conhecimento dos factos constitutivos da infracção disciplinar, pela entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar.

Cláusula 123.^a

Execução de sanções

A execução de sanções terá lugar nos 3 meses subsequentes à decisão.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais

Cláusula 124.^a

Actualização

As cláusulas de expressão pecuniária sofrerão um acréscimo de valor percentual igual ao aumento global que for estabelecido nas revisões salariais que ocorrerem, tendo a mesma produção de efeitos.

Cláusula 125.^a

Cláusula transitória - Reclassificação profissional

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, sendo vedado às entidades empregadoras atribuir-lhes profissões e níveis diferentes dos nele previstos.

2- A entrada em vigor da presente convenção colectiva obriga os empregadores abrangidos a reclassificar os trabalhadores nas categorias, graus, escalões e níveis previstos no anexo A.

3- Da reclassificação não pode resultar qualquer prejuízo para o trabalhador, fazendo-se a transposição para a nova categoria profissional.

4- Um trabalhador com categoria profissional extinta e sem correspondência com nova categoria profissional, mantém a mesma ou acorda reclassificação nos termos do número 2 e 3.

5- Para efeitos de carreira e promoção releva todo o tempo decorrido nas categorias profissionais mantidas, reclassificadas, extintas ou residuais.

Cláusula 126.^a

Princípio geral de igualdade de tratamento

As relações de trabalho abrangidas por este contrato regem-se pelo princípio constitucional de que a trabalho igual deve corresponder salário igual.

Cláusula 127.^a

Carácter globalmente mais favorável

1- O presente CCTV no âmbito do seu contexto substitui todos os instrumentos de regulamentação de trabalho aplicável aos trabalhadores e às empresas representadas pelas associações outorgantes, cuja última publicação consta do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, 1.ª série, de 8 de outubro de 2010.

2- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, considera-se expressamente este CCTV mais favorável do que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho substituídos nos termos do número anterior.

3- Da aplicação do CCTV não poderá resultar para os trabalhadores baixa de categoria e, bem assim, diminuição de retribuição, nem dos quantitativos dos abonos para falhas, das ajudas de custo e das despesas de deslocação, resultantes de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes à data da sua entrada em vigor.

ANEXO A

(Reclassificação profissional - Cláusula 125.ª)

Categoria nova	Categoria anterior	Níveis
Operadores logística I (nova categoria)	Preparador técnico de sobressalentes e peças de reserva (mais 1 ano)	7
Operadores logística II (nova categoria)	Agente de aprovisionamento (mais de 1 ano)	8
	Fiel de armazém	
	Preparador técnico de sobressalentes e peças de reserva (menos 1 ano)	
Operadores logística III (nova categoria)	Agente de aprovisionamento (menos de 1 ano)	9
	Preparador-repositor (mais 3 anos)	
	Verificador de produtos adquiridos (mais 1 ano)	
Operadores logística IV (nova categoria)	Embalador	10
	Empilhador	
	Preparador-repositor (menos 3 anos)	
	Verificador de produtos adquiridos (menos 1 ano)	
Operador produção 1.ª (Aplica-se a cláusula 18.ª, número 1) (Nova categoria)	Forjador 1.ª	8
	Fresador mecânico 1.ª (Produção)	
	Mandrilador mecânico 1.ª	
	Operador fabril 1.ª	
	Operador de máquinas de fundição injectada 1.ª	
	Repuxador 1.ª	
	Serralheiro civil 1.ª (Produção)	
	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes 1.ª (Produção)	
	Serralheiro de rastos 1.ª (Produção)	
	Serralheiro mecânico 1.ª	
	Temperador de metais 1.ª (Produção)	
Torneiro mecânico (Produção) 1.ª		

Operador produção 2. ^a (Aplica-se a cláusula 18. ^a , número 1) (Nova categoria)	Estofador em série 1. ^a	9
	Forjador 2. ^a	
	Fresador mecânico 2. ^a (Produção)	
	Guilhotineiro 1. ^a	
	Mandrilador mecânico 2. ^a	
	Moldador de estruturas de fibra 1. ^a	
	Montador de peças ou órgãos mecânicos em série 1. ^a	
	Montador de estruturas metálicas ligeiras 1. ^a	
	Operador de banhos químicos e ou eletroquímicos 1. ^a	
	Operador fabril 2. ^a	
	Operador de máquinas-pantógrafo 1. ^a	
	Operador de máquinas de fundição injetada 2. ^a	
	Operador de prensa (ou de balancé) 1. ^a	
	Operador de quinadeira e ou viradeira e ou calandra 1. ^a	
	Operador de tratamento de térmicos 1. ^a	
	Preparador de tintas para linhas de montagem 1. ^a	
	Rebarbador 1. ^a	
	Rebitador 1. ^a	
	Repuxador 2. ^a	
	Serralheiro civil 2. ^a (Produção)	
	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes 2. ^a (Produção)	
	Serralheiro de rastos 2. ^a (Produção)	
	Serralheiro mecânico 2. ^a (Produção)	
Temperador de metais 2. ^a		
Torneiro mecânico 2. ^a (Produção)		

Operador produção 3. ^a (Aplica-se a cláusula 18. ^a , número 1) (nova categoria)	Estofador em série 2. ^a	10
	Forjador 3. ^a	
	Fresador mecânico 3. ^a (Produção)	
	Guilhotineiro 2. ^a	
	Mandrilador mecânico 3. ^a	
	Moldador de estruturas de fibra 2. ^a	
	Moldador de estruturas de fibra 3. ^a	
	Montador de peças ou órgãos mecânicos em série 2. ^a	
	Montador de estruturas metálicas ligeiras 2. ^a	
	Operador de banhos químicos e ou eletroquímicos 2. ^a	
	Operador de engenho ou coluna ou portátil	
	Operador de estufas (Produção)	
	Operador fabril 3. ^a	
	Operador de máquinas-pantógrafo 2. ^a	
	Operador de máquinas de fundição injetada 3. ^a	
	Operador de máquinas para o fabrico de colchões ou estofos	
	Operador de prensa (ou de balancé) 2. ^a	
	Operador de quinadeira e ou viradeira e ou calandra 2. ^a	
	Operador de tratamento de térmicos 2. ^a	
	Operador de engenho ou coluna ou portátil	
	Operador heliográfico	
	Preparador de tintas para linhas de montagem 2. ^a	
	Rebarbador 2. ^a	
	Rebitador 2. ^a	
Repuxador 3. ^a		
Serralheiro civil 3. ^a (Produção)		
Serralheiro de rastos 3. ^a (Produção)		
Serralheiro mecânico 3. ^a (Produção)		
Temperador de metais 3. ^a		
Torneiro mecânico 3. ^a (Produção)		
Operador manutenção 1. ^a (Aplica-se a cláusula 18. ^a , número 1) Descritivo revisto	Afinador de máquinas 1. ^a	8
	Ensaíador- afinador 1. ^a	
	Fresador mecânico 1. ^a (Manutenção)	
	Montador ajustador de máquinas 1. ^a	
	Retificador mecânico 1. ^a (Manutenção)	
	Serralheiro civil 1. ^a (Manutenção)	
	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes 1. ^a (Manutenção)	
	Serralheiro de rastos 1. ^a (Manutenção)	
	Serralheiro mecânico 1. ^a (Manutenção)	
	Torneiro mecânico 1. ^a (Manutenção)	

Operador manutenção 2. ^a (Aplica-se a cláusula 18. ^a , número 1) Descritivo revisto	Afinador de máquinas 2. ^a	9
	Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores 1. ^a	
	Condutor/operador de estação de tratamento de águas residuais (Mais de 2 anos)	
	Ensaaiador-afinador 2. ^a	
	Fresador mecânico 2. ^a (Manutenção)	
	Montador ajustador de máquinas 2. ^a	
	Retificador mecânico 2. ^o (Manutenção)	
	Serralheiro civil 2. ^a (Manutenção)	
	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes 2. ^a (Manutenção)	
	Serralheiro de rastos 2. ^a (Manutenção)	
	Serralheiro mecânico 2. ^a (Manutenção)	
	Torneiro mecânico 2. ^a (Manutenção)	
Operador manutenção 3. ^a (Aplica-se a cláusula 18. ^a , número 1) Descritivo revisto	Afinador de máquinas 3. ^a	10
	Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores 2. ^a	
	Ensaaiador-afinador 3. ^a	
	Condutor/operador de estação de tratamento de águas residuais (Menos de 2 anos)	
	Fresador mecânico 3. ^a (Manutenção)	
	Lubrificador	
	Montador ajustador de máquinas 3. ^a	
	Operador de estufas (Manutenção)	
	Retificador mecânico 3. ^a (Manutenção)	
	Serralheiro civil 3. ^a (Manutenção)	
	Serralheiro de rastos 3. ^a (Manutenção)	
	Serralheiro mecânico 3. ^a (Manutenção)	
Torneiro mecânico 3. ^a (Manutenção)		
Operador reparação 1. ^a (Aplica-se a cláusula 18. ^a , número 1)	Fresador mecânico 1. ^a (Reparação)	8
	Montador-reconstrutor de baterias (mais de 3 anos)	
	Operador de serviços rápidos de assistência 1. ^a	
	Serralheiro civil 1. ^a (Reparação)	
	Serralheiro de rastos 1. ^a (Reparação)	
	Serralheiro mecânico 1. ^a (Reparação)	
	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes 1. ^a (Reparação)	
Operador reparação 2. ^a (Aplica-se a cláusula 18. ^a , número 1)	Fresador mecânico 2. ^a (Reparação)	9
	Montador-reconstrutor de baterias (menos de 3 anos)	
	Metalizador à pistola 1. ^a	
	Operador de serviços rápidos de assistência 2. ^a	
	Serralheiro civil 2. ^a (Reparação)	
	Serralheiro de rastos 2. ^a (Reparação)	
	Serralheiro mecânico 2. ^a (Reparação)	
	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes 2. ^a (Reparação)	

Operador reparação 3. ^a (Aplica-se a cláusula 18. ^a , número 1)	Fresador mecânico 3. ^a (Reparação)	10
	Metalizador à pistola 2. ^a	
	Operador de serviços rápidos de assistência 3. ^a	
	Serralheiro civil 3. ^a (Reparação)	
	Serralheiro de rastos 3. ^a (Reparação)	
	Serralheiro mecânico 3. ^a (Reparação)	
Técnico I	Agente de métodos	5
	Técnico fabril	
	Tradutor	
Técnico secretariado I (Nova categoria)	Secretário III	5
Técnico secretariado II (Nova categoria)	Secretário II	6
Técnico secretariado III (Nova categoria)	Secretário I	7
	Correspondente língua estrangeira	
Diretor (Nova categoria)	Diretor de serviços	1
Assistente administrativo 1. ^a (Ver cláusula 18. ^a) (Nova categoria)	Escriturário 1. ^a	8
Assistente administrativo 2. ^a (Ver cláusula 18. ^a) (nova categoria)	Escriturário 2. ^a	9
Assistente administrativo 3. ^a (Ver cláusula 18. ^a) (Nova categoria)	Escriturário 3. ^a	10
Preparador/lubrificador de viaturas (Nova categoria)	Lavador de viaturas	10
	Lavador/lubrificador	
	Lubrificador de veículos automóveis	
Estagiário para preparador/lubrificador (Ver cláusula 18. ^a) (Nova categoria)	Estagiário para lavador/lubrificador	11
Alinhador/montador de pneus (Nova categoria)	Montador de pneus	11
Movimentador de viaturas (Nova categoria)	Movimentador de carros em parques	10
Recepcionista/telefonista 1. ^a	Telefonista 1. ^a	9
Recepcionista/telefonista 2. ^a	Telefonista 2. ^a	10

Categories extintas
Afiador de ferramentas
Agente de produção
Apontador
Arquivista fabril
Arquivista técnico
Arvorado (Construção civil)
Arvorado em linha de montagem
Assentador de isolamentos
Bombeiro fabril
Caixoteiro
Canalizador
Carregador-descarregador
Contínuo
Controlador de aplicação
Controlador-caixa (Hotelaria)
Cortador de metal
Cortador ou serrador de materiais
Cortador de tecidos ou pergamoides
Cozinheiro
Dactilógrafo
Decapador por jacto
Decapador por processos químicos
Desenhador maquetista
Desenhador retocador (Artes gráficas)
Despachante
Dispenseiro
Empregado de lavandaria
Empregado de refeitório
Encadernador gráfico
Encalcador
Estagiário a lubrificador
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa
Estucador (Construção cívil)
Entregador de ferramentas, materiais ou produtos
Ferreiro
Fundidor-moldador manual
Inspetor administrativo
Inspetor de vendas
Jardineiro
Lavadeiro
Maçariqueiro
Manufactor de material de higiene e segurança
Maquinista de força motriz
Medidor

Monitor
Monitor informático
Operador de «telex»
Operador periférico
Pedreiro (Trolha)
Pintor de construção civil
Planeador (Programador de fabrico)
Preparador de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes
Roupeiro
Servente

ANEXO I

Tabelas salariais

Níveis	Tabela I	Tabela II
1	1 275,00 €	1 345,00 €
2	1 125,00 €	1 230,00 €
3	980,00 €	1 110,00 €
4	885,00 €	980,00 €
5	880,00 €	900,00 €
6	876,00 €	887,00 €
7	865,00 €	875,00 €
8	850,00 €	854,00 €
9	840,00 €	843,00 €
10	826,00 €	828,00 €
11	825,00 €	826,00 €
12	824,00 €	825,00 €
13	822,00 €	823,00 €

Nota - As tabelas salariais do anexo I, com exceção das tabelas aplicáveis aos aprendizes e praticantes, vigoram e produzem efeitos a partir da data da sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*. As empresas podem optar por proceder à sua aplicação a partir de 1 de janeiro de 2024, mas, nesse caso, o pagamento é devido com efeitos retroactivos à data da sua publicação.

As tabelas aplicáveis aos aprendizes e praticantes (grupos I a IV) vigoram e produzem efeitos a partir da entrada em vigor do Salário Mínimo Nacional para 2024, isto é, a partir de 1 de janeiro de 2024.

Critério diferenciador de tabelas

I

Empresas estritamente comerciais são aquelas que se dedicam em separado ou conjuntamente à importação, comércio por grosso e ou retalho de veículos, máquinas agrícolas e industriais, pneus, peças e acessórios, motociclos, reboques e outros bens ligados à actividade automóvel.

II

Empresas estritamente de reparação são aquelas que se dedicam exclusivamente à reparação de veículos automóveis.

III

Empresas estritamente de montagem de automóveis são aquelas que se dedicam exclusivamente à montagem de automóveis.

IV

Empresas polivalentes são aquelas que, além das actividades estritamente comerciais ligadas ao comércio automóvel, exercem outras actividades comerciais e ou industriais de prestação de serviços.

V

Às empresas referidas no número 1 aplicam-se as tabelas I e II, consoante o valor da facturação anual global seja, respectivamente, inferior ou superior a 1119 000,00 €.

Às empresas referidas nos números II, III e IV aplicar-se-ão as tabelas I ou II, consoante o valor da facturação anual global seja, respectivamente, inferior ou superior a 2105 000,00 €, deduzidos os impostos e taxas sobre as quais não indicam margens de lucro e ainda as vendas de combustíveis.

Às empresas em que, por virtude da aplicação de instrumentação anterior, já seja aplicada a tabela II da referida instrumentação aplicar-se-á a tabela II do presente CCT, não podendo, a partir da data da entrada em vigor do mesmo, passar a aplicar-se a tabela I.

GRUPO I

Categorias profissionais com aprendizagem e prática e com oficiais de 1.ª nos graus 8 e 9

Tabela salarial de aprendizes das categorias profissionais dos graus 8 e 9

Idade de admissão	1.º ano		2.º ano		3.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
15 anos	656,00 €	656,00 €	820,00 €	820,00 €	820,00 €	820,00 €
16 anos	656,00 €	656,00 €	820,00 €	820,00 €	-	-
17 anos	656,00 €	656,00 €	-	-	-	-

Tabela salarial dos praticantes das categorias profissionais dos graus 8 e 9

	Tabela I	Tabela II
Praticante iniciado	656,00 €	656,00 €
Praticante do 1.º ano	820,00 €	820,00 €
Praticante do 2.º ano *	820,00 €	820,00 €

* Os praticantes do 2.º ano que tenham iniciado a carreira como praticantes iniciados têm uma remuneração mensal igual ao salário mínimo nacional em vigor.

GRUPO II

Categorias profissionais sem aprendizagem, mas com prática

Tabela salarial dos praticantes das categorias profissionais sem aprendizagem

Idade de admissão	1.º ano		2.º ano		3.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
15 anos	656,00 €	656,00 €	820,00 €	820,00 €	820,00 €	820,00 €
16 anos	656,00 €	656,00 €	820,00 €	820,00 €	-	-
17 anos	656,00 €	656,00 €	-	-	-	-

GRUPO III

Categorias profissionais com prática e início aos 18 anos

Tabela salarial das categorias profissionais com prática e início aos 18 anos

1.º ano	Tabela I	Tabela II
Praticante de 18 anos	656,00 €	656,00 €
Praticante de 19 anos	820,00 €	820,00 €

GRUPO IV

Categorias profissionais de escalão único com prática e início aos 18 anos

Tabela salarial das categorias profissionais de escalão único com prática e início aos 18 anos

Idade	Tabela I	Tabela II
Praticante de 1.º ano com 18 anos	656,00 €	656,00 €
Praticante de 1.º ano com 19 anos	656,00 €	656,00 €
Praticante de 2.º ano	820,00 €	820,00 €

Paquetes (escritório) e praticantes (comércio e armazém)

	1.º ano		2.º ano		3.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
Paquetes	820,00 €	820,00 €	820,00 €	820,00 €	820,00 €	820,00 €
Praticantes	656,00 €	656,00 €	820,00 €	820,00 €	820,00 €	820,00 €

ANEXO II

Enquadramento das categorias profissionais em níveis ou graus da remuneração

Nível 1:

Director - (Nova categoria).
 Director de serviços - Reclassificado em director.
 Gerente comercial.

Nível 2:

Chefe de divisão - Descritivo revisto.
 Técnico IV¹.

Nível 3:

Chefe de serviços/chefe de departamento - Descritivo revisto.
 Técnico III².

Nível 4:

Caixeiro-encarregado geral.
 Encarregado geral.
 Instrutor técnico.
 Programador de informática.
 Técnico II³.

Nível 5:

Caixeiro-encarregado ou caixeiro-chefe de secção.
 Chefe de compras.
 Chefe de secção - Descritivo revisto.
 Chefe de vendas.
 Desenhador projectista.
 Encarregado geral de armazém.
 Gestor de *stock*.
 Medidor-orçamentista coordenador.
 Planificador - I.º escalão.
 Técnico secretariado I (Nova categoria).
 Técnico I⁴.

Nível 6:

Agente de compras.
 Agente de métodos (menos de quatro anos).

¹ Foram reclassificados em técnico IV, os «técnicos industriais» (escalão III), (publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de novembro de 1993).

² Foram reclassificados em técnico III, o «analista de sistemas», o «contabilista - Empresa grupo A», o «técnico industrial» (escalão II), o «técnico de software», (publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de novembro de 1993).

³ Foram reclassificados em técnico II, «técnico industrial» (escalão I), o «contabilista - Empresa do grupo B», o «tesoureiro», (publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de novembro de 1993).

⁴ Foram reclassificados em técnico I, o «guarda-livros», o «programador mecanográfico», (publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de novembro de 1993).

Agente de normalização.
Analista de funções.
Chefe de linha de montagem.
Coordenador de equipa.
Desenhador de estudos.
Encarregado.
Encarregado (electricistas).
Encarregado de armazém.
Enfermeiro.
Inspector técnico.
Medidor-orçamentista (Mais de seis anos).
Planificador - 2.º escalão (Mais de seis anos).
Preparador de trabalho (Mais de um ano).
Prospector de vendas.
Secretário/a direcção.
Subchefe de secção.
Técnico administrativo.
Técnico avaliador.
Técnico de controle de qualidade.
Técnico de electrónica industrial e ou telecomunicações.
Técnico de gás auto.
Técnico de manutenção industrial.
Técnico de prevenção.
Técnico secretariado II (Nova categoria).

Nível 7:

Chefe de equipa (Chefe de grupo).
Chefe de equipa (Electricista).
Cronometrista (Mais de um ano).
Demonstrador de máquinas e equipamentos.
Desenhador gráfico - Descritivo revisto.
Electromecânico/mecatrónico automóvel de 1.ª
Encarregado de garagem.
Mecânico autogás 1.ª
Medidor-orçamentista (Mais de três e menos de seis anos).
Operador de computador.
Operador de laboratório químico.
Orçamentista
Operador de logística I (Nova categoria).
Planificador - 2.º escalão (Mais de três e menos de seis anos).
Técnico de métodos.
Técnico de metrologia.
Técnico estagiário.
Técnico secretariado III (Nova categoria).

Nível 8:

Assistente administrativo 1.ª - (Nova categoria).
Bate-chapas de 1.ª
Caixa.
Caixeiro de 1.ª
Carpinteiro de carroçarias/estruturas de 1.ª
Carpinteiro de limpos e ou conservação de 1.ª
Cobrador (Mais de três anos).
Conferente (Mais de três anos).
Controlador de qualidade (Mais de um ano).
Cronometrista (Menos de um ano).

Desenhador gráfico (três a seis anos) - Descritivo revisto.
Electromecânico/mecatrónico automóvel de 2.^a
Electricista (mais de três anos).
Electricista auto de 1.^a
Electricista bobinador (mais de três anos).
Electricista de baixa tensão (mais de três anos).
Electricista de conservação industrial (mais de três anos).
Encarregado de refeitório.
Estofador de 1.^a
Experimentador (mais de um ano).
Fogueiro de 1.^a
Mecânico de aparelhos de precisão de 1.^a
Mecânico de aparelhagem pesada de máquinas agrícolas e ou industriais de 1.^a
Mecânico de automóveis de 1.^a
Mecânico autogás 2.^a
Mecânico de bombas de injeção de 1.^a
Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1.^a
Medidor-orçamentista (menos de três anos).
Motorista de pesados.
Operador de logística II (Nova categoria).
Operador de manutenção de 1.^a - Descritivo revisto.
Operador de produção 1.^a (Nova categoria).
Operador de reparação de 1.^a
Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 1.^a
Planificador - 2.^o escalão (menos de três anos).
Preparador auxiliar de trabalho.
Promotor de vendas.
Recepcionista ou atendedor de oficina (mais de um ano).
Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico de 1.^a
Vendedor (caixeiro-viajante ou caixeiro de praça) - Descritivo revisto.

Nível 9:

Ajudante de fiel de armazém.
Assistente administrativo 2.^a - (Nova categoria).
Bate-chapas de 2.^a
Caixa de balcão.
Caixeiro de 2.^a
Carpinteiro de carroçarias/estruturas de 2.^a
Carpinteiro de limpos e ou conservação de 2.^a
Casquinheiro de 1.^a
Cobrador (menos de três anos).
Condutor/Operador de estação de tratamento de águas residuais - Reclassificado em operador de manutenção de 2.^a (mais de 2 anos).
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transportes de 1.^a
Conferente (menos de três anos).
Conferente-abastecedor de linha (mais de dois anos).
Desenhador gráfico (até três anos) - Descritivo revisto.
Electromecânico/mecatrónico automóvel de 3.^a
Electricista auto de 2.^a
Electricista (menos de três anos).
Electricista bobinador (menos de três anos).
Electricista de baixa tensão (menos de três anos).
Electricista de conservação industrial (menos de três anos).
Empregado de balcão.
Estanhador de 1.^a
Estofador de 2.^a

Experimentador (Menos de um ano).
Ferramenteiro de 1.^a
Fogueiro de 2.^a
Mecânico de aparelhagem pesada de máquinas agrícolas e ou industriais de 2.^a
Mecânico de aparelhos de precisão de 2.^a
Mecânico de automóveis de 2.^a
Mecânico autogás 3.^a
Mecânico de bombas de injeção de 2.^a
Mecânico de madeiras de 1.^a
Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 2.^a
Montador de pneus especializado.
Montador-ajustador de máquinas de 2.^a - Reclassificado em operador de manutenção de 2.^a
Montador-reconstrutor de baterias (Menos de três anos) - Reclassificado em operador de reparação de 2.^a
Motorista de ligeiros.
Operador de prevenção, higiene e segurança (Com mais de dois anos).
Operador de produção 2.^a (Nova categoria).
Operador de reparação de 2.^a
Pintor de veículos, máquinas e móveis de 2.^a
Polidor de 1.^a
Preparador de pintura de 1.^a
Recepcionista de parques de estacionamento.
Recepcionista/telefonista de 1.^a
Recepcionista-atendedor de oficina (Menos de um ano).
Soldador por electroarco ou oxi-acetilénio de 2.^a
Soldador por pontos ou costura de 1.^a
Vulcanizador de 1.^a

Nível 10:

Ajudante de motorista.
Assistente administrativo 3.^a (Nova categoria).
Bate-chapas de 3.^a
Caixeiro de 3.^a
Carpinteiro de carroçarias/estruturas de 3.^a
Carpinteiro de limpos e ou conservação de 3.^a
Casquinheiro de 2.^a
Condutor/Operador de estação de tratamento de águas residuais (Menos de 2 anos) - Reclassificado em operador de produção de 3.^a (Menos de 2 anos).
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 2.^a
Conferente-abastecedor de linha (Menos de dois anos).
Controlador de qualidade (Menos de um ano).
Desempenador (Mais de dois anos).
Detector de deficiências de fabrico (Mais de dois anos).
Estanhador de 2.^a
Estofador de 3.^a
Ferramenteiro de 2.^a
Fogueiro de 3.^a
Mecânico de aparelhagem pesada de máquinas agrícolas e ou industriais de 3.^a
Mecânico de aparelho de precisão de 3.^a
Mecânico de automóveis de 3.^a
Mecânico de bombas de injeção de 3.^a
Mecânico de madeiras de 2.^a
Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 3.^a
Movimentador de viaturas (Nova categoria).
Operador de logística IV (Nova categoria).
Operador de manutenção de 3.^a - Descritivo revisto.
Operador de prevenção, higiene e segurança (Com menos de dois anos).

Operador de produção 3.^a (Nova categoria).
Operador de reparação de 3.^a
Pintor de veículos, máquinas e móveis de 3.^a
Polidor de 2.^a
Pré-oficial electricista do 2.^o ano
Preparador de pintura de 2.^a
Recepcionista ou atendedor de *stand*.
Recepcionista/telefonista de 2.^a
Soldador de baixo ponto de fusão (Mais de dois anos).
Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico de 3.^a
Soldador por pontos ou costura de 2.^a
Vendedor de automóveis.
Verificador de produtos adquiridos (Menos de um ano) - Reclassificado em operador de logística IV.
Vulcanizador de 2.^a

Nível 11:

Alinhador/Montador de pneus (Nova categoria).
Amarrador.
Caixeiro-ajudante (Mais de um ano).
Desempenador (Menos de dois anos).
Detector de deficiências de fabrico (Menos de dois anos).
Distribuidor.
Embalador - Reclassificado em operador de logística IV.
Empilhador - Reclassificado em operador de logística IV.
Empregador de serviços externos (Estafeta).
Escolhedor e classificador de sucatas.
Estagiário do 1.^o ano.
Estagiário para preparador/Lubrificador (Nova categoria).
Lavador.
Limpador de viaturas.
Mecânico de madeiras de 3.^a
Moldador de estruturas de fibra de 3.^a - Reclassificado em operador de produção de 3.^a
Montador de pneus - Reclassificado em alinhador/montador de pneus.
Operador de engenho de coluna ou portátil (menos de dois anos) - Reclassificado em operador de produção de 3.^a
Operador de máquinas de fabrico de colchão ou estofos (menos de dois anos) - Reclassificado em operador de produção de 3.^a
Operador heliográfico (Mais de quatro anos) - Reclassificado em operador de produção de 3.^a
Pré-oficial electricistas do 1.^o ano.
Soldador de baixo ponto de fusão (Menos de dois anos).
Tirocinante técnico de desenho do 2.^o ano.
Vendedor estagiário.

Nível 12:

Abastecedor de combustíveis.
Ajudante de electricista do 2.^o ano (À excepção do electricista auto).
Caixeiro-ajudante (Menos de um ano).
Estagiário do 1.^o ano.
Estagiário para lavador/lubrificador - Reclassificado em estagiário de preparador/lubrificador.
Guarda.
Guarda de garagens.
Operador heliográfico (Menos de quatro anos) - Reclassificado em operador de produção de 3.^a
Porteiro.
Servente/operário não especializado.
Tirocinante técnico de desenho do 1.^o ano.

Nível 13:

Ajudante de electricista do 1.º ano (À excepção do electricista auto).
Estagiário para lavador.
Servente de limpeza.

ANEXO III

Definição de funções

Abastecedor de combustíveis - É o trabalhador maior de 18 anos de idade que faz a venda de combustíveis e de todos os demais produtos ligados à actividade, competindo-lhe cuidar do local e o do equipamento afectos à venda de combustíveis e prestar toda a assistência à clientela, nomeadamente verificar e atestar o óleo, a água e a pressão dos pneumáticos.

Afinador de máquinas - É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas. Reclassificado operador de manutenção

Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores - É o trabalhador que repara e afina bicicletas e ciclomotores até 125 cc, procedendo por vezes à sua montagem. Reclassificado operador de manutenção

Afinador, reparador e montador de bicicletas, ciclomotores e motociclos - É o trabalhador que repara e afina bicicletas, ciclomotores e motociclos, procedendo por vezes à sua montagem.

Agente de aprovisionamento - É o trabalhador que, existindo secção de aprovisionamento, recebe e encaminha documentação relativa às encomendas, assegurando a existência dos materiais necessários à fabricação dentro dos prazos previstos, bem como estabelecer a ligação entre o sector comercial e o sector oficial. Reclassificado operador de logística

Agente de compras - É o trabalhador que, mediante directrizes superiores, estuda e interpreta especificações técnicas, pedidos de compra, desenhos, catálogos, etc., das matérias-primas, máquinas e equipamentos necessários a produção directa ou indirecta. Proceda a diversas operações essenciais ao aprovisionamento das melhores condições de preço, qualidade e prazos de entrega, elaborando consultas a diversos fornecedores. Proceda ao estudo e comparação técnico-comercial das diversas propostas. Em casos especiais trata do desembaraço alfandegário.

Agente de métodos - É o trabalhador que, utilizando conhecimentos técnicos e experiência oficial, analisa projectos nas fases de orçamentação e ou execução, podendo propor alterações, estuda métodos (de trabalho, tempos, ferramentas) e indica os materiais e ou matérias-primas, de acordo com as especificações do projecto. Pode acessoriamente acumular as funções de preparador de trabalho. Reclassificado em técnico I.

Agente de normalização - É o trabalhador que procede ao estudo de normas a utilizar na empresa quanto aos produtos, materiais, processos ou formas de procedimento. Pode superintender no arquivo e divulgação das normas.

Ajudante de fiel de armazém - É o trabalhador que coadjuva o fiel de armazém e o substitui em caso de impedimento,

Ajudante de motorista - É trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigiar e indicar as manobras e arrumar as mercadorias no veículo. Poderá ainda ocasionalmente proceder à distribuição das mercadorias pelos clientes e efectuar as respectivas cobranças.

Alinhador(a)/montador(a) de pneus (Novo) - É o trabalhador(a) que procede à montagem e desmontagem de pneumáticos, analisa a boa condição dos mesmos, procede à reparação de furos, efectua calibragem das rodas e alinhamento de direcção. Pode proceder a outros tipos de trabalho que estejam inerentes à função.

Amarrador - É o trabalhador que amarra e ou pendura peças ligeiras em ganchos de arame ou suportes similares apropriados para receberem tratamento por pintura, banhos químicos ou electro-químicos.

Analista de funções - É o trabalhador que reúne, analisa e elabora informações sobre as funções dos diferentes postos de trabalho. Escolhe ou recebe a incumbência de estudar o posto ou postos de trabalho mais adequados à observação que se propõe realizar; analisa as tarefas tal como se apresentam; faz as perguntas necessárias ao profissional e ou a alguém conhecedor do trabalho; regista de modo claro, directo e pormenorizado as diversas fases do trabalho tendo em atenção a sequência lógica, de movimentos, acções e tarefas de forma a responder às perguntas da fórmula de análise sobre o que faz o trabalhador, como o faz, por que o faz e o que exige o seu trabalho; executa um resumo tão sucinto quanto possível do posto de trabalho no seu conjunto.

Assentador de isolamentos - É o trabalhador que prepara e aplica os produtos isolantes para revestimento de superfícies metálicas ou eventualmente outras, servindo-se de ferramentas apropriadas.

Assistente administrativo (Nova categoria, tem o descritivo do escriturário) - O trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; nomeadamente, redige relatórios, cartas, notas informativas e documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e despesas assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção, atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais e internos relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos e atende o telefone nos casos inerentes à sua função. Acessoriamente nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

Bate-chapas (chapeiro) - É o trabalhador que executa e ou repara peças em chapa fina, enferma e desempenha por martelagem e ou prensagem, substitui peças de chapa ou partes, regulariza superfícies e respectivas ligações, alinha correctamente conjuntos e subconjuntos utilizando ferramentas e equipamentos adequados.

Caixa - É o trabalhador que, nos escritórios, tem a seu cargo como função exclusiva ou predominante o serviço de recebimento, pagamento e guarda de dinheiro e valores; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Caixa de balcão - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, recebe numerário ou cheques em pagamento de mercadorias ou serviços no local de venda, verifica as somas devidas, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, e regista estas operações em folhas de caixa.

Caixeiro - É o trabalhador que vende mercadorias, no comércio, por grosso ou a retalho, elaborando guias de remessa (vendas a dinheiro ou crédito) no momento da venda. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produto que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. Poderá eventualmente colaborar na conferência e arrumação das mercadorias entradas na loja. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

Caixeiro-ajudante - É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para caixeiro.

Caixeiro encarregado geral - É o trabalhador a quem compete coordenar e orientar o serviço dos caixeiros-encarregados ou chefes de secção.

Caixeiro-encarregado ou caixeiro-chefe de secção - É o trabalhador a quem compete dirigir um estabelecimento ou uma secção e ou que coadjuva o caixeiro-encarregado geral.

Caixeiro de praça (pracista) - É o vendedor que exerce a sua actividade na área da sede da entidade patronal e concelhos limítrofes ou ainda segundo a natureza do produto que vende.

Caixeiro-viajante - É o vendedor que exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça.

Carpinteiro de carroçarias/estruturas - É o trabalhador que fabrica, monta e repara, manual ou mecanicamente, estruturas para vários tipos de carroçarias, procedendo aos seus acabamentos, nomeadamente à fixação e montagem de alumínio, vidros, vedante, fechos, guias, redes, aplicações laminadas de madeiras prensadas, revestimentos plásticos e outros.

Carpinteiro de limpos e ou conservação - É o trabalhador que, predominantemente, trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina ou na obra, executa os trabalhos de conservação, reparação ou modificação de equipamentos ou instalações em madeira ou matérias similares.

Casquinheiro - É o trabalhador que repara e eventualmente fabrica radiadores de refrigeração de motores e os seus componentes e ainda acessórios ornamentais para viaturas automóveis.

Chefe de compras - É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e ou adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento de acordo com a política da empresa.

Chefe de divisão - É o trabalhador que estuda, organiza redige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, nas várias áreas da empresa as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro da área que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades da área, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de serviços/chefe de departamento - É o trabalhador que faz estudos, dirige ou coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários sectores da empresa (departamento ou serviço, consoante a orgânica da empresa), as actividades que lhe são próprias. Exerce, dentro do sector que chefia e nos limites da sua competência, funções de planeamento, organização e controlo do pessoal sob a sua supervisão, de acordo com orientações e fins definidos. Poderá propor ao seu superior hierárquico a aquisição de equipamento e outros meios materiais, bem como a admissão dos recursos humanos necessários ao bom funcionamento dos serviços por que é responsável.

Chefe de equipa (chefe de grupo) - É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais que executam funções análogas e ou complementares⁵.

Chefe de linha de montagem - É o trabalhador que, sob a orientação de um superior hierárquico, dirige, controla e coordena directamente um grupo de trabalhadores e dois ou mais chefes de equipa.

Chefe de secção - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais de escritórios e correlativos.

Chefe de vendas - É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

Cobrador - É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos ou serviços análogos.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte - É o trabalhador que, dentro das instalações da empresa, conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, em empilhadores, guas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos. Estas máquinas só podem ter capacidade até 15 t de carga e estarem equipadas com lanças de comprimento inferior a 15 m e serem manobradas a menos de 10 m de altura.

Condutor/operador de estação de tratamento de águas residuais - É o trabalhador que, de acordo com instruções e ou especificações simples, executa todas as tarefas inerentes ao funcionamento da estação, nomeadamente, dosagem de produtos químicos, manobras de sistemas de bombagem, leitura e registos de instrumentos de controlo e limpeza.

Conferente - É o trabalhador que desempenha predominantemente as funções de abertura de caixotes de peças e acessórios desencaixotamento e confere e classifica o material e eventualmente regista a entrada e ou a saída de mercadorias e ou materiais com vista ao seu acondicionamento ou expedição.

Conferente abastecedor de linha - É o trabalhador que, nas oficinas e em linhas de montagem, confere e verifica o material quanto ao seu estado e o distribui pelos postos de trabalho.

Controlador de qualidade - É o trabalhador que verifica se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento, podendo eventualmente elaborar relatórios simples.

Correspondente em línguas estrangeiras - É o trabalhador que redige cartas, eventualmente notando-as em estenografia, e quaisquer outros documentos de escritório 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 a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, normalmente em língua estrangeira, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregue de se ocupar dos respectivos processos. Reclassificado em técnico de secretariado.

Cronometrista - É o trabalhador que analisa os ciclos operatórios de tarefas executadas nos postos de trabalho, procedendo à medição dos tempos de execução, ritmos ou cadência de trabalho, podendo registar em impressos próprios as medições que efectua.

Demonstrador de máquinas e equipamentos - É o trabalhador que efectua demonstrações, dentro ou fora das instalações, de diversos tipos de viaturas, máquinas e equipamentos ou acessórios, com o objectivo de permitir que os clientes se apercebam das suas características, qualidades técnicas e do conveniente funcionamento dos mesmos.

Desempenador - É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede a desempanes simples em peças ou materiais, sem que para isso utilize réguas, esquadros ou outras ferramentas de precisão ou plano de desempenho.

Desenhador de estudos - É o trabalhador que, a partir de directivas definidas superiormente, estuda, modifica, amplia e executa desenhos de conjunto ou de pormenor relativos a anteprojectos e projectos simples de

⁵ Incluem-se nesta profissão os trabalhadores designados por operário-chefe. O número de trabalhadores sob as ordens do chefe de equipa não poderá exceder 12.

construção, instalação, equipamentos, manutenção ou reparação, com base em elementos por ele recolhidos ou que lhe sejam fornecidos. Estuda soluções alternativas de procedimento e propõe as mais aconselháveis, os materiais a utilizar, os acabamentos e tolerâncias a respeitar, as formas de ligação dos elementos e a normalização aplicável. Desenha e pormenoriza as peças até ao pormenor necessário para a sua execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais e a tecnologia de execução. Pode eventualmente orientar outros trabalhadores da sua especialidade. Executa as tarefas da sua função sob directivas gerais e com liberdade para escolha de processos de execução.

Desenhador gráfico - É o trabalhador que conforme a especialidade, executa trabalhos gráficos ou publicitários a partir de esboços ou elementos técnicos fornecidos. Descritivo revisto.

Desenhador projectista - É o trabalhador que participa, de harmonia com o ramo de actividade sectorial ou especialidade(s), na concepção, no estudo e na elaboração de anteprojectos e projectos, colhendo os elementos indispensáveis às soluções em estudo, alternativas, gerais ou parcelares, em planos de conjunto e de execução; a partir de um programa dado, verbal ou escrito, estuda, esboça ou projecta a totalidade de um conjunto, ou partes de um conjunto, concebendo a sua estruturação e interligação; prepara planos para execução, desenhos de conjunto ou de pormenor, listagem de materiais e especificações técnicas, podendo elaborar notas descritivas e de síntese, incluídas em desenhos que completem ou esclareçam aspectos particulares das peças desenhadas com perfeita observância de normas e regulamentos técnicos, e efectua cálculos necessários que não sejam específicos de profissionais de engenharia; pode fazer a recepção de desenhos e proceder à sua verificação, preparando estudos de soluções alternativas a planos gerais e a projectos executivos; colabora, sempre que necessário, na preparação de cadernos de encargos, elementos para orçamento e processos para concurso; com base na sua experiência técnico-profissional e percepção das concepções e formas estruturais apresentadas para estudo e elaboração, responde a solicitações de trabalho em termos de desenvolvimento de projectos. Executa tarefas da sua função sob directivas gerais e com liberdade para conceber e definir os processos de execução e planear algumas acções decorrentes; o seu trabalho não é supervisionado em pormenor, podendo comportar normalmente a orientação ou coordenação de outros profissionais.

Detector de deficiências de fabrico - É o trabalhador que, de forma simples, por tacto, visão ou utilizando instrumentos de fácil leitura, verifica se o produto adquirido, em curso de fabrico ou acabado, está em condições de utilização, separando o que apresenta deficiências; para o efeito recebe instruções simples.

Director - É o trabalhador(a) que dirige, gere, estuda, organiza e coordena a empresa, algum dos seus estabelecimentos ou setores, dentro dos poderes que lhe foram conferidos. Planeia, orienta, dirige e fiscaliza a actividade, segundo os objetivos estabelecidos, a política e as normas adoptadas. Cria e mantém uma estrutura que permita desenvolver e dirigir a empresa de maneira eficaz, verificando os custos. Poder-lhe-á ser confiada a política financeira e outras.

Director de serviços - É o trabalhador que estuda, dirige, organiza e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e ou outras e exercer a verificação dos custos. Alterada a designação para Director.

Distribuidor - É o trabalhador que distribui mercadorias por clientes ou sector de vendas, podendo auxiliar nos serviços de embalagem e acondicionamento dessas mercadorias.

Electromecânico/mecatrónico automóvel - É o trabalhador que executa de modo autónomo a verificação de funcionamento, diagnóstico e correcção de anomalias em sistemas mecânicos, eléctricos e ou electrónicos de veículos automóveis, interpretando e analisando esquemas dos sistemas mecânicos, eléctricos ou electrónicos, manuseando aparelhos para diagnóstico e monitorização de medidas e avarias nos motores dos veículos e seus órgãos acessórios.

Electricista - É o trabalhador que instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem eléctrica em estabelecimentos comerciais ou industriais e outros locais; orienta, frequentemente, a sua actividade por desenhos, esquemas ou outras especificações técnicas, que interpreta.

Electricista auto - É o trabalhador que instala, repara, conserva e ensaia circuitos e aparelhagem eléctrica nomeadamente circuitos e aparelhagem de sinalização, iluminação, acústica, aquecimento, ignição, combustível, gerador, distribuidor e acumulador. Utiliza normalmente esquemas e outras especificações técnicas.

Electricista bobinador - É o trabalhador que, utilizando dispositivos adequados, bobina e ensaia toda a gama de máquinas eléctricas, bobinas e transformadores de alta e baixa tensão, de acordo com as suas características eléctricas. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Electricista de baixa tensão - É o trabalhador que instala, conserva e repara circuitos de baixa tensão e executa as tarefas fundamentais do electricista, mas em relação a circuitos e aparelhagem, eléctrica de baixa tensão.

Electricista de conservação industrial - É o trabalhador que monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica de comando, corte e protecção de baixa tensão em fábricas, oficinas ou nos locais de utilização. Inspecciona periodicamente o funcionamento dos circuitos, máquinas e aparelhagem e determina as suas revisões. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Embalador - É o trabalhador que predominantemente embala e ou desembala mercadorias diversas, por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua exposição ou armazenamento. Reclassificado em operador de logística IV.

Empilhador - É o trabalhador cuja actividade predominante é empilhar ou enlotar mercadorias por processos físicos ou mecânicos, podendo eventualmente executar outras tarefas afins. Reclassificado em operador de logística IV.

Empregado de balcão - É o trabalhador que serve bebidas e refeições ao balcão, coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talheres e de mais utensílios necessários; serve os vários pratos e bebidas, substitui a louça servida, prepara e serve misturas, batidos, sandes, cafés, infusões e outros artigos complementares das refeições. Por vezes prepara pratos de rápida confecção, tais como bifés e omeletas. Fornece aos empregados das mesas os artigos por estes solicitados, passa as contas e cobra as importâncias ou respectivos consumos e arrecada os documentos e créditos autorizados. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

Empregado de serviços externos (estafeta) - É o trabalhador que efectua no exterior pequenas aquisições, entrega ou recolha de documentos, serviço de informação, podendo eventualmente proceder a pagamentos de pequeno montante.

Encarregado - É o trabalhador que dirige, coordena e orienta directamente chefes de linha de montagem e ou chefes de equipa e ou outros trabalhadores com profissões comuns ou diversas. Incluem-se nesta categoria profissional os trabalhadores que, estando classificados como chefes de equipa, são coordenados directamente pela entidade patronal.

Encarregado de armazém - É o trabalhador que dirige os trabalhadores e toda a actividade de armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Encarregado geral de armazém - É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais encarregados de armazém.

Encarregado de garagens - É o trabalhador que nas garagens, estações de serviço, postos de abastecimento, parques de estacionamento e nos estabelecimentos de combustíveis, lubrificantes e de pneus substitui e ou representa, eventualmente, a gerência atende clientes, cobra facturas, orienta o movimento interno, fiscaliza e auxilia o restante pessoal e, quando expressamente autorizado, ajusta contratos e admite pessoal.

Encarregado geral - É o trabalhador que, nos limites de poderes em que está investido, organiza os seus serviços dirigindo e coordenando directamente um ou mais encarregados.

Encarregado de refeitório - É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório. Requisita géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços. Fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos. Distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina. Verifica a quantidade e qualidade das refeições. Elabora mapas explicativos das refeições fornecidas para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregue de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas requisições.

Enfermeiro - É o trabalhador que administra a terapêutica e os tratamentos prescritos pelo médico; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais aos trabalhadores da empresa, sãos ou doentes; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o seu grau de saúde e até a aumentá-lo, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, como prevenir as doenças em geral e as profissionais em particular: observa os trabalhadores sãos ou doentes; verifica temperatura, pulso, respiração, tensão arterial, peso, altura, procurando detectar precocemente sinais e sintomas de doença e encaminha-os para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios complementares de diagnóstico e tratamento; responsabiliza-se pelo equipamento médico; efectua registo relacionados com a sua actividade, por forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem.

Ensaaiador-afinador - É o trabalhador que, predominantemente, analisa o estado das máquinas ou veículos a. reparar a fim de determinar as reparações a efectuar e ultimar as respectivas afinações depois da reparação ou na fase final de fabricação.

Escolhedor e classificador de sucata - É o trabalhador que escolhe e classifica sucata de metais destinados, a fusão e outros fins, podendo, se necessário, proceder à desmontagem simples.

Estagiário - É o trabalhador que se prepara para ingressar na categoria de assistente administrativo.

Estagiário a lavador - É o trabalhador que ajuda ou pratica no serviço de lavagem.

Estagiário para preparador/lubrificador (Nova categoria) - É o trabalhador que, após um ano de estágio, será promovido a preparador/lubrificador de viaturas.

Estanhador - É o trabalhador que, com o auxílio de equipamento adequado, aplica um revestimento de estanho sobre peças ou materiais para os proteger. Prepara e executa operações de soldadura e enchimentos a estanho, assim como outras operações inerentes a esta profissão.

Estofador - É o trabalhador que traça os moldes e o material e executa as operações de talhar, coser, enchumar, pregar ou grampar, na confecção e reparação de estofos, guarnições e outros componentes de veículos, móveis ou outras estruturas. Pode proceder às montagens inerentes à função e operações subsequentes necessárias ao seu desenvolvimento, designadamente reparação de entradas de água, desde que compatíveis com os seus conhecimentos profissionais e com o seu trabalho quotidiano.

Estofador em série e ou colchoeiro mecânico - É o trabalhador que, em fabricação em série, monta enchimentos, capas, guarnições ou outros materiais inerentes à estofagem e ou que opera uma máquina de debruar colchões de molas. Incluem-se aqui os trabalhadores que operem em máquinas de soldar plásticos e pergamóides por alta frequência. Reclassificado em operador de produção.

Experimentador - É o trabalhador que na linha de montagem experimenta e verifica as unidades em curso de montagem, a fim de assinalar anomalias no funcionamento, tendo em vista a sua posterior correcção. Reclassificado em controlador de qualidade (apenas o que tiver + de 1 ano). O que tiver - de 1 ano, mantém-se.

Ferramenteiro - É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e a operação simples de reparação. Controla as existências, faz requisições para abastecimento da ferramentaria e procede ao seu recebimento e ou entrega.

Fiel de armazém - É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais, executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela enumeração e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém. Reclassificado em operador de logística II.

Fogueiro - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46989, de 30 de abril de 1966, 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.

Forjador - É o trabalhador que forja, martelando manual ou mecanicamente, metais aquecidos, fabricando ou reparando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos de recozimento, tempera ou revenido. Reclassificado em operador de produção.

Fresador mecânico - É o trabalhador que, operando uma fresadora, executa trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenhos ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza. Reclassificado em operador de produção/manutenção/reparação (depende do sector onde ficar inserido).

Gerente comercial - É o trabalhador que, mediante procuração bastante, gere e administra o estabelecimento em substituição da entidade patronal ou em colaboração com esta, de acordo com a política da empresa que para o efeito for decidida.

Gestor de «stock» - É o trabalhador responsável pela gestão, rotação e controle dos stocks de matérias-primas, materiais ou peças. Baseia-se em dados informáticos ou outros, que selecciona criteriosamente, tratando-os de acordo com a política de gestão da empresa. Quando necessário, propõe alterações do regime de gestão, rotação e controle dos *stock* de matérias-primas, materiais ou peças.

Guarda - É o trabalhador que assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações gerais do escritório e/ou das instalações gerais da empresa e de outros valores que lhe estejam confiados, registando, na ausência do porteiro, entradas e saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Guarda de garagens - É o trabalhador a quem é confiada a guarda e vigilância das instalações e das viaturas nelas recolhidas, bem como todo o material e máquinas, podendo também proceder à venda de combustíveis e lubrificantes e à entrega de veículos aos clientes e receber facturas.

Guilhotineiro - É o trabalhador que, em guilhotinas apropriadas, corta chapas metálicas de diversas espessuras. Trabalha de acordo com instruções, planos de corte ou croquis das peças em chapa a obter na guilhotina. Regula as esferas e guias da máquina, segundo as dimensões e ângulos indicados. Pode, quando necessário, marcar nas chapas as linhas de corte. Reclassificado em operador de produção.

Inspector técnico - É o trabalhador que controla o serviço de assistência dos concessionários e agentes. Inspecciona o serviço do pessoal de assistência, fornecendo-lhe apoio de consultência e formação. Analisa reclamações dos clientes nos aspectos de garantia do produto e de eficiência na assistência, efectuando contactos directos com estes para a sua resolução. Executa programas para melhoria de condições de produtividade e assistência e analisa dados deste sector de actividade, tais como rendimentos e objectivos mensais.

Instrutor técnico - É o trabalhador que tem a seu cargo a escola de formação, aperfeiçoamento e especialização. Elabora toda a matéria a ministrar na formação. Rege cursos técnicos, teóricos e práticos, desde o mais modesto grau de qualificação dos instruendos ao mais elevado, em grupo ou individualmente. Os conhecimentos obtidos ao longo da sua carreira profissional, o estudo permanente das técnicas, a eventual frequência de cursos e estágios em Portugal e ou no estrangeiro, habilitam-no a prestar, quando solicitado, apoio na resolução de problemas técnicos, dentro ou fora da empresa, a solicitação desta. Traduz dados e informações de literatura estrangeira na versão portuguesa, assim como a compilação de esquemas, fórmulas e métodos operacionais de importância didáctica.

Lavador - É o trabalhador que procede à lavagem, interior ou exterior, simples ou completa dos veículos automóveis, retirando-lhes, nomeadamente, colas e massas, com meios próprios, executa serviços para preparação e acabamentos nas lavagens efectuadas por máquinas e, eventualmente, assiste a pneus e câmaras-de-ar.

Lavador/lubrificador - É o trabalhador que, com meios ou produtos próprios, procede à limpeza e lavagem, interior ou exterior, simples ou completa de veículos, máquinas e peças, retirando-lhes, nomeadamente, impurezas, colas e massa, executa serviços para preparação e acabamentos efectuados por máquinas e, eventualmente, assiste a pneus e câmaras de ar. Lubrifica, muda óleos ou atesta níveis em peças, máquinas ou veículos. Executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Procede ao aproveitamento de resíduos de metais não ferrosos. Reclassificado em preparador/Lubrificador de viaturas.

Lavador de viaturas - É o trabalhador que procede à lavagem interior ou exterior, simples ou composta dos veículos automóveis, retirando-lhes, nomeadamente, colas e massas, com meios próprios, executa serviços para preparação e acabamentos nas lavagens efectuadas por máquinas e, eventualmente, assiste a pneus e câmaras-de-ar. Eventualmente poderá proceder à lubrificação de viaturas, desde que esta tarefa seja compatível com os seus conhecimentos profissionais e com o seu trabalho quotidiano. Reclassificado em preparador/Lubrificador de viaturas

Limpador de viaturas - É o trabalhador que, com meios ou produtos próprios, procede à limpeza das viaturas, retirando-lhes quaisquer impurezas, excesso de colas e outras substâncias.

Lubrificador - É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos apropriados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Reclassificado em operador de manutenção.

Lubrificador de veículos automóveis - É o trabalhador especialmente incumbido de proceder à lubrificação dos veículos automóveis, mudança de óleo no motor caixa de velocidades e diferencial, ou atesta os mesmos, se os níveis da caixa de direcção, bateria e depósito de óleo de travões, podendo ainda proceder a operações de lavagem, sempre que a conveniência de serviço assim o justifique. Reclassificado em preparador/Lubrificador de viaturas.

Mandrilador mecânico - É o trabalhador que, operando uma mandriladora, executa trabalhos de mandrilagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que, em máquinas de furar radiais apropriadas, executam os mesmos trabalhos. Reclassificado em operador de produção.

Mecânico de aparelhagem pesada de máquinas agrícolas e ou industriais - É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta, desmonta e conserva os órgãos de aparelhagem, pesada de máquinas agrícolas e ou industriais, nomeadamente de escavar, terraplenar, tractores, ceifeiras, debulhadoras e ceifeiras-debulhadoras.

Mecânico de aparelhos de precisão - É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros.

Mecânico de automóveis - É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos de automóveis e de outras viaturas e executa outros trabalhos de assistência e manutenção relacionados com esta mecânica.

Mecânico autogás - É o trabalhador mecânico de automóveis que, para além do exercício destas funções, está credenciado pela Direcção-Geral da Energia para o exercício da montagem de componentes de veículos automóveis para a queima de combustível gasoso. Monta, desmonta e repara os Kits de conversão e seus componentes e acessórios, experimenta e afina os veículos convertidos, utilizando os materiais e equipamentos homologados para o efeito e satisfazendo as normas legais aplicáveis, com respeito pelas instruções e regras de boa técnica do uso do gás.

Mecânica de bombas de injeção - É o trabalhador que, predominantemente, monta e desmonta, repara, transforma e afina bombas de injeção e injectores e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Mecânico de madeiras - É o trabalhador que trabalha madeira com serra de fita, engenho de furar, forno, garlopa, tupia, plaina ou outras máquinas para fabricação de estruturas.

Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento - É o trabalhador que monta 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 fluido frigorígeno. Faz o ensaio e ajustamento das instalações, após a montagem e afinação da respectiva aparelhagem de protecção e controle.

Medidor orçamentista - É o trabalhador que, predominantemente, estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra para a execução de uma obra. Deverá ter conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos ou métodos de execução de obra. No desempenho das suas funções baseia-se nas diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e cadernos de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão de-obra e serviços necessários e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento, que estabelece com a indicação pormenorizada de todos os materiais a empregar e operações a efectuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza.

Medidor orçamentista-coordenador - É o trabalhador que, tendo sob a sua responsabilidade um gabinete ou sector de medições e orçamentos, coordena a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, dado o seu conhecimento das técnicas de orçamentação de materiais e de métodos e execução. Para isto, deverá possuir conhecimentos práticos da obra em geral. Colabora, dentro da sua especialidade, com os autores dos projectos na elaboração dos respectivos cadernos de encargos.

Metalizador à pistola - É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, pulveriza e projecta metal fundido para cobrir materiais, peças ou objectos, com camada protectora ou decorativa, ou para recuperação de peças danificadas ou com desgaste. Reclassificado em operador de reparação.

Moldador de estruturas de fibra - É o trabalhador que prepara e executa a moldagem para construção de apetrechos e outras estruturas de fibra. Constrói e dá os acabamentos (sempre trabalhando em fibra). Poderá executar o molde de madeira se tiver conhecimentos de carpinteiro. Reclassificado em operador de produção.

Montador-ajustador de máquinas - É o trabalhador que monta e ajusta máquinas, corrigido possíveis deficiências, para obter o seu bom funcionamento. Incluem-se nestas profissões os trabalhadores que procedem à rascagem, das peças, por forma a conseguir determinado grau do acabamento das superfícies. Reclassificado em operador de manutenção.

Montador de estruturas metálicas ligeiras - É o trabalhador que procede à montagem de elementos metálicos ligeiros pré-fabricados, sem que tenha de proceder a qualquer modificação nos mesmos, à excepção de pequenos acertos sem grande rigor. Reclassificado em operador de produção.

Montador de peças ou órgãos mecânicos em série - É o trabalhador que, em linhas de montagem, monta peças, aparelhos ou órgãos mecânicos e pequenos conjuntos, podendo ou não ser aplicados em máquinas. Não lhe compete qualquer modificação ou ajustamento nas peças que monta. Reclassificado em operador de produção.

Montador de pneus - É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e à reparação de furos em pneus ou câmaras de ar. Reclassificado em alinhador/Montador de pneus.

Montador de pneus especializado - É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneumáticos, reparação de furos em pneus ou câmaras de ar e à calibragem das rodas e ou alinhamento de direcção.

Montador-reconstrutor de bateria - É o trabalhador que efectua a montagem e conservação dos diversos elementos constituintes de baterias ou acumuladores, monta as placas e outros elementos de uma bateria; liga as placas umas às outras por soldadura, fecha as baterias, prepara o electrólito, efectua a ligação da bateria às barras de distribuição, controla a carga com auxílio de aparelhos eléctricos de medida e retira e substitui

as placas deficientes. Pode executar apenas parte dessas operações e ser denominado em conformidade. Reclassificado em operador de reparação.

Motorista (pesados ou ligeiros) - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação do veículo e pela carga que transporta. Procede à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar as cargas e descargas e arrumação das mercadorias transportadas. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes.

Movimentador de carros em parques - É o trabalhador que movimenta nas linhas de montagem as unidades e as arruma nos parques da empresa. Reclassificado em movimentador de viaturas.

Movimentador de viaturas - É o trabalhador(a) que, dentro da organização e de acordo com orientações e procedimentos definidos, procede à movimentação e estacionamento de viaturas, apoia a manutenção de viaturas em parque e a sua preparação para entrega.

Operador de banhos químicos e ou electroquímicos - É o trabalhador que coloca e retira em instalações apropriadas objectos de metal para tratamento por processos químicos e ou electroquímicos e conduz os banhos segundo instruções que lhe são fornecidos a fim de se obter depósitos metálicos, regularização das superfícies (abrilhantamento) ou oxidação anódica ou outro tratamento semelhante. Incluem-se nesta profissão os metalizadores por imersão, em banho de metal em fusão. Reclassificado em operador de produção.

Operador de computador - É o trabalhador que planifica o trabalho a realizar e controla a sua execução. Quer em multiprocessamento quer em monoprocessamento opera e controla o computador através da consola. Prepara o computador para execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação. Pode orientar a secção dos operadores de periférico.

Operador de engenho de coluna ou portátil - É o trabalhador que no engenho de furar de coluna ou portátil executa furação, roscagem e facejamento do material ou peças devidamente marcadas e ou na falta de marcação pode utilizar ferramentas adequadas de simples manejo como esperas ou apoios previamente regulados por outrem. Reclassificado em operador de produção.

Operador de estufa - É o trabalhador que controla o funcionamento de estufas e procede à carga e descarga das mesmas. Reclassificado em operador de produção/Manutenção (depende do sector onde se insere).

Operador de laboratório químico - É o trabalhador que procede à análise química de materiais ferrosos e ou não ferrosos e a exames metalográficos, sabendo interpretar os resultados, nomeadamente controlar a composição, qualidade e propriedades de matérias-primas.

Operador de logística - (Nova categoria) - É o trabalhador(a) que prepara e executa notas de encomenda ou pedidos de materiais, ferramentas e equipamentos. Procede á embalagem, desencaixotamento, carga, descarga, conferência de material e documentação, separação e colocação/abastecimento dos materiais e mercadorias no armazém ou noutros sectores da empresa, em instalações de clientes ou fornecedores, de acordo com procedimentos e localização definida, podendo para o efeito, utilizar meios de transporte. Participa na elaboração de inventários e colabora na atualização de registos e organização do material do armazém. Executa ou fiscaliza os respectivos documentos, responsabiliza-se pela enumeração e conservação dos mesmos. Propõe e implementa, com supervisão, ações de melhoria contínua dentro do seu ambiente de trabalho. Os trabalhadores cujo exercício de funções dependa de conhecimentos técnicos e /ou especializados, ou exerçam funções de coordenação de outros trabalhadores, da mesma categoria, serão integrados nos níveis I ou II da categoria. (Níveis - Nível I (7) > 3 anos; Nível II (8) 2 anos até 3 anos; Nível III (9) >1 ano e até 2 anos; Nível IV (10) até 1 ano.

Operador de manutenção - É o trabalhador(a) qualificado e/ou credenciado de acordo com as normas, que executa operações inerentes a qualquer tipo de manutenção, preventiva e/ou corretiva, em materiais, equipamentos ferramentas e/ou infraestruturas, bem como as respectivas tarefas preparatórias e complementares, em conformidade com os planos de manutenção, manuais de equipamentos e máquinas e normas estabelecidas, podendo para o efeito, utilizar meios de transporte. Interpreta e executa todas as suas actividades de acordo com as normas e especificações técnicas para o efeito. Procede ao registo das operações efectuadas, avaliando-as adequadamente, elaborando um relatório respeitante a cada intervenção. Poderá apoiar e formar outros operadores. Propõe e implementa, com supervisão, ações de melhoria contínua dentro do seu ambiente de trabalho. (1.ª, 2.ª e 3.ª).

Operador de máquinas-pantógrafo - É o trabalhador que regula, manobra e opera a máquina-pantógrafo que faz diversos trabalhos de reprodução ou cópia de modelos e outros de natureza análoga. Reclassificado em operador de produção.

Operador de máquinas de fundição injectada - É o trabalhador que opera máquinas de fundição injectada procedendo à montagem e desmontagem das respectivas ferramentas. Reclassificado em operador de produção.

Operador de máquinas para o fabrico de colchões ou estofos - É o trabalhador que pode operar as seguintes máquinas: de agrafar, de costurar e de acolchoar e ou manualmente executar as operações de encher colchões ou almofadas. Reclassificado em operador de produção.

Operador de prensa (ou de balancé) - É o trabalhador que afina, regula e manobra máquinas, à excepção das prensas de forjar ou das máquinas de enformar por outro processo e para o efeito de acordo com o desenho, plano de corte ou escantilhão próprio; monta e regula esperas ou guias e fixa os dispositivos ou ferramentas de corte ou de enformar (punção, alfece, cunhos, matrizes e lâminas). Reclassificado em operador de produção.

Operador de prevenção higiene e segurança - É o trabalhador que, predominantemente, assegura as condições de segurança e combate a incêndios e presta os primeiros socorros a sinistrados. Auxilia directamente o técnico de prevenção na sua actividade normal, designadamente na inspecção diária de equipamentos e instalações, na análise das condições de trabalho, na medição dos factores ambientais (humidade, temperatura, iluminação, ruídos, poeiras e gases tóxicos) existentes nos diversos locais de protecção individual, na assistência a trabalhos que impliquem cuidados especiais de segurança, cumprindo e fazendo cumprir as normas gerais de segurança em vigor na empresa.

Operador de produção (Nova categoria) - É o trabalhador(a) qualificado e ou credenciado de acordo com as normas, pelas entidades competentes, que em ambiente fabril e ou oficinal, prepara, constrói, monta elementos ligeiros pré fabricados e procede a acabamentos em peças únicas ou em série, em ciclo manual, automático ou de automação, com recurso a materiais, ferramentas, equipamentos e máquinas convencionais e/ou programáveis, adequados à respectiva atividade produtiva. Poderá apoiar e formar outros operadores. Interpreta e executa todas as suas actividades de acordo com as normas e especificações técnicas para o efeito. Verifica e avalia, relativamente a cada uma das operações do processo de produção, a existência dos meios, bem como a sua efectiva utilização e controle adequados. Abre e repara caixas e outros tipos de contentores de mercadorias diversas, podendo proceder à sua embalagem. Confere, quanto ao seu estado e quantidade, classifica o material, faz registos de entrada e saída, procedendo à sua arrumação, distribuição e inventariação, podendo, para o efeito, utilizar máquinas de transporte, sendo ainda responsável pela sua conservação. Pode proceder à arrumação, em local próprio, do produto final. Assegura a manutenção preventiva da ferramenta e ou do equipamento que opera e tem a seu cargo a vigilância das instalações. Propõe e implementa, com supervisão, ações de melhoria contínua dentro do seu ambiente de trabalho.

Operador de quinadeira e ou viradeira e ou calandra - É o trabalhador que, utilizando máquinas apropriadas, quina, dobra ou enrola chapas ou outros materiais metálicos segundo formas previamente determinadas. Reclassificado em operador de produção.

Operador de reparação - É o trabalhador oficinal que detecta as avarias/deficiências, afina, repara, monta, desmonta todo e qualquer trabalho elemento constitutivo de veículos, máquinas ou peças, executando, ainda, trabalhos de assistência e manutenção afins. Prepara, combina e aplica os produtos de pintura, procede aos respectivos acabamentos e executa as tarefas necessárias à confecção, reparação e montagem de estofos, garniões e outros componentes dos veículos, bem como as que se mostrem necessárias para todos estes efeitos.

Operador de tratamento de térmicos - É o trabalhador que opera com fornos de tratamento térmico, procedendo também à condução de geradores. Opera ainda com prensas de endireitamento e máquinas de granular, fosfatar e lavar. Opera com máquinas de dureza e tem a seu cargo a vigilância das respectivas instalações e equipamentos. Reclassificado em operador de produção.

Operador fabril - É o trabalhador que conduz o equipamento afecto à fabricação de componentes, em ciclo manual, automático ou de automação. Procede à montagem ou reparação dos componentes de chapa, fibra ou outros materiais de estrutura ou carroçaria, podendo efectuar operações de soldadura ou colagem de qualquer tipo, bem como tarefas de acabamentos, tais como regularização de superfícies e respectivas ligações. Prepara peças metálicas, ferramentas e equipamentos para ulteriores operações industriais, nomeadamente retirando-lhes impurezas, gorduras ou óxidos, procede ao respectivo tratamento, utilizando todos os meios indicados e adequados para o efeito. Prepara e combina produtos e realiza operações com vista à moldagem e fabrico de componentes. Prepara, combina e aplica os produtos de pintura, adaptando-os às necessidades de cada sistema e procede ao respectivo polimento. Aplica vedantes, insonorizantes, lubrificantes e realiza operações de protecção à pintura. Monta peças, aparelhos, órgãos mecânicos, eléctricos ou electrónicos, e pequenos conjuntos. Detecta e corrige possíveis deficiências, afina eventuais desajustamentos para obtenção do produto final de acordo com as especificações. Abre e repara caixas, se necessário, ou outros tipos de contentores de mercadorias diversas, podendo proceder à sua embalagem. Confere, quanto ao seu estado e quantidade, classifica o

material, faz registos de entrada e saída, procedendo à sua arrumação, distribuição e inventariação, podendo, para o efeito, utilizar máquinas de transporte. É ainda responsável pela sua conservação. Experimenta, ensaia, detecta e avalia eventuais desvios de qualidade estabelecidos para cada peça, produto ou veículo. Procede ao registo das avaliações efectuadas, pontuando-as adequadamente, elaborando um relatório simples respeitante a cada intervenção. Poderá apoiar e formar outros operadores. Faz manutenção preventiva do equipamento e da ferramenta com que opera. Pode proceder à arrumação, em local próprio, do produto final. Relativamente a cada uma das operações do processo de produção, verifica e avalia a existência dos meios, bem como a sua efectiva utilização e controle adequados.

Operador heliográfico - É o trabalhador que predominantemente trabalha com máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas, podendo acessoriamente efectuar outro tipo de reprodução de documentos. Reclassificado em operador de produção.

Operário não especializado - É o trabalhador que exerce funções simples, indiferenciadas, repetitivas e normalmente não especificados.

Operador de serviços rápidos de assistência - É o trabalhador que, integrado numa unidade oficial fixa e/ou móvel, atende clientes, aconselha e explica as operações a efectuar no veículo; efectua operações nas áreas de diagnóstico, desempanagem, mecânica, electricidade, mudanças de óleo e experimentação; procede à facturação das operações efectuadas; entrega o veículo ao cliente com a explicação das operações realizadas e da respectiva factura; aconselha a necessidade de novas operações; efectua a gestão do stock de peças e dos meios de reparação postos à sua disposição. Reclassificado em operador de reparação.

Orçamentista - É o trabalhador que, interpretando normas, especificações, utilizando tabelas e outros elementos que lhe são fornecidos, efectua cálculos e obtém os resultados necessários à previsão e controle dos custos de mão-de-obra e dos produtos.

Paquete - É o trabalhador menor que 18 anos que presta os serviços enumerados para o contínuo.

Pintor de veículos, máquinas ou móveis - É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, velocípedes com ou sem motor, móveis e veículos ou seus componentes e outros objectivos. Aplica as demãos de primário, capa e subcapa e de tinta e esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas e proceder ao respectivo polimento.

Planificador (1.º escalão) - É o trabalhador que, além de desempenhar as funções indicadas para o planificador do 2.º escalão, coordena a progressão das planificações ou programas em curso, fundamentalmente tornando-os compatíveis e exequíveis no tempo e nas disponibilidades da produção. Para a resolução de situações de desvios de planificação ou programação, toma iniciativas tendentes ao cumprimento das obrigações assumidas, transmitindo às diferentes actividades sectoriais as decisões tomadas.

Planificador (2.º escalão) - É o trabalhador que, utilizando técnicas de planificação e sistemas de programação de médio e longo prazo a partir de elementos do projecto, orçamento, obrigações contratuais e outros, elabora a planificação ou programa das obras estabelecendo o esquema de desenvolvimento das diferentes actividades sectoriais que participam na respectiva execução, prevendo os prazos e meios de acção necessários, materiais e humanos requeridos, tendo em atenção a planificação ou programação já estabelecido para as obras em curso. Elaborar, organiza e coordena toda a documentação necessária e relacionada com a planificação ou programação de médio e longo prazo.

Polidor - 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.

Porteiro - É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em vigiar as entradas e saídas de pessoas ou visitantes das instalações, mercadorias e viaturas e receber correspondência.

Praticante - É o trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem para caixeiro ou o profissional de armazém, consoante o serviço em que está inserido.

Pré-oficial (electricista) - É o trabalhador que, sob a orientação do oficial, executa trabalhos da sua profissão de menos responsabilidade.

Preparador auxiliar de trabalho - É o trabalhador que, com base em elementos técnicos simples que lhe são fornecidos e sob a adequada hierarquia, indica os modos operatórios, máquinas e ferramentas a utilizar atribuindo tempo de execução constantes das tabelas existentes.

Preparador/lubrificador de viaturas (Nova categoria) - É o trabalhador(a) que, com meios próprios, procede à limpeza e lavagem, interior ou exterior, simples ou completa de veículos, máquinas e peças, executa serviços para preparação e acabamentos efectuados por máquinas e, eventualmente, assiste a pneus e câmaras de ar. Lubrifica, muda óleos ou atesta níveis em peças, máquinas ou veículos. Executa os trabalhos necessá-

rios para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Procede à montagem de acessórios e outros componentes.

Preparador de pintura - É o trabalhador que prepara as superfícies para pintar, utilizando meios manuais, mecânicos, eléctricos ou outros, nomeadamente retira impurezas, gorduras ou óxidos. Pode aplicar vedantes e insonorizantes e ainda protecção à pintura.

Preparador de tintas para linhas de montagem - É o trabalhador que prepara e combina os produtos de pintura, adaptando-os às necessidades de cada sistema. Reclassificado em operador de produção.

Preparador de trabalho - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar com vista ao melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

Preparador-repositor - É o trabalhador que prepara a execução de encomendas ou pedidos, separando as mercadorias ou materiais, através das notas respectivas. Repõe nos locais devidos os materiais ou mercadorias que dão entrada no armazém ou no estabelecimento. Reclassificado em operador de logística.

Preparador técnico de sobressalentes e peças de reserva - É o trabalhador que, com base em critérios e princípio que lhe são indicados, define existências de *stock*, encargos de posse e riscos ou prejuízos derivados da sua ausência. Elabora pedidos para a compra de sobressalentes e peças de reserva com conhecimento de materiais a adquirir, sua função, natureza, origem, fontes de abastecimento, qualidade, prazo de entrega e hipótese de compra a fornecedores estrangeiros ou fabricação nacional. Vigia e rectifica o nível de *stock* de material. Transfere materiais de conservação para stocks de armazém. Faz periodicamente o inventário do material requisitado e não levantado. Actualiza as fichas de material de conservação. Presta todos os esclarecimentos necessários para a identificação e demais características dos materiais pedidos. Recepciona qualitativamente e eventualmente pode proceder à sua recepção quantitativa. Reclassificado em operador de logística.

Programador de informática - É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo «analista», incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir, prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Promotor de vendas - É o trabalhador que, actuando em postos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas.

Prospecção de vendas - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender: estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos ou serviços se destinam; pode eventualmente organizar exposições.

Rebarbador - É o trabalhador que regulariza superfícies ou peças metálicas vazadas, soldadas, forjadas, estampadas ou prensadas, utilizando ferramentas adequadas. Reclassificado em operador de produção.

Rebitador - É o trabalhador que, com auxílio de martelo manual ou pneumático, prensa hidráulica ou outras máquinas apropriadas, faz embutidos e encalca rebites para a junção de elementos metálicos. Reclassificado em operador de produção.

Recepcionista de garagens - É o trabalhador que recebe e atende os clientes e anota o serviço a efectuar, podendo ocasionalmente receber o valor dos serviços prestados.

Recepcionista de parques de estacionamento - É o trabalhador que atende os clientes e anota alguma anomalia ou reclamação.

Recepcionista ou atendedor de oficina - É o trabalhador que atende clientes, faz exame sumário das viaturas, máquinas, órgãos mecânicos ou produtos e elabora e encaminha para as diversas secções as notas dos trabalhos a executar, podendo proceder à verificação e ou demonstração das características e qualidades mecânicas daquelas ou das reparações efectuadas.

Recepcionista ou atendedor de «stand» - É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os veículos, transmitindo indicações que lhe são fornecidas; assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendam adquirir veículos transmitindo posteriormente ao responsável pela secção ou ao vendedor a fim de efectivar as eventuais transacções.

Recepcionista/telefonista - É o trabalhador que atende os visitantes da empresa a fim de lhes prestar informações e esclarecer dúvidas, pondo-os em contacto com as pessoas, sectores ou locais pretendidos. Controla as entradas de visitantes, mediante identificação e registo, evitando a permanência de pessoas estranhas no interior das instalações. Contacta telefonicamente ou por outro processo, com os restantes serviços para obter

os elementos pretendidos ou para anunciar a presença dos visitantes. Comunica aos visitantes as instruções recebidas e indica-lhes os locais onde se devem dirigir. Opera uma central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas estabelecendo ligações internas ou para o exterior, bem como a actividade de envio e recepção de fax. Pode também colaborar na recepção, registo e envio de correspondência.

Rectificador mecânico - É o trabalhador que, operando uma máquina de rectificar, executa trabalhos de rectificação de peças, trabalhando por desenho, peça modelo ou instruções que lhe forem fornecidas. Prepara a máquina e, se necessário, a ferramenta que utiliza. Reclassificado em operador de manutenção.

Repuxador - É o trabalhador que conduz um torno de repuxar utilizando ferramentas manuais para enformar chapas metálicas ou conduz máquinas automáticas ou semiautomáticas para o trabalho em série de enformar chapas metálicas por repuxagem. Reclassificado em operador de produção.

Secretário(a) - É o trabalhador(a) que se ocupa do secretariado específico de qualquer das estruturas da empresa. Entre outras, competem-lhe, normalmente, as seguintes funções: redigir e dactilografar cartas, relatórios e outros textos e copiar directamente as minutas ou registos de máquinas de ditar, em língua portuguesa ou estrangeira, preparar a realização de reuniões de trabalho e redigir as respectivas actas; receber clientes e visitantes; assegurar o trabalho de rotina diária da sua estrutura ao nível do secretariado, incluindo recepção de correspondência e respectiva sequência; providenciar para a realização de assembleias gerais, contratos, escrituras; manter o seu arquivo e ficheiros. Reclassificado em técnico de secretariado.

Secretária de direcção - É o trabalhador(a) que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: Redigir e dactilografar cartas, relatórios e outros textos e copiar directamente de minutas ou registos de máquinas de ditar; redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras. Mantém o seu arquivo e ficheiros eficientes.

Serralheiro civil - É o trabalhador que constrói e ou monta ou repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, atrelados, reboques, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Pode ser designado pelas tarefas específicas que executa, nomeadamente como serralheiro civil de carroçarias. Reclassificado em operador de produção/manutenção/reparação (depende do sector onde se insere).

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes - É o trabalhador que executa, monta e repara ferramentas, moldes, cunhos e cortantes metálicos utilizados para forjar, ponçar ou estampar materiais, dando-lhes forma. Trabalha por desenho ou peça modelo. Reclassificado em operador de produção/manutenção/reparação (depende do sector onde se insere).

Serralheiro de rastos - É o trabalhador que, predominantemente, procede à execução e ou reparação de rastos e seus componentes, tais como roletes, rodas de guia, correntes e sapatas para máquinas de escavação, gruas e outras máquinas congéneres. Para o efeito interpreta desenhos e especificações técnicas e utiliza ferramentas e máquinas adequadas. Reclassificado em operador de produção/manutenção/reparação (depende do sector onde se insere).

Serralheiro mecânico - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Reclassificado em operador de produção/manutenção/reparação (depende do sector onde se insere).

Servente de limpeza - É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações da empresa.

Servente/trabalhador não especializado - É o trabalhador que exerce funções simples, indiferenciadas e não especificados.

Soldador de baixo ponto de fusão - É o trabalhador que procede à ligação de elementos metálicos aquecendo-os e aplicando-lhes solda apropriada em estado de fusão ou utilizando o ferro de soldar.

Soldador por electroarco ou oxiacetilénico - É o trabalhador que, pelos processos de soldadura de electroarco ou oxi-actilénico, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica, podendo proceder a corte com eléctrodos especiais. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que em máquinas automáticas ou semiautomáticas procedem a soldadura e ou enchimentos.

Soldador por pontos ou costura - É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz ligação de peças metálicas por processo alumínio-térmico ou por resistência (pontos, costura e topo a topo). Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que operem com uma máquina de fabricar rede soldada por pontos.

Subcheefe de secção - É o trabalhador que coadjuva e assiste ao chefe de secção, podendo ainda executar as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário.

Técnico - É o trabalhador que, possuindo conhecimentos técnico-profissionais, teóricos e ou práticos, desempenha funções no campo de estudos e projectos em determinado domínio da actividade empresarial, podendo também ocupar-se da execução, organização e ou coordenação das tarefas que exigem com especialização e responsabilidade na sua área de competência. Poderá prestar assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes e dirige tecnicamente um grupo de profissionais que o coadjuvam. Pode ser designado de acordo com a área onde exerce a sua actividade (Por exemplo: técnico de relações públicas, técnico de informática, etc.)

Técnico administrativo - É o trabalhador que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos no desempenho da sua actividade profissional, a partir de orientações e objectivos definidos pelo superior hierárquico, organiza e executa um conjunto de tarefas que implicam autonomia, análise, estudo, interpretação e elaboração de procedimentos; colabora em estudos relativos à actividade administrativa em que está integrado e na preparação de pareceres.

Técnico avaliador - É o trabalhador que tem a função de avaliar as viaturas propostas a transacção. Procede e auxilia os vendedores no escoamento das viaturas retomadas.

Técnico de «controle» de qualidade - É o trabalhador que, possuindo reconhecidos conhecimentos técnicos relativos aos produtos fabricados ou não no sector ou local de trabalho onde exerce a sua actividade, procede a análises cuidadas do trabalho executado ou em execução de modo a verificar se este corresponde as características técnicas da qualidade exigida, com o objectivo de eliminar os defeitos. Procura as suas causas e apresenta sugestões oportunas fundamentadas em relatórios, executando, se necessário, esboços ou croquis.

Técnico de electrónica industrial e ou telecomunicações - É o trabalhador que monta, calibra, ensaia, conserva, detecta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem electrónica industrial, controle analítico e telecomunicações em empresas ou nos locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Técnico estagiário - É o trabalhador que se prepara para ingressar na categoria de técnico.

Técnico de gás auto - É o trabalhador que dispende de credencial da Direcção-Geral da Energia para o efeito, organiza, adapta e coordena a planificação técnica, instalação, montagem e reparação dos *kit* de conversão dos veículos dos veículos automóveis para o consumo de combustível gasoso. Usando os seus conhecimentos de funcionamento dos motores, designadamente de carburação, injeção e ignição, verifica e corrige eventuais defeitos nos sistemas de GPL, quer por vaporização quer por injeção directa, experimentando e afinando, quando necessário.

Técnico de manutenção industrial - É o trabalhador que, pelo seu elevado grau de formação técnica e experiência profissional, a empresa reconhece possuir aptidões, conhecimentos actualizados relativos a mais de uma profissão, de um ou mais dos domínios da mecânica, electricidade e electrónica e conhecimentos detalhados dos equipamentos que lhe possibilitem, em efectiva polivalência no âmbito da manutenção correctiva, preventiva e curativa e em qualquer sector do estabelecimento fabril a que pertence, a execução das tarefas de mais de uma profissão e o desempenho, com autonomia, das actividades de maior exigência, complexidade e responsabilidade dessas profissões, nomeadamente as decorrentes de estudos e projectos, análises técnicas de avarias e análises de diagnósticos dos equipamentos, estudo e proposição de modificações. Presta ainda assistência técnica a profissionais de qualificação superior e coadjuva, sempre que necessário, o seu superior hierárquico na orientação, coordenação e controlo da actividade dos trabalhadores de qualificação inferior, podendo substituí-los nos seus impedimentos.

Técnico de métodos - É o trabalhador que colabora em acções conducentes à definição de métodos e processos industriais de trabalho; coopera em operações de análise-diagnóstico e na implementação de novos métodos de trabalho e participa na verificação dos desvios e na averiguação das suas causas; colabora em trabalhos relacionados com a elaboração do manual de métodos, participa na resolução de problemas no âmbito da sua especialidade.

Técnico de metrologia - É o trabalhador que procede em laboratório, com rigor e elevado grau de precisão, ao controlo dimensional de ferramentas e peças diversas, partes, conjuntos e subconjuntos em chapa respeitantes a diversas fases de montagem, em conformidade com as gamas, planos, especificações e padrões primários previamente estabelecidos, utilizando para o efeito equipamento apropriado (suta, raminho, máquina de defeitos de forma, aparelhagem tridimensional, etc.). Pode elaborar gamas de controlo, ajuste de calibragem de todos os meios de inspecção e equipamento de medida utilizados, zelando para que as suas condições de utilização, conservação e armazenagem assegurem precisão e aptidão constantes. Elabora relatórios simples de análise relacionados com as medidas e intervenções efectuadas.

Técnico de prevenção - É o trabalhador que tem por função superintender nos serviços de higiene e segurança e responsabilizar-se por todo o esquema de prevenção da empresa.

Técnico fabril - É o trabalhador que tem por função organizar, adaptar e coordenar a planificação técnica fabril determinada pelos órgãos superiores. Poderá dirigir tecnicamente um ou mais sectores da produção e desempenhar as funções de coordenação no estudo de métodos ou projectos. Reclassificado em técnico I.

Técnico de secretariado (Nova categoria) - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico de qualquer das estruturas da empresa. Entre outras, competem-lhe as seguintes funções: processar textos vários, traduzir relatórios e cartas e elaborar actas de reuniões, prepara processos compilando a informação e documentação necessárias, atende telefonemas, recebe visitantes, contacta clientes, preenche impressos, envia documentos através de correio, fax e correio electrónico e organiza e mantém diversos ficheiros e dossiers, organiza a agenda efectuando marcações de reuniões, entrevistas e outros compromissos e efectua marcações, bem como, providenciar pela preparação das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras. Mantém o seu arquivo e ficheiros organizados (Níveis I (5), II(6) e III(7)).

Telefonista - É a trabalhadora que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas. As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com as seguintes exigências: manipulação de aparelhos de comutação com capacidade superior a dezasseis postos suplementares; manipulação de aparelhos de comutação com capacidade igual ou inferior a dezasseis postos suplementares. Reclassificada em recepcionista/telefonista.

Temperador de metais - É o trabalhador que utilizando instalações de tratamentos térmicos ou outros meios adequados, a partir de diagramas de temperatura, instruções ou especificações técnicas pré-estabelecidas, procede ao tratamento térmico de ligas metálicas, nomeadamente tempera, recozimento e revenido. Reclassificado em operador de produção.

Tirocinante TD - É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais dos escalões superiores, faz tirocínio para ingresso nas categorias de TD imediatamente superiores. A partir de orientações dadas e sem grande exigência de conhecimentos profissionais, executa os seus trabalhos em escalas rigorosas, tanto por decalque como por desenho próprio, redução ou ampliação. Executa tarefas da sua função sob directivas gerais definidas por profissionais mais qualificados.

Torneiro mecânico - É o trabalhador que, operando em torno mecânico paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza. Reclassificado em operador de produção/manutenção.

Trabalhador de qualificação especializada - É o trabalhador do primeiro escalão que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidão, experiência profissional e ou situações de polivalência no trabalho, desempenha, predominantemente, funções inerentes a grau de qualificação superior às exigidas à sua profissão. Será designado como «qualificado» e ser-lhe-á atribuído o grau de remuneração imediatamente superior.

Tradutor - É o trabalhador que elabora traduções técnicas de língua estrangeira, retroverte para as mesmas línguas, cartas e outros textos, traduz catálogos e artigos de revistas técnicas. Reclassificado em técnico I.

Vendedor - É o trabalhador que promove e vende veículos automóveis, máquinas agrícolas e ou industriais, pneus, peças e acessórios, por conta exclusiva da entidade patronal dentro e fora do estabelecimento.

Vendedor estagiário - É o trabalhador que se prepara para ingressar na categoria de vendedor.

Verificador de produtos adquiridos - É o trabalhador que procedo à verificação das dimensões e da qualidade dos materiais ou produtos adquiridos. Reclassificado em operador de logística.

Vulcanizador - É o trabalhador que tem como função executar, reparar, modificar ou montar peças em borracha ou materiais afins e ainda revestir peças metálicas.

Lisboa, 11 de dezembro de 2023.

Pela ACAP - Associação Automóvel de Portugal e outras:

Helder Barata Pedro, na qualidade de mandatário.

Catarina Correia, na qualidade de mandatária.

Pela ANECRA - Associação Nacional das Empresas do Comércio e da Reparação Automóvel:

Alexandre Ferreira, na qualidade de mandatário.

Roberto Gaspar, na qualidade de mandatário.

Pela ARAN - Associação Nacional do Ramo Automóvel:

Rodrigo Ferreira da Silva, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

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

Gustavo Miguel Alexandre Gaspar, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Ana Rita Pires, na qualidade de mandatária.

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Depositado em 18 de dezembro de 2023, a fl. 50 do livro n.º 13, com o n.º 361/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo e outros - Revisão global

Acordo de empresa entre:

– Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML, doravante designada por SCML, pessoa coletiva de direito privado e utilidade pública administrativa n.º 500 745 471, com sede no Largo Trindade Coelho, 1200-470 Lisboa, representada neste ato pela provedora, Ana Maria Teodoro Jorge, nos termos da alínea *d*) do número 1 do artigo 12.º dos estatutos da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa (SCML), aprovados pelo Decreto-Lei n.º 235/2008, de 3 de dezembro;

E

– SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo, pessoa coletiva com o n.º 502 382 511, com sede em Escadinhas da Praia, n.º 3, 2.º andar direito, 1200-769 Lisboa, representado neste ato pelo mandatário, vice-presidente da direção, António Joaquim Sota Martins;

E

– SINAPE - Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação, pessoa coletiva com o n.º 501 430 849, com sede na Avenida Elias Garcia, n.º 76, 5.º andar A, 1050-100 Lisboa, representado neste ato pelo mandatário, dirigente nacional, Alberto da Graça Lopes Miguens;

E

– SINDEP - Sindicato Nacional e Democrático dos Professores, pessoa coletiva com o n.º 501 316 523, com sede na Avenida Almirante Reis, n.º 75, piso -1D, 1150-012 Lisboa, representado neste ato pelo mandatário, António Pedro Neves Fialho Tojo;

E

– SINDITE - Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica, pessoa coletiva com o n.º 501 404 767, com sede na Rua Damião de Góis, n.º 93, sobreloja, sala 1, 4050-225 Porto, representado neste ato pela mandatária, secretária-geral, Dina Teresa Conceição Botelho Ferreira Carvalho;

E

– SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, pessoa coletiva com o n.º 501 094 644, com sede na Rua Damasceno Monteiro, n.º 114, 1170-113 Lisboa, representado neste ato pelos mandatários, secretário-geral, José Joaquim Abraão, e secretário nacional, Pedro Manuel Dias Salvado;

E

– SITESE - Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços, pessoa coletiva com o n.º 500 922 063, com sede na Avenida Marquês de Tomar, n.º 44, 5.º andar, 1069-190 Lisboa, representado neste ato pela mandatária, Ana Rita Pires;

E

– Sindicato dos Técnicos Administrativos e Auxiliares de Educação do Sul e Regiões Autónomas, pessoa coletiva com o n.º 502 628 979, com sede na Rua Pinheiro Chagas, n.º 17, 4.º andar direito, 1050-174 Lisboa, representado neste ato pela mandatária, presidente da direção, Cristina Maria Dias Ferreira;

E

– STE - Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos, pessoa coletiva com o n.º 500 909 539, com sede na Campo Grande, n.º 382 C, 3.º D, 1700-097 Lisboa, representado neste ato pelos mandatários, presidente da direção, Maria Helena Rodrigues, e dirigente mandatado pela direção, José Carlos Fragoso.

Na qualidade de, respetivamente, empregadora e associações sindicais representantes dos trabalhadores da SCML;

É celebrado hoje, dia 24 de novembro de 2023, o presente acordo de empresa, nos seguintes termos:

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e cessação

Cláusula 1.^a

Âmbito de aplicação

1-O presente acordo de empresa, adiante designado por AE ou acordo, obriga a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, adiante designada por SCML, e os trabalhadores ao seu serviço vinculados por contrato de trabalho representados pelas associações sindicais outorgantes, bem como aqueles que, individualmente, a ele queiram aderir.

2-O acordo obriga também, independentemente da natureza do seu vínculo contratual com a SCML, na parte que não seja incompatível com o estatuto legal que lhes for aplicável, os trabalhadores que exercem funções em regime de comissão de serviço, nos termos do presente AE.

3-O presente acordo abrange a área do município de Lisboa, podendo alargar-se a outras áreas do território nacional, nos termos do artigo 3.º dos estatutos da SCML, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 235/2008, de 3 de dezembro, e é aplicável às atividades previstas no artigo 4.º dos referidos estatutos.

4-O presente AE aplica-se a um empregador e a um universo de cerca de 5000 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Regime aplicável

1-Aos trabalhadores da SCML é aplicável o regime constante do presente acordo e das deliberações da comissão paritária que o venham a interpretar ou integrar.

2-Fazem parte integrante do AE os seguintes anexos:

- a) Anexo I - Modelo de profissões e níveis de qualificação;
- b) Anexo II - Ingresso e evolução na carreira;
- c) Anexo III - Outras prestações retributivas.

3-Em tudo o que o presente acordo for omissivo, aplica-se o disposto no Código do Trabalho e respetiva legislação complementar.

Cláusula 3.^a

Vigência e sobrevigência

1-O AE terá um prazo de vigência mínima de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2-As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária têm um prazo de vigência mínima de 12 meses e, quando revistas, produzem efeitos a 1 de janeiro do ano a que se reporta a revisão.

3-A existência de uma proposta formal de revisão, a que se refere o número anterior, obriga a parte destinatária a uma resposta escrita no prazo de 30 dias.

4-Decorrido o prazo de vigência previsto no número 1, o acordo renova-se por períodos de 12 meses, salvo denúncia por qualquer das partes.

5-Havendo denúncia, o acordo renova-se por um período de 12 meses, desde que as partes estejam em negociação.

6-Decorrido o prazo previsto no número anterior, o acordo mantém-se em vigor por um período máximo de 6 meses, desde que se tenha iniciado a conciliação, a mediação ou a arbitragem voluntária, até à conclusão do respetivo procedimento.

7-Esgotados os prazos previstos nos números 4 e 5, sem que tenha sido determinada a realização da arbitragem obrigatória, o acordo cessa os seus efeitos relativamente aos contratos de trabalho abrangidos pelo mesmo, salvo quanto à retribuição, categoria e respetiva definição, e à duração do tempo de trabalho.

Cláusula 4.^a

Denúncia

1- O acordo pode ser denunciado por qualquer das partes, mediante comunicação escrita à outra parte, com a antecedência de, pelo menos, 3 meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos no artigo anterior e deve ser acompanhada de proposta negocial e respetiva fundamentação.

2- A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito, no prazo de 30 dias após a receção da proposta negocial, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter a posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

3- A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta, que deverão ser também consideradas pelas partes como objeto de negociação.

4- Após a receção da resposta, as negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

Cláusula 5.^a

Cessação

O presente acordo pode cessar:

- a) Mediante revogação, por acordo das partes;
- b) Por caducidade, nos termos da cláusula 3.^a

CAPÍTULO II

Recrutamento, admissão e vínculo contratual

Cláusula 6.^a

Condições de admissão

1- A seleção e o recrutamento de trabalhadores podem revestir natureza interna ou externa.

2- O recrutamento externo deve ser precedido de um procedimento interno para o preenchimento do posto de trabalho.

3- O preenchimento de postos de trabalho, no âmbito de recrutamento interno, ocorre mediante a reclassificação ou mobilidade dos trabalhadores, previstas nas cláusulas 7.^a e 8.^a, respetivamente.

4- As condições específicas para a seleção e o recrutamento são fixadas por deliberação da mesa.

5- O respetivo procedimento de seleção deverá ser publicitado pelos canais adequados em uso na SCML.

6- A tramitação dos procedimentos de seleção e recrutamento de trabalhadores da SCML observa o disposto em documento de enquadramento geral aprovado por deliberação da mesa da SCML.

7- Sem prejuízo de eventuais especificidades aplicáveis, cada procedimento de seleção e recrutamento deverá identificar, nomeadamente:

- a) A profissão e a respetiva qualificação exigível;
- b) Enquadramento remuneratório;
- c) O método de seleção, respetiva ponderação e sistema de avaliação final.

8- Até 60 dias após a cessação do contrato, o trabalhador contratado a termo tem preferência na celebração de contrato sem termo, sempre que a SCML proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

Cláusula 7.^a

Reclassificação

Para efeitos do previsto na cláusula 6.^a, número 3, do presente acordo, entende-se por reclassificação a alteração da profissão ou nível de qualificação habilitacional quando aplicável.

Cláusula 8.^a

Mobilidade

1- Os trabalhadores integrados nas carreiras profissionais da SCML podem, mediante recrutamento interno, mudar do seu posto de trabalho para outro com igualdade de requisitos e condições laborais.

2-Independentemente do previsto no número anterior, os trabalhadores podem solicitar mudança do seu posto de trabalho para outro.

Cláusula 9.^a

Contratos de trabalho

1-O contrato de trabalho pode ser celebrado sem termo ou a termo resolutivo, nos termos previstos na lei.

2-Em qualquer das modalidades previstas no número anterior, o trabalho pode ser prestado em regime de tempo completo ou de tempo parcial.

3-O contrato de trabalho deve ser reduzido a escrito, com dois exemplares, um para cada uma das partes contratantes, devendo o exemplar da SCML integrar o processo individual do trabalhador.

4-Do contrato de trabalho constam os seguintes elementos:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Local de trabalho;
- c) Profissão para que o trabalhador é contratado, de acordo com o catálogo de profissões em vigor na SCML, ou a descrição sumária das funções correspondentes;
- d) Datas da celebração e de início do trabalho e, sendo a termo certo, da respetiva cessação;
- e) Modalidade do contrato;
- f) A indicação do termo estipulado, se for um contrato a termo, bem como a indicação dos respetivos motivos justificativos;
- g) Duração ou exclusão do período experimental;
- h) Valor e periodicidade da retribuição;
- i) Período normal de trabalho diário e semanal, ou referência comparativa ao trabalho a tempo completo, quando o período de trabalho semanal seja inferior a este;
- j) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- k) Convenção coletiva aplicável.

Cláusula 10.^a

Período experimental

1-A admissão dos trabalhadores é feita sempre a título experimental, tendo este período a duração máxima de 90 dias, para a generalidade dos trabalhadores, e de 180 dias, para trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, de direção e quadros superiores, bem como os que desempenhem funções de confiança.

2-Nos contratos a termo aplica-se o período experimental previsto na lei, a saber:

- a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

3-Considera-se nula qualquer cláusula do contrato de trabalho que estipule períodos experimentais mais longos que os previstos nos números anteriores.

4-Mediante estipulação expressa constante do contrato de trabalho, pode ser excluído o período experimental.

Cláusula 11.^a

Teletrabalho

1-Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada em regime de subordinação jurídica, em local não determinado pela SCML, através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

2-O regime de teletrabalho na SCML é o que consta da lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3-A SCML poderá aplicar modelos de prestação laboral em regime de teletrabalho conjugado com trabalho presencial, com o acordo do trabalhador.

CAPÍTULO III

Direitos de personalidade, direitos e deveres gerais e garantias das partes

SECÇÃO I

Direitos de personalidadeCláusula 12.^a**Direitos de personalidade**

1- As partes devem, nos termos previstos na lei, respeitar os direitos de personalidade da contraparte, devendo designadamente guardar reserva e confidencialidade acerca de informações respeitantes a dados pessoais, à intimidade da vida privada e às de carácter não profissional que enviem, recebam ou consultem.

2- Só podem solicitar-se testes médicos suplementares, para além dos exigíveis por lei, na justa medida de particulares exigências inerentes à atividade profissional, nomeadamente por razões de proteção, segurança e saúde do trabalhador.

3- Não pode exigir-se a candidata a emprego ou a trabalhadora, em caso algum, a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez.

4- A adoção de meios de vigilância à distância e a utilização de dados biométricos depende, do cumprimento das formalidades legais aplicáveis, sem prejuízo da prestação da informação necessária e adequada aos trabalhadores antes da sua implementação.

SECÇÃO II

Direitos e deveres gerais e garantias das partesCláusula 13.^a**Princípios gerais, deveres e garantias**

1- Os princípios gerais, deveres e garantias são os que decorrem da lei, com as especificidades dos números seguintes.

2- São deveres da SCML:

- a) Cumprir as disposições do presente acordo;
- b) Proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;
- c) Respeitar a autonomia técnica, científica e deontológica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação profissional o exija;
- d) Distinguir anualmente, por ocasião do aniversário da SCML, caso se justifique, os trabalhadores que se tenham destacado pelas suas qualidades profissionais e pessoais no âmbito do desempenho da atividade contratada;
- e) Facultar, nos termos da lei, a consulta do processo individual ao trabalhador, bem como fornecer gratuitamente a reprodução dos documentos que o integram sempre que este ou o seu representante legal o solicitem;
- f) Remeter às associações sindicais, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que respeitam, o montante das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual escrita, solicitem o seu desconto na retribuição mensal;
- g) Consultar os sindicatos outorgantes no âmbito da elaboração de regulamentos internos sobre organização e disciplina do trabalho;
- h) Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que lhe sejam solicitados relativos às relações de trabalho ou que se mostrem necessários ao cumprimento do acordo, num prazo de 30 dias úteis;
- i) Disponibilizar em local apropriado a indicação do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que vier a ser publicado o presente AE e, bem assim, as suas sucessivas alterações;
- j) Elaborar e manter atualizado um manual de acolhimento, que deve ser distribuído a todos os trabalhadores;
- k) Dar resposta a reclamações ou queixas apresentadas pelos trabalhadores no prazo de 30 dias.

3- São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir todas as obrigações decorrentes do presente AE;
- b) Abster-se de praticar quaisquer atos ou omissões suscetíveis de prejudicar o bom nome ou a prossecução dos fins estatutários da SCML;
- c) Participar de modo diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, nomeadamente as constantes do plano de formação da SCML, bem como no diagnóstico das necessidades de formação;
- d) Manter informada a SCML de todos os elementos necessários à atualização do seu processo individual;
- e) Respeitar as normas de segurança e saúde no trabalho.

4- É proibido à SCML:

- a) Opor-se por qualquer forma a que os trabalhadores exerçam os seus direitos ou beneficiem das garantias que lhes são reconhecidas na lei ou no acordo, bem como aplicar-lhes sanções por motivo de exercício de tais direitos;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva de trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir de modo desfavorável nas condições de trabalho dele ou de outros trabalhadores;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou pessoa por ela indicada;
- e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- f) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- g) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e no presente acordo;
- h) Facultar a consulta do processo individual ou do registo biográfico do trabalhador a terceiro não autorizado para o efeito pelo próprio trabalhador.

CAPÍTULO IV

Parentalidade

Cláusula 14.^a

Parentalidade

Os trabalhadores gozam dos direitos e estão sujeitos aos deveres previstos nas normas legais aplicáveis à proteção da parentalidade.

CAPÍTULO V

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 15.^a

Princípio geral

Os trabalhadores da SCML, independentemente da natureza do seu vínculo jurídico-laboral, têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde, nos termos previstos na legislação aplicável.

Cláusula 16.^a

Regulamento interno de segurança e saúde no trabalho e plano de prevenção de riscos profissionais

1- A SCML apresentará, no prazo de 90 dias após a entrada em vigor deste acordo, um regulamento interno de segurança e saúde no trabalho e um plano de prevenção de riscos profissionais, que regerão, nos termos da lei, todas as matérias relacionadas com a segurança e saúde no trabalho.

2- Será constituída, pelos representantes dos trabalhadores e da SCML, uma comissão de segurança e saúde no trabalho, nos termos previstos na lei, que, nomeadamente, procederá ao acompanhamento, implementação e desenvolvimento do regulamento e do plano referidos no número anterior.

CAPÍTULO VI

Cargos e funções a exercer em regime de comissão de serviço

Cláusula 17.^a

Cargos e funções

- 1- São exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de direção e de chefia.
- 2- São exercidos também neste regime as seguintes funções:
 - a) De assessoria;
 - b) De coordenação de projetos;
 - c) De secretariado.
- 3- O disposto no presente capítulo aplica-se ainda, com as necessárias adaptações, às funções de chefe de gabinete do provedor e da mesa.
- 4- Só podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos e funções previstos nos números anteriores.

Cláusula 18.^a

Recrutamento e contratação

- 1- O recrutamento para o exercício de cargos ou funções a exercer em regime de comissão de serviço é definido pela mesa da SCML.
- 2- Para efeitos do número anterior, a mesa deve, preferencialmente e em igualdade de circunstâncias, dar prioridade aos trabalhadores previamente vinculados à SCML.
- 3- A contratação dos titulares dos cargos e funções depende de deliberação da mesa da SCML e produz efeitos a partir da data de assinatura dos respetivos contratos de trabalho em comissão de serviço.

Cláusula 19.^a

Regime de exercício

- 1- Os cargos e funções em regime de comissão de serviço são exercidos nos termos da lei, com as especificidades constantes do número seguinte.
- 2- A comissão de serviço tem a duração de 2 anos e é renovável automaticamente por iguais períodos.

Cláusula 20.^a

Contrato de trabalho de comissão de serviço

- 1- O contrato para o exercício de cargo ou funções em comissão de serviço está sujeito a forma escrita, contendo:
 - a) A identificação, assinaturas e o domicílio ou sede das partes;
 - b) A indicação do cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de comissão de serviço;
 - c) A renúncia à retribuição específica devida pelo regime de isenção de horário de trabalho, nos casos previstos na lei;
 - d) A data de início de produção de efeitos;
 - e) A atividade antes exercida pelo trabalhador ou, não estando este vinculado à SCML, aquela que vai exercer após a cessação da comissão de serviço, se for esse o caso e sem prejuízo da aplicação do período experimental previsto na cláusula 8.^a, salvo estipulação em contrário.
- 2- A duração do período experimental, caso exista, não pode exceder em nenhuma circunstância 180 dias.

Cláusula 21.^a

Chefias de carreira

O disposto no presente capítulo não se aplica às categorias de chefia de carreira subsistentes, cujos lugares são a extinguir quando vagarem.

CAPÍTULO VII

Estrutura de evolução profissional, avaliação de desempenho e formação profissional

SECÇÃO I

Estrutura de evolução profissionalCláusula 22.^a**Princípios gerais**

1-O desenvolvimento profissional dos trabalhadores da SCML ocorre consoante a profissão e os níveis de qualificação previstos nos anexos I e II e consiste na alteração de nível retributivo de acordo com a estrutura remuneratória.

2-O ingresso em cada profissão está dependente dos níveis de qualificação previstos no Quadro Nacional de Qualificações.

3- A evolução profissional dos trabalhadores da SCML consiste na alteração de nível retributivo constante da estrutura remuneratória.

Cláusula 23.^a**Ingresso, evolução e estrutura profissional**

1-O nível remuneratório de ingresso do trabalhador tem em conta a sua habilitação académica e profissional e, quando aplicável, a experiência profissional e as respetivas qualificações em caso de acesso a profissões reguladas ou regulamentadas e desenvolve-se em função do previsto no anexo I, composto pelos quadros 1, 2 e 3, e no anexo II ao presente acordo.

2- A evolução na estrutura remuneratória efetua-se da seguinte forma:

- a) Trabalhadores em profissões com qualificações N1 evoluem do nível 1 ao 11 da estrutura remuneratória;
- b) Trabalhadores em profissões com qualificações N2 e N3 evoluem do nível 2 ao 12 da estrutura remuneratória;
- c) Trabalhadores em profissões com qualificações N4 evoluem do nível 3 ao 13 da estrutura remuneratória;
- d) Trabalhadores em profissões com qualificações N5 evoluem do nível 4 ao 14 da estrutura remuneratória;
- e) Trabalhadores em profissões com qualificações N6 evoluem do nível 10 ao 26 da estrutura remuneratória;
- f) Trabalhadores em profissões com qualificações N7 evoluem do nível 11, 12 ou 13 ao 26 da estrutura remuneratória;
- g) Trabalhadores em profissões com qualificações N8 evoluem do nível 14 ao nível 26 da estrutura remuneratória.

3- Atendendo à natureza e especificidade de determinadas funções, a mesa, sob proposta fundamentada do dirigente do serviço, pode deliberar atribuir um subsídio complementar inerente a esse exercício, que não integra, a qualquer título, a retribuição base da carreira do trabalhador e só é devido enquanto durar o exercício de funções que o originou, sendo o respetivo valor fixado nos termos do anexo III ao presente acordo.

4- A SCML pode contratar trabalhadores com enquadramento profissional e retributivo sem correspondência no previsto no presente AE, sempre que circunstâncias técnicas, organizativas, de mercado ou particulares exigências inerentes à atividade contratada o justifiquem.

Cláusula 24.^a**Progressão**

1- A progressão depende de deliberação da mesa quando verificados os seguintes requisitos cumulativos:

- a) Disponibilidade orçamental expressamente declarada pela SCML;
- b) Reconhecimento da necessidade organizativa ou funcional justificando a progressão, em proposta fundamentada apresentada pelo órgão de direção competente;
- c) Reconhecimento das capacidades, responsabilidades e competências demonstradas pelo trabalhador no desempenho da sua função, mediante proposta fundamentada da chefia respetiva;
- d) Da permanência de três anos de serviço no mesmo nível remuneratório, com avaliações do desempenho não inferiores a adequado ou equivalente.

2- A mesa pode deliberar que a progressão se faça sem a observância do requisito mínimo de permanência no nível, bem como a aplicação de outros requisitos que considere pertinentes para além dos referidos no número anterior, comunicando-os com a antecedência necessária aos trabalhadores a quem sejam aplicáveis tais requisitos.

3- A progressão em nível prevista na presente cláusula produz efeitos no mês de abril de cada ano.

SECÇÃO II

Avaliação de desempenho

Cláusula 25.^a

Princípios gerais

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

2- O procedimento de avaliação decorre, em regra, em plataforma eletrónica utilizada para o efeito na SCML, na qual todos os elementos de suporte, incluindo avaliações realizadas, possam ser diretamente acedidos e consultados pelos trabalhadores.

3- A plataforma eletrónica utilizada respeita o Regulamento Geral da Proteção de Dados.

4- A avaliação do desempenho profissional consta de regulamento interno da SCML.

SECÇÃO III

Formação profissional

Cláusula 26.^a

Princípios gerais

1- Os trabalhadores têm direito, em cada ano, a um número mínimo de horas de formação certificada, nos termos previstos na lei.

2- A SCML organiza, com base no diagnóstico das necessidades dos seus serviços e da qualificação dos seus trabalhadores, tendo em conta ainda o resultado da avaliação do desempenho, um plano de formação, anual ou plurianual, do qual dá conhecimento aos trabalhadores e aos sindicatos outorgantes do presente AE.

3- Para além da formação prevista no plano de formação, a SCML poderá apoiar a formação por iniciativa do trabalhador, desde que o conteúdo da mesma corresponda a necessidades dos serviços ou da atividade desempenhada.

4- Qualquer trabalhador devidamente qualificado pode, quando tal lhe for solicitado, ministrar formação profissional.

5- Considera-se tempo de trabalho a formação profissional realizada nos termos conjugados dos números 1 e 2 da presente cláusula.

CAPÍTULO VIII

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Local de trabalho

Cláusula 27.^a

Noção de local de trabalho

1- O trabalhador realiza a sua prestação de trabalho no local convencionado ou, quando necessidades de serviço assim o justifiquem, em qualquer estabelecimento ou serviço da SCML, sem prejuízo das normas legais aplicáveis relativas à mobilidade geográfica e à transferência temporária de trabalhadores.

2-O trabalhador fica adstrito às deslocações inerentes às suas funções e/ou indispensáveis à sua formação profissional.

SECÇÃO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 28.^a

Período de funcionamento

1-Entende-se por período de funcionamento o período diário durante o qual os estabelecimentos e os serviços da SCML exercem a sua atividade.

2-O período de funcionamento dos estabelecimentos e serviços da SCML é aprovado pela mesa, sob proposta fundamentada dos respetivos responsáveis.

3-O período de funcionamento é afixado em local bem visível nos estabelecimentos e serviços a que respeitam.

Cláusula 29.^a

Tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, por determinação do superior hierárquico, bem como as interrupções e intervalos considerados como tempo de trabalho, nos termos da lei e do presente acordo.

Cláusula 30.^a

Período normal de trabalho

Sem prejuízo do disposto no presente acordo e de condições específicas livremente acordadas entre a SCML e os trabalhadores:

- a) O período normal de trabalho é de 7 horas por dia e 35 horas por semana;
- b) A prestação de trabalho pode ocorrer em períodos de até cinco horas consecutivas;
- c) O intervalo diário de descanso pode ter duração inferior a uma hora ou superior a duas, mediante acordo escrito entre a SCML e o trabalhador.

Cláusula 31.^a

Trabalho 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.

2-Para efeitos do número anterior, se o período normal de trabalho não for igual em cada semana, é considerada a respetiva média no período de referência aplicável.

3-O trabalho a tempo parcial pode ser prestado apenas em alguns dias da semana, por mês ou por ano, devendo o número de dias ser estipulado por acordo.

4-A SCML e o trabalhador podem acordar a passagem de trabalho a tempo completo para tempo parcial, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado.

5-O trabalhador em regime de trabalho a tempo parcial auferirá uma retribuição base na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

6-O regime de trabalho a tempo parcial está sujeito a forma escrita, nos termos da lei.

7-A SCML pronuncia-se no prazo de 30 dias úteis, quando a passagem de trabalho a tempo completo para tempo parcial seja requerida por iniciativa do trabalhador.

8-Em caso de ausência de resposta ao requerimento apresentado conforme o número anterior, o pedido será considerado tacitamente deferido.

Cláusula 32.^a

Horário semanal acrescido

1-A SCML e os trabalhadores podem, com fundamento em razões de serviço, acordar a fixação de horário semanal acrescido, com a duração máxima de 40 horas, sem prejuízo do previsto no presente acordo em matéria de organização do tempo de trabalho.

2-O acordo de horário semanal acrescido é autorizado pela mesa, mediante proposta do responsável do departamento, estabelecimento ou serviço onde se destina a vigorar o horário.

3-O acordo tem a duração máxima de um ano, sendo renovável automaticamente no seu termo, desde que verificadas as condições que deram lugar à sua atribuição.

4-O acordo reveste a forma escrita, é feito em duplicado, destinando-se um dos exemplares ao trabalhador, e contém obrigatoriamente:

- a) Referências e data da autorização;
- b) Local da prestação de trabalho;
- c) Identificação do trabalhador;
- d) Data de início e de termo;
- e) Aceitação expressa do trabalhador.

5-O regime de horário semanal acrescido pode cessar a todo o tempo por comunicação escrita de qualquer uma das partes, com a antecedência mínima de 60 dias.

6-O trabalhador em regime de horário semanal acrescido auferirá uma retribuição na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

Cláusula 33.^a

Horário de trabalho

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

2-Compete à SCML a elaboração e afixação, em local acessível aos trabalhadores, do mapa de horário de trabalho.

3-Os horários de trabalho são fixados pela mesa, sob proposta dos responsáveis pelos departamentos, estabelecimentos e serviços, podendo revestir, nomeadamente, as seguintes modalidades:

- a) Horário rígido ou fixo;
- b) Horário flexível;
- c) Horário desfasado;
- d) Horário por turnos;
- e) Horário contínuo.

4-Para efeitos do número anterior, considera-se:

a) Horário rígido ou fixo: Aquele em que o tempo de trabalho se reparte por dois períodos diários, com horas de início e termo fixas, separadas por um intervalo de descanso;

b) Horário flexível: aquele que permite ao trabalhador escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, sem prejuízo da duração semanal de trabalho e de plataformas fixas;

c) Horário desfasado: Aquele que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer horas fixas diferentes de início e termo na semana;

d) Horário por turnos: Aquele em que a organização do trabalho é feita em equipa, ocupando os trabalhadores sucessivamente os mesmos postos de trabalho a um determinado ritmo rotativo, que pode ser do tipo contínuo ou descontínuo, implicando que os trabalhadores executem o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas;

e) Horário contínuo: Prestação diária ininterrupta de trabalho, sem prejuízo de um intervalo de descanso de trinta minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho, desde que o trabalhador permaneça no espaço habitual de trabalho, ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade.

5-Para além das modalidades previstas no número anterior, podem ser fixados pela mesa, a pedido dos trabalhadores ou no interesse do serviço, devidamente fundamentado, consultados os departamentos ou estabelecimentos, outros horários de trabalho específicos.

6-As alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores envolvidos e às associações sindicais outorgantes do acordo de empresa e afixadas com a antecedência de 7 dias úteis.

Cláusula 34.^a

Horário flexível

1-O horário flexível previsto na cláusula anterior, está sujeito às seguintes regras:

a) A sua adoção depende de ponderação prévia da conveniência do serviço, não podendo afetar o seu regular funcionamento, em especial, no que respeita à relação com os utentes e o público, e integra-se no período de funcionamento do serviço;

b) Está sujeito a duas plataformas fixas diárias, no período da manhã e no período da tarde, com a duração total mínima de quatro horas, definidas entre as 10h00 e as 16h00, tendo em conta os intervalos de descanso diário estabelecidos nos estabelecimentos e serviços da SCML;

c) Nos períodos de plataforma fixa o trabalhador não pode ausentar-se do serviço, sem prejuízo de situações como as de, nomeadamente, serviço externo, participação em ações de formação e dispensas concedidas pela chefia, sob pena de marcação de falta, a justificar nos termos da lei;

d) A sua prática não desobriga o trabalhador de comparecer pontualmente ao serviço, durante o respetivo período normal de funcionamento, quando convocado para reuniões de trabalho ou ações de formação, ou, ainda, para execução de atividades urgentes ou inadiáveis;

e) No âmbito deste horário, não podem ser realizadas mais de 5 horas consecutivas de trabalho, nem mais de 9 horas diárias;

f) O cumprimento da duração do trabalho é aferido, tendo em conta a melhor organização do serviço, à semana, à quinzena ou ao mês.

2- Para efeitos de aferição, a duração média de trabalho é de 7 horas diárias.

3- O crédito ou débito de horas apurado no final de cada período de aferição é transportado para o período imediatamente seguinte e nele compensado, salvo em situações excecionais, devidamente fundamentadas.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o débito de horas apurado no final de cada período de aferição e não compensado no período imediatamente seguinte, dá lugar à marcação de uma falta, a justificar nos termos da lei, nas seguintes situações:

a) Débito até 3 horas e 30 minutos, corresponde a um meio-dia de falta;

b) Débito superior a 3 horas e 30 minutos, corresponde a um dia de falta.

5- As faltas a que se refere o número anterior são reportadas ao último dia ou dias do período de aferição respetivo.

6- Em caso de cessação do contrato de trabalho por iniciativa da SCML, o crédito de horas existente é pago como trabalho suplementar prestado em dia útil.

Cláusula 35.^a

Horário por turnos

1- A prestação de trabalho por turnos obedece às seguintes regras:

a) Os turnos são rotativos, estando os respetivos trabalhadores sujeitos à sua variação regular;

b) Nos estabelecimentos e serviços de laboração contínua não podem ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho;

c) Em regra, a duração de trabalho de cada turno não deve ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;

d) Exceionalmente, a duração do trabalho de cada turno pode ultrapassar o período normal de trabalho diário até 2 horas;

e) Em cada turno devem ser observadas interrupções de modo a impedir que sejam prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo;

f) O período de referência tem a duração mínima de 4 semanas;

g) Compete ao responsável pelo estabelecimento ou serviço fixar o início e o termo dos turnos aprovados, bem como estabelecer as respetivas escalas com antecedência de 30 dias relativamente à respetiva data de início, salvo casos de força maior;

h) Na escala de turnos constam obrigatoriamente os acertos de horas decorrentes das compensações, por acréscimo ou decréscimo de trabalho prestado, relativamente à escala imediatamente anterior;

i) A mudança de turno deve ocorrer após o dia de descanso semanal, salvo situações devidamente justificadas pela SCML e com salvaguarda do período de descanso diário;

j) Os turnos devem ser organizados de maneira a que, pelo menos, uma vez em cada período de 4 semanas, seja assegurado que os dias de descanso semanal obrigatório e complementar coincidam com o sábado e o domingo.

2- Em caso de impossibilidade de aplicação do disposto na alínea h) do número anterior ou de cessação do contrato de trabalho por iniciativa da SCML, o crédito de horas apurado é pago como trabalho suplementar prestado em dia útil.

3- Ao trabalho prestado neste regime corresponde um acréscimo retributivo determinado em função dos turnos completos serem praticados em dois ou em três horários diferentes, que só é devido em situação de prestação efetiva de trabalho e não é acumulável com a retribuição relativa ao trabalho noturno, nos termos constantes do anexo III ao presente acordo.

Cláusula 36.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o prestado cumulativamente nas seguintes condições:

- a) O trabalho prestado que tenha a duração mínima de 5 horas;
 - b) O compreendido entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.
- 2- O trabalho noturno é remunerado nos termos da lei.

Cláusula 37.^a

Trabalho suplementar

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

2- Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.

3- A isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal, considerando-se trabalho suplementar o que exceda aquela duração.

4- O trabalho suplementar só pode ser prestado para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador, podendo ainda ser prestado havendo motivo de força maior.

5- A prestação de trabalho suplementar, salvo nos casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves, tem de ser prévia e expressamente autorizada por escrito pelo responsável do departamento, estabelecimento ou serviço.

6- A prestação de trabalho suplementar para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios não pode exceder 2 horas por dia normal de trabalho, nem 150 horas de trabalho por ano.

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

8- O limite anual de horas de trabalho suplementar aplicável a trabalhador a tempo parcial, é o correspondente à proporção entre o respetivo período normal de trabalho e o do trabalhador a tempo completo em situação comparável.

9- Não se considera trabalho suplementar o trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, bem como a formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda 2 horas diárias.

10- Para além dos casos previstos na lei, não são obrigados a prestar trabalho suplementar:

- a) O trabalhador com deficiência ou doença crónica;
- b) O trabalhador-estudante, exceto por motivo de força maior;
- c) O trabalhador com o estatuto de cuidador informal.

11- 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.

12- 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.

13- Na falta de acordo, o dia do descanso compensatório é fixado pelo dirigente competente.

14- O trabalho suplementar é remunerado nos termos da lei.

Cláusula 38.^a

Isenção de horário de trabalho

1- O exercício de cargos e funções definidos na cláusula 17.^a é efetuado em regime de isenção de horário de trabalho.

2- Por deliberação da mesa e mediante proposta fundamentada, podem ser isentos de horário de trabalho outros trabalhadores.

3-Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, sem prejuízo do direito aos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriados ou ao descanso diário.

4-O regime de isenção de horário de trabalho tem a duração máxima de 12 meses, sendo renovável automaticamente no seu termo desde que verificadas as condições que deram lugar à sua atribuição.

5-O regime de isenção de horário de trabalho está sujeito à forma escrita nos termos da lei.

6-Ao regime de isenção de horário de trabalho corresponde um acréscimo retributivo definido no anexo III ao presente acordo.

7-Os trabalhadores que exerçam funções de administração e de direção podem renunciar à retribuição específica a que se refere o número anterior.

Cláusula 39.^a

Regime de prevenção

1-O regime de prevenção é aquele em que o trabalhador, encontrando-se em período de descanso e ausente do seu local de trabalho, permanece contactável e deve comparecer ao serviço dentro de um lapso de tempo não superior a 45 minutos, mediante convocatória feita por meio idóneo e seguro.

2-O regime de prevenção é autorizado pela mesa, mediante proposta do responsável do departamento, estabelecimento ou serviço onde se destina a vigorar o regime, fundamentada em razões de serviço e com a anuência do trabalhador.

3-O regime de prevenção tem a duração de 12 meses, sendo renovável automaticamente no seu termo desde que verificadas as condições que deram lugar à sua atribuição.

4-A aplicação deste regime consta de documento escrito, na forma de comunicação da autorização por parte da SCML, feita em duplicado, destinando-se um dos exemplares ao trabalhador, contendo obrigatoriamente:

- a) Referências e data da autorização;
- b) Nome do departamento, estabelecimento ou serviço onde se destina a vigorar o regime;
- c) Identificação do trabalhador;
- d) Data de início e termo.

5-A cessação do regime pode ser comunicada por escrito por qualquer uma das partes, com a antecedência mínima de 30 dias.

6-Durante o período de prevenção, o trabalhador tem direito a um pagamento correspondente a 30 % da sua retribuição hora por cada hora de prevenção.

7-Em caso de chamada, o trabalho prestado em presença física é retribuído como trabalho suplementar, nos termos deste acordo.

8-Além da retribuição de trabalho suplementar, o trabalhador tem direito ao pagamento da respetiva deslocação a partir da residência constante do contrato de trabalho, nos termos previstos no Regulamento «Deslocações em Serviço e Abonos».

9-Durante o período de prestação efetiva de trabalho, retribuído nos termos da alínea anterior, suspende-se, para todos os efeitos, o regime de prevenção.

Cláusula 40.^a

Registo

A SCML deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo de cada período de trabalho, bem como das interrupções ou intervalos que nele não se compreendam.

Cláusula 41.^a

Acréscimos retributivos

Os acréscimos retributivos previstos na presente secção não integram, a qualquer título, a retribuição base da carreira do trabalhador e só são devidos enquanto durarem os regimes que os originaram.

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso

Cláusula 42.^a

Descanso diário e semanal

1- O regime de descanso diário e semanal é o que resulta da lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- Os trabalhadores têm direito a um período de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos.

3- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal, acrescido de um dia de descanso complementar, que devem, em princípio, coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.

4- Os dias de descanso referidos no número anterior podem não coincidir com o domingo e o sábado nos seguintes casos:

a) Trabalhadores necessários para assegurar a continuidade de serviços que, pela sua natureza, não possam ser interrompidos;

b) Trabalhadores de limpeza ou encarregado de outros serviços, preparatórios e complementares de outros, que devam, necessariamente, ser efetuados nos dias de descanso dos restantes trabalhadores;

c) Outros trabalhadores cuja prestação de trabalho seja imprescindível ao funcionamento dos serviços, dada a natureza e/ou a urgência das tarefas que têm de ser asseguradas.

SECÇÃO II

Feriados e suspensão ocasional

Cláusula 43.^a

Feriados

1- O regime de feriados obrigatórios é o que resulta da lei.

2- Para além dos feriados referidos no número anterior, é também observado o feriado municipal da localidade.

3- Em substituição do feriado referido no número 2, pode ser observado outro dia, mediante acordo entre a SCML e o trabalhador.

Cláusula 44.^a

Concessão de dispensas

1- A SCML pode conceder dispensas de trabalho, por períodos totais ou parciais, que antecedam ou precedam acontecimentos com significado religioso ou festivo.

2- Como contrapartida da concessão das dispensas referidas no número anterior, as partes podem acordar compensações em tempo de trabalho.

3- O trabalho prestado nos termos da presente cláusula não é considerado trabalho suplementar.

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 45.^a

Regime

O regime de férias é o que consta da lei, com as especificidades constantes da presente secção.

Cláusula 46.^a

Período anual de férias

- 1- Os trabalhadores têm direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas de 25 dias úteis.
- 2- O período de férias previsto no número anterior é aumentado no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano em que as férias se reportam, nos seguintes termos:
 - a) 3 dias de férias, até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;
 - b) 2 dias de férias, até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;
 - c) 1 dia de férias, até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.
- 3- Para efeitos do número 2 são equiparados a faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.
- 4- Não afetam o aumento da duração do período de férias previsto no número 2, o gozo das licenças no âmbito da proteção na parentalidade, as faltas por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, as faltas por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta, de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta, as ausências ao abrigo do estatuto do dador de sangue e de medula óssea, a falta dada no dia do aniversário do trabalhador, bem como o crédito de horas legalmente estabelecido para a atividade sindical.
- 5- O montante do subsídio de férias corresponde a 22 dias úteis.
- 6- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo os períodos de férias ter início e fim em dia de descanso semanal do trabalhador.
- 7- O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 47.^a

Gozo das férias

- 1- O gozo do período de férias pode ser seguido ou interpolado, desde que num dos períodos sejam gozados, no mínimo, metade do número de dias de férias a que o trabalhador tenha direito.
- 2- Os dias de férias podem ser gozados em meios-dias, no máximo de quatro meios-dias por ano, a pedido do trabalhador.
- 3- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.
- 4- O trabalhador pode acumular, em cada ano civil, até metade do período de férias vencido no ano anterior, a gozar até 30 de abril, se não houver inconveniente para o serviço e desde que obtenha a prévia concordância expressa do superior hierárquico.

Cláusula 48.^a

Marcação do período de férias

- 1- A marcação ou a alteração do período de férias é feita por acordo entre a SCML e o trabalhador.
- 2- Na falta de acordo, cabe à SCML marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, ouvindo, para o efeito, os representantes dos trabalhadores.
- 3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a SCML só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.
- 4- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos anos anteriores.
- 5- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, é elaborado e aprovado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.
- 6- Aos trabalhadores cônjuges e aos que vivem em condições análogas, deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozarem férias simultaneamente, embora com rotatividade equitativa com os restantes trabalhadores.

SECÇÃO IV

Faltas, licenças e registo e controlo da assiduidade

Cláusula 49.^a

Regime

O regime de faltas e licenças é o que consta da lei, com as especificidades constantes das cláusulas seguintes.

Cláusula 50.^a

Faltas

1- Considera-se falta a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que deveria desempenhar a atividade para que foi contratado.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

Cláusula 51.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São justificadas as faltas tipificadas como tal na lei.

3- São ainda justificadas as faltas autorizadas ou aprovadas pela SCML, designadamente a ocorrida no dia do aniversário do trabalhador.

4- São injustificadas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 52.^a

Comunicação e justificação das faltas

1- As faltas ao trabalho e os respetivos motivos são comunicadas por escrito, salvo quando razões atendíveis justifiquem a comunicação por outro meio, sem prejuízo da necessidade de posterior confirmação escrita.

2- Quando previsíveis, as faltas devem ser comunicadas com a antecedência mínima de 5 dias e, quando imprevisíveis, logo que possível, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- As faltas dadas por altura do casamento devem ser comunicadas com a antecedência mínima de 8 dias relativamente à data de início do período de ausência.

4- A comunicação ou confirmação escrita das faltas e o pedido da sua justificação são apresentadas à chefia ou dirigente com competência para justificar faltas, pelo trabalhador ou por terceiro, se aquele, por razões atendíveis, estiver impedido de o fazer.

5- Compete à chefia ou ao dirigente enviar a comunicação ou confirmação escrita do motivo ou motivos que determinaram as faltas e o pedido da sua justificação ao serviço que tem a seu cargo a gestão dos recursos humanos, no prazo máximo de 2 dias úteis.

6- O trabalhador deve, nos 15 dias seguintes à comunicação da falta, apresentar prova dos factos invocados para a justificação.

7- As faltas por motivo de doença, bem como as respetivas prorrogações, são comprovadas nos termos da lei.

8- Em caso de incumprimento do disposto nos números anteriores, com exceção do número 5, as faltas são consideradas injustificadas.

Cláusula 53.^a

Efeitos das faltas justificadas e injustificadas

1- As faltas justificadas e injustificadas têm os efeitos previstos na lei.

2- A falta justificada dada no dia do aniversário do trabalhador não determina perda de retribuição.

3- No caso de o dia do aniversário do trabalhador coincidir com dia de trabalho em feriado, poderá ser observado outro dia, mediante acordo entre a SCML e o trabalhador.

Cláusula 54.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o solicitar, por renúncia 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 a correspondente proporção, no caso de férias no ano de admissão.

Cláusula 55.^a

Licença sem retribuição

1- Sem prejuízo do regime próprio de outro tipo de licenças previstas na lei, nomeadamente as relativas à proteção na parentalidade e ao estatuto de trabalhador-estudante, a SCML pode conceder, a pedido escrito do trabalhador, licença sem retribuição por período determinado.

2- A licença sem retribuição é, em regra, concedida pelo prazo máximo de 1 ano.

3- Do pedido de licença sem retribuição, constam obrigatoriamente os seguintes elementos:

- a) Identificação completa;
- b) Morada e forma de contacto;
- c) Enquadramento profissional, número mecanográfico ou de processo individual e local de trabalho;
- d) Datas de início e termo da licença;
- e) Fundamentação do pedido;
- f) Suporte documental que se revele necessário e/ou fundamental para a apreciação do pedido.

4- A SCML deve conceder ou recusar o pedido de licença sem retribuição no prazo de 30 dias, a contar da data da sua apresentação.

5- A ausência de resposta da SCML, no prazo referido no número anterior, equivale à aceitação da concessão da licença sem retribuição.

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

7- Durante a licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressupõem a efetiva prestação do trabalho, contando-se aquele tempo para efeitos de antiguidade.

8- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição conserva o direito ao lugar.

9- A SCML pode contratar um substituto do trabalhador na situação de licença sem retribuição.

10- A licença sem retribuição não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade, nem obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato de trabalho, nos termos da lei.

11- Os pedidos de licença sem retribuição, ou de eventuais renovações, previstos na presente cláusula, devem ser apresentados com a antecedência mínima de 30 dias relativamente às datas do seu início, sob pena de eventual recusa.

Cláusula 56.^a

Registo e controlo da assiduidade

1- Os deveres de assiduidade e pontualidade e o cumprimento do período normal de trabalho diário são verificados por sistemas de registo automático, mecânico ou de outra natureza, adiante designado por ponto.

2- A marcação de ponto efetua-se no início e no termo de cada período de trabalho efetivo e do intervalo de descanso.

3- O período de trabalho efetivo é o que decorre entre as marcações de ponto referidas no número anterior.

4- O trabalhador deve comunicar à chefia respetiva, responsável pelo controlo direto do sistema de ponto, nos prazos e pela forma estabelecida nas normas reguladoras definidas pela SCML, qualquer anomalia ou falta de marcação ou registo a que se refere o número 2 da presente cláusula.

CAPÍTULO X

Retribuição e outras prestações patrimoniais

Cláusula 57.^a

Princípios gerais

1- Considera-se retribuição, a que, nos termos do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- Considera-se retribuição base a que, nos termos do contrato de trabalho, é paga ao trabalhador como contrapartida da prestação de trabalho, de acordo com o período normal de trabalho previsto na cláusula 30.^a, cujo valor consta da tabela respetiva, que integra o anexo II ao presente AE.

3- A retribuição base dos trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial é calculada na proporção do número de horas de trabalho prestadas em cada semana, tomando-se como referência a retribuição base correspondente ao período normal de trabalho a que se refere o número anterior.

4- A retribuição horária é calculada através da seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times N)$$

em que Rm é o valor da retribuição mensal e N o período normal de trabalho semanal.

5- A retribuição é paga até ao último dia do mês a que respeita.

Cláusula 58.^a

Subsídio de férias

1- O subsídio de férias é pago de uma vez só com a retribuição respeitante ao mês de junho ou, no ano de admissão, conjuntamente com a retribuição correspondente ao mês anterior ao do gozo de férias.

2- O subsídio de férias corresponde ao valor da retribuição base e demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- Quando o gozo de férias ocorra antes do início do mês de junho e corresponda a um período de, pelo menos, 10 dias úteis de férias, o subsídio respetivo pode, a pedido do trabalhador, ser pago conjuntamente com a retribuição referente ao mês anterior ao do gozo das férias.

Cláusula 59.^a

Subsídio de Natal

1- O subsídio de Natal é pago de uma vez só com a retribuição respeitante ao mês de novembro.

2- O subsídio de Natal é de valor igual a um mês de retribuição e é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil a que respeita, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão e da cessação do contrato de trabalho;
- b) Em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

Cláusula 60.^a

Subsídio de risco por condições de penosidade/insalubridade

1- Aos trabalhadores que desempenhem atividades para que foram contratados em condições de penosidade ou de insalubridade, é atribuído um subsídio de risco diário de montante estabelecido no anexo III ao presente acordo.

2- Para efeitos de atribuição deste subsídio, consideram-se:

- a) Condições de penosidade as que, por força da natureza das próprias funções ou de fatores ambientais, acarretem para o trabalhador, de forma permanente, uma sobrecarga física ou psíquica;
- b) Condições de insalubridade as que, pelo objeto da atividade, pelos meios utilizados ou pelo ambiente, sejam suscetíveis de degradar ou de constituir um risco permanente para a saúde do trabalhador.

3- A mesa deve identificar, anualmente, os locais, serviços e postos de trabalho com as condições definidas no número anterior.

4- Ainda que subsistam cumuladas as condições previstas no número anterior haverá lugar apenas ao pagamento de um subsídio.

5- O subsídio referido no número 1 é devido aos trabalhadores enquanto prestem a atividade para que foram contratados nas condições referidas no número 2, e apenas nos dias em que se verifique uma prestação efetiva de trabalho, não inferior a 4 horas.

6- O subsídio não releva para efeitos da atribuição dos subsídios de férias e de Natal e não é considerado em caso de prestação de trabalho suplementar.

Cláusula 61.^a

Subsídio de refeição

1- Por cada dia de trabalho é atribuído ao trabalhador um subsídio de refeição de montante estabelecido no anexo III ao presente acordo, pago juntamente com a retribuição mensal.

2- Para efeitos de atribuição do subsídio de refeição é considerado dia de trabalho aquele em que o trabalhador tenha prestado, pelo menos, metade da duração normal do trabalho diário.

3- Aos trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial com períodos normais de trabalho diário inferiores a 4 horas, é atribuído um subsídio de refeição de valor proporcional ao dos trabalhadores em tempo completo, com referência ao período normal de trabalho semanal praticado.

Cláusula 62.^a

Abono para falhas

1- Têm direito a um abono mensal para falhas:

a) Os trabalhadores que, de forma regular e permanente, manuseiem ou tenham à sua guarda nas áreas de tesouraria, definidas nos respetivos regulamentos orgânicos da SCML, valores, numerário, títulos ou documentos, e que por eles sejam diretamente responsáveis no desempenho efetivo dessas funções;

b) Os demais trabalhadores que, de forma regular e permanente, manuseiem ou tenham à sua guarda, valores respeitantes a pagamentos ou recebimentos e que por eles sejam diretamente responsáveis no desempenho efetivo dessas funções, nos termos previstos nos regulamentos aplicáveis.

2- O montante pecuniário do abono é definido para cada situação em função dos valores movimentados, nos termos estabelecidos no anexo III ao presente acordo.

3- Aos trabalhadores que, temporariamente, exerçam as funções referidas no número 1, em regime de substituição ou não, é-lhes atribuído o abono na proporção dos dias em que efetivamente tenham exercido essas funções.

Cláusula 63.^a

Despesas com transporte e ajudas de custo

1- O trabalhador deslocado do seu local de trabalho, em serviço externo, tem direito, quando tal se justifique, ao pagamento de despesas com transporte e ajudas de custo.

2- Sempre que a deslocação em serviço seja previsível, a SCML abonará antecipadamente o trabalhador com o montante adequado à satisfação das despesas com transporte e ajudas de custo.

3- Quando não seja possível aplicar o disposto no número anterior, as despesas com transporte e ajudas de custo feitas pelo trabalhador são reembolsadas com o pagamento da retribuição do mês seguinte àquele em que tiveram lugar.

4- Não há lugar ao pagamento referido nos números anteriores ao trabalhador cuja atividade para que foi contratado implique a prestação de trabalho em diversos estabelecimentos e serviços, ou locais, ou a inerente deslocação a esses estabelecimentos, serviços ou locais.

5- Os montantes de ajudas de custo e deslocações são definidos nos termos estabelecidos no anexo III ao presente acordo.

Cláusula 64.^a

Creche e jardim-de-infância

1- A SCML disponibilizará um número mínimo de vagas nos seus estabelecimentos de infância destinados aos filhos dos seus trabalhadores, a fixar anualmente.

2- Nas situações em que se verifique a inexistência de vagas, a SCML poderá atribuir uma comparticipação financeira destinada a apoiar a colocação dos menores noutros estabelecimentos licenciados não pertencentes à instituição.

3- As condições da utilização dos estabelecimentos da SCML, bem como de eventual atribuição de comparticipação referida no número anterior, são objeto de regulamento interno.

Cláusula 65.^a

Outros benefícios internos

A SCML constituirá no prazo de 60 dias um repositório contendo todos os benefícios, sociais e outros, aplicáveis aos seus trabalhadores, sendo responsável pela sua divulgação e atualização.

Cláusula 66.^a

Retribuição por prestação temporária como formador

Aos trabalhadores que, a título temporário, sejam chamados a ministrar ações de formação, é atribuído um subsídio nunca inferior à sua retribuição hora, acrescida de 25 %.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalhoCláusula 67.^a**Regime**

O regime de cessação do contrato de trabalho, nas suas várias modalidades, é o que se encontra previsto na lei.

CAPÍTULO XII

Disciplina laboralCláusula 68.^a**Poder e competência disciplinar**

1- A SCML tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2- O poder disciplinar é exercido diretamente pela mesa, sem prejuízo de eventual delegação nos membros daquele órgão de administração da SCML.

3- Verificada a prática de uma eventual infração disciplinar, deverá a mesma ser comunicada à mesa, para efeitos de instauração do competente procedimento disciplinar.

CAPÍTULO XIII

Atividade sindical na SCMLCláusula 69.^a**Organização e exercício da atividade sindical na SCML**

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a organizar e desenvolver a atividade sindical no interior da SCML, nos termos da lei.

2- À SCML é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que essa atividade seja exercida de modo a não prejudicar a normal laboração e funcionamento da SCML.

Cláusula 70.^a**Direito de informação e consulta**

1- Os delegados sindicais e as comissões sindicais e intersindicais gozam do direito de informação e consulta, nos termos da lei.

2- Os delegados sindicais, as comissões sindicais e intersindicais não podem revelar aos trabalhadores ou a terceiros as informações que lhes tenham sido comunicadas pela SCML com menção expressa da sua confidencialidade, mantendo-se esse dever de confidencialidade após a cessação do respetivo mandato.

3- A SCML não é obrigada a prestar informações ou a proceder a consultas cuja natureza seja suscetível de prejudicar ou afetar o seu normal funcionamento.

Cláusula 71.^a**Direito a instalações para atividade sindical na SCML**

A SCML obriga-se a:

a) Colocar à disposição dos delegados sindicais, quando solicitado, um local apropriado nas instalações da SCML para o exercício das suas funções;

b) Reservar um local apropriado para os delegados afixarem textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior dos estabelecimentos, mas sem prejuízo, em qualquer caso, do funcionamento normal da SCML.

Cláusula 72.^a

Direito de reunião na SCML

1- Os trabalhadores têm direito de reunir-se durante o período normal de trabalho sempre que forem convocados pela comissão sindical ou intersindical, com a antecedência mínima de 48 horas, até ao período máximo de 15 horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, sem prejuízo do normal funcionamento dos estabelecimentos, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar, e dos serviços de natureza urgente e essencial.

2- Fora do horário normal de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho, sempre que convocados pela comissão sindical ou intersindical, ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores do respetivo estabelecimento, sem prejuízo do normal funcionamento, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3- Os promotores das reuniões previstas nos números 1 e 2 são obrigados a comunicar à SCML, por escrito, com a antecedência mínima de 48 horas, a data e a hora em que pretendem que elas se realizem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

4- Após receber as comunicações previstas no número anterior, a SCML põe à disposição da entidade promotora um local na sede ou em qualquer dos seus estabelecimentos, apropriado à realização da reunião, tendo em conta a necessidade de garantir o normal funcionamento da instituição.

5- Os representantes dos sindicatos podem participar nas reuniões previstas nos números 1 e 2, desde que os promotores informem a SCML, por escrito, com a antecedência mínima de 6 horas.

6- A SCML pode autorizar reuniões de natureza sindical solicitadas pelas direções dos sindicatos, que decorrerão nos termos da presente cláusula.

Cláusula 73.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

O exercício da atividade sindical pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva não pode constituir entrave para o seu desenvolvimento e evolução profissional, nem fundamento de despedimento ou aplicação de sanções disciplinares, ou ser motivo para a mudança de serviço ou do respetivo horário de trabalho.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

SECÇÃO I

Disposições finais

Cláusula 74.^a

Caráter globalmente mais favorável

Os direitos e condições de trabalho estabelecidos no presente acordo de empresa são considerados globalmente mais favoráveis do que os anteriormente aplicáveis.

Cláusula 75.^a

Comissão paritária

É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as cláusulas do presente acordo.

Cláusula 76.^a

Composição, funcionamento e deliberações da comissão paritária

1- Composição:

a) A comissão paritária é constituída por oito membros efetivos, quatro a indicar pela SCML e quatro indicados pelas associações sindicais outorgantes;

b) As partes indicam por cada membro efetivo, um membro suplente, que substituirá o efetivo nas respetivas ausências ou impedimentos;

c) Os membros da comissão paritária podem fazer-se acompanhar de assessores, que podem assistir às reuniões, sem direito a voto;

d) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação do acordo, os nomes dos respetivos representantes efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar, logo que indicados os nomes da maioria dos seus membros;

e) A identificação dos membros que constituem a comissão paritária é objeto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, cabendo à parte sindical proceder ao depósito dos respetivos documentos;

f) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente acordo, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomearam, a todo o tempo, mediante comunicação escrita à outra parte, tendo esta alteração que ser também publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Funcionamento:

a) A comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes;

b) A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória com a antecedência mínima de 15 dias, com a indicação da ordem de trabalhos, local, dia e hora da reunião, competindo à parte que convocar a reunião assegurar o secretariado;

c) A entidade que assegura o secretariado deverá elaborar as atas das reuniões, bem como remeter aos organismos outorgantes cópias das deliberações tomadas.

3- Deliberações:

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

b) Para deliberação, só poderão pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes, cabendo a cada elemento um voto;

c) As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, são aplicáveis automaticamente à SCML e aos trabalhadores;

d) As deliberações devem ser remetidas, pela entidade que assegurou o secretariado, ao ministério competente, passando a fazer parte integrante do presente acordo a partir da sua publicação.

Cláusula 77.^a

Trabalhador-estudante

1- O regime do trabalhador-estudante é o previsto nos termos da lei.

2- Após apresentação do requerimento do trabalhador, devidamente fundamentado, deve a SCML pronunciar-se sobre o modo de organização do tempo de trabalho proposto, no prazo máximo de 30 dias.

3- A ausência de resposta será considerada deferimento tácito, nos termos requeridos pelo trabalhador.

Cláusula 78.^a

Trabalhadores docentes do ensino superior politécnico

Aos trabalhadores docentes da ESSA - Escola Superior de Saúde do Alcoitão são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as normas constantes do presente AE, sendo-lhes assegurada uma carreira paralela à do ensino superior público, nos termos previstos nos estatutos da ESSA.

Cláusula 79.^a

Situação particular de outros trabalhadores abrangidos

O presente AE obriga também, sem prejuízo dos processos legais de adesão e na parte que não seja incompatível com o seu vínculo laboral de origem, os trabalhadores abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 32/2001, de 8 de fevereiro.

Cláusula 80.^a

Organização do horário de trabalho dos docentes do ensino não superior

1- A prestação dos trabalhadores que exercem funções docentes em estabelecimentos de educação e ensino não superior da SCML observa os seguintes conceitos:

a) Trabalhador docente: Aquele que é portador de qualificação profissional para o desempenho de funções de educação ou de ensino, com carácter permanente, sequencial e sistemático;

b) Componente letiva: Parte do horário de trabalho do trabalhador docente correspondente ao número de horas efetivas lecionadas, compreendendo as atividades e o trabalho desenvolvidos em relação direta com crianças ou alunos com caráter organizacional (planeado, avaliado e sequencial), em regime de titularidade de grupo/turma;

c) Componente não letiva: Parte do horário de trabalho do trabalhador docente correspondente à realização de trabalho a nível individual e à prestação de trabalho a nível do estabelecimento de educação ou de ensino.

2- O trabalho a nível individual visa a preparação das atividades letivas e da avaliação do processo ensino aprendizagem, podendo compreender também a elaboração de estudos e trabalhos de investigação de natureza pedagógica ou científico-pedagógica.

3- O horário de trabalho dos trabalhadores que exerçam funções docentes em estabelecimentos de educação e ensino não superior da SCML é fixado de acordo com as necessidades de funcionamento de cada estabelecimento, em conjugação com o disposto no estatuto da carreira dos educadores de infância e dos professores dos ensinos básico e secundário, aplicável aos estabelecimentos de educação públicos, nomeadamente, em matéria de componentes letiva e não letiva, com as especificidades constantes dos números seguintes.

4- O regime previsto no número anterior aplica-se exclusivamente a docentes com horário de trabalho rígido ou fixo.

5- O horário de trabalho do pessoal docente do ensino não superior contém obrigatoriamente o registo da totalidade das horas semanais contratadas, com exceção das relativas ao trabalho individual e da participação em reuniões de natureza pedagógica de carácter excecional.

6- O horário de trabalho dos docentes corresponde a 35 horas semanais, distribuídas por 5 dias úteis, sendo organizado tendo em conta as seguintes regras:

- a) O horário semanal integra uma componente letiva e uma componente não letiva;
- b) O horário é distribuído por dois períodos não podendo nenhum deles ser superior a 5 horas;
- c) A componente letiva é de 25 horas semanais para os educadores de infância ou 22 horas para educadores que estejam no desempenho efetivo de funções de educação especial;
- d) A componente não letiva semanal compreende uma de estabelecimento e outra individual;
- e) A componente de estabelecimento semanal não pode ser superior a 2 horas e 30 minutos;
- f) Só pode ser registado no horário semanal do trabalhador a componente letiva e a de estabelecimento;
- g) O horário de trabalho diário terá um intervalo de descanso de duração em regra nunca inferior a 1 hora, podendo excecionalmente prolongar-se até 2 horas;
- h) A mancha horária da componente não letiva de estabelecimento pode ser cumprida num só dia da semana ou distribuída pelos dias da semana;
- i) Quando a componente não letiva de estabelecimento for acumulada num ou mais dias tem de ser garantido o intervalo de descanso previsto na alínea g);
- j) A componente não letiva de estabelecimento é cumprida preferencialmente no final da componente letiva;
- k) O horário de trabalho semanal, dos educadores de infância na valência de creche, organiza-se em 25 horas de trabalho letivo e 10 horas de trabalho não letivo, a cumprir no estabelecimento de ensino.

7- Aos trabalhadores docentes que não tenham grupo/turma atribuído não lhes são aplicáveis as regras previstas no número anterior respeitantes à componente não letiva, sendo-lhes registadas a totalidade das 35 horas de trabalho semanal.

8- As alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores envolvidos ou aos delegados sindicais e afixadas com a antecedência de 7 dias úteis.

SECÇÃO II

Disposições transitórias

Cláusula 81.^a

Transição para a nova estrutura remuneratória

1- Com efeito a 1 de janeiro de 2024, os trabalhadores integrados nas carreiras gerais transitam para a estrutura remuneratória constante do anexo II, para nível remuneratório superior ao da sua retribuição base em 30 de dezembro de 2023.

2- Para efeitos de progressão salarial futura, os trabalhadores mantêm a antiguidade na posição salarial anterior e releva no novo nível remuneratório.

3- Sem prejuízo do disposto no número 1, é valorizada a antiguidade dos trabalhadores integrados nos níveis 1 a 7 da anterior carreira de auxiliar e nos níveis 1 e 2 da anterior carreira de técnico-profissional, da seguinte forma:

- a) Os trabalhadores com 10 a 19 anos de antiguidade transitam para o nível 2 da nova estrutura remuneratória;
- b) Os trabalhadores com 20 a 30 anos de antiguidade transitam para o nível 3 da nova estrutura remuneratória;
- e
- c) Os trabalhadores com mais de 30 anos de antiguidade transitam para o nível 4 da nova estrutura remuneratória.

4- Os trabalhadores ainda integrados nas anteriores chefias de carreira e nas carreiras para o pessoal do departamento de jogos e para o pessoal das carreiras de informática, a extinguir quando vagarem, mantêm o direito às mesmas, incluindo a retribuição, sem prejuízo da possibilidade de exercício do direito de opção pela estrutura remuneratória constante do anexo II ao presente AE.

Cláusula 82.^a

Reenquadramento remuneratório por nível de qualificação

1- Com efeito a 1 de dezembro de 2024, a SCML procederá ao reenquadramento remuneratório dos trabalhadores, de acordo com o seu nível de qualificação em função da profissão exercida, sempre que para o trabalhador pudesse resultar nível remuneratório idêntico ou superior aos níveis de ingresso por aplicação do disposto nos números 1 e 2 da cláusula 23.^a

2- Para efeito do número anterior, serão consideradas as habilitações académicas e/ou profissionais detidas pelos trabalhadores na sua área de atuação, bem como a sua experiência profissional no exercício das funções atuais.

3- Para a implementação do número 1 desta cláusula, considera-se a área de atuação do trabalhador as atividades profissionais que desenvolve no domínio da sua profissão.

4- Entende-se por experiência profissional: A duração e natureza das funções ou atividades técnicas exercidas na profissão atual.

5- Decorrente do procedimento identificado no número 1 da presente cláusula, a SCML solicitará aos trabalhadores a atualização das suas habilitações académicas e/ou profissionais.

6- A obtenção de qualificações em domínio não diretamente relacionado com a área de atuação do trabalhador não determina o reenquadramento referido no número 1 da presente cláusula.

7- As partes outorgantes do presente AE acordam com a finalidade de dirimir os conflitos, individuais ou coletivos, decorrentes da aplicação dos números anteriores, em convocar a comissão paritária, nos termos das regras previstas na cláusula 75.^a e seguintes, com vista à sua resolução.

Cláusula 83.^a

Contratação de novos trabalhadores

A contratação de novos trabalhadores até 1 de dezembro de 2024, opera-se da seguinte forma:

Nível remuneratório	Qualificações
1	N1
2	N2 a N5
10	N6
11	N7 e N8

Cláusula 84.^a

Revogação

1- A partir da entrada em vigor do presente acordo, são integralmente revogados:

- a) Os acordos de empresa anteriormente aplicáveis na SCML publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2017;
- b) Todos os regulamentos e/ou normas internas e deliberações da SCML que disponham sobre as matérias reguladas no presente AE ou que com elas colidam.

2- Mantêm-se em vigor, na parte que não colida com o disposto no presente acordo e até à sua revisão ou substituição, os seguintes regulamentos:

a) O Regulamento do Sistema de Gestão e Avaliação do Desempenho na Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, aprovado pela deliberação 763.^a da sessão ordinária da mesa, de 25 de junho de 2009;

b) O Regulamento «Deslocações em Serviço e Abonos», aprovado pela deliberação 365.^a da sessão ordinária da mesa, de 31 de março de 2011.

Cláusula 85.^a

Produção de efeitos

O presente acordo produz efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo da eficácia das cláusulas de expressão pecuniária com efeito a 1 de janeiro de 2024.

ANEXO I

Modelo de profissões e níveis de qualificação

Quadro 1

QUADRO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES		
NÍVEL	QUALIFICAÇÕES	PROFISSÕES SCML
1	2.º ciclo do ensino básico	Auxiliar Administrativo Auxiliar de Ação Médica Auxiliar de Alimentação Auxiliar de Geriatria e de Apoio à Comunidade Auxiliar de Serviços Gerais
2	3.º ciclo do ensino básico obtido no ensino regular ou por percursos de dupla certificação	Canalizador Carpinteiro Costureira Cozinheiro Eletricista Eletricista de Automóveis Estucador
3	Ensino secundário vocacionado para prosseguimento de estudos de nível superior	Fiel de Armazém Foguetiro Guarda Florestal Jardineiro Lubrificador Marceneiro Mecânico Motorista
4	Ensino secundário obtido por percursos de dupla certificação ou ensino secundário vocacionado para prosseguimento de estudos de nível superior acrescido de estágio profissional - mínimo de 6 meses	Motorista de Pesados Oficial de Manutenção Operador de Lavandaria Operador de Logística Operador de Reprografia Operador Gráfico
5	Qualificação de nível pós-secundário não superior com créditos para prosseguimento de estudos de nível superior	Pedreiro Pintor Serralheiro Telefonista/Rececionista

Quadro 2

QUADRO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES		
NÍVEL	QUALIFICAÇÕES	PROFISSÕES SCML
3	Ensino secundário vocacionado para prosseguimento de estudos de nível superior	Assistente de Contact Center Assistente Dentário Desenhador Fiscal Técnico de Obras Massagista
4	Ensino secundário obtido por percursos de dupla certificação ou ensino secundário vocacionado para prosseguimento de estudos de nível superior acrescido de estágio profissional - mínimo de 6 meses	Monitor de Atividades de Tempos Livres Monitor de Formação Técnico Administrativo Técnico de Ação Educativa Técnico de Animação Sociocultural Técnico de Arquivo Técnico de Audiovisuais
5	Qualificação de nível pós-secundário não superior com créditos para prosseguimento de estudos de nível superior	Técnico de Biblioteca e Documentação Técnico de Informática Técnico de Intervenção Familiar Técnico de Manutenção Técnico de Manutenção On-Line

Quadro 3

QUADRO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES		
NÍVEL	QUALIFICAÇÕES	PROFISSÕES SCML
6	Licenciatura	Animador Sociocultural Arquiteto Arquivista Contabilista Designer Gráfico ou de Comunicação e Multimédia Educador de Infância Educador Social Engenheiro Civil Engenheiro do Ambiente Engenheiro Eletrotécnico Engenheiro Florestal Engenheiro Mecânico Especialista de Biblioteca e Documentação Especialista de Comunicação e Multimédia
7	Mestrado	Especialista de Conservação e Restauro Especialista de História Especialista de Marketing Especialista de Museografia e Gestão do Património Cultural Especialista de Organização e Gestão Especialista de Relações Internacionais Especialista de Segurança da Informação Especialista de Segurança no Trabalho Especialista de Serviço Social Farmacêutico Fisioterapeuta Geógrafo Gestor de Compras Gestor de Oferta Gestor de Recursos Humanos Gestor de Risco Gestor de Zona Higienista Oral Informático Jurista Nutricionista/Dietista Ortoprotésico Ortoptista Psicólogo Relações Públicas Sociólogo Técnico de Cardiopneumologia Técnico de Farmácia Técnico de Prótese Dentária Técnico de Qualidade Técnico de Radiologia Terapeuta da Fala Terapeuta Ocupacional
8	Doutoramento	

ANEXO II

Ingresso e evolução na carreira

Quadro 1

QUALIFICAÇÕES		NÍVEL	VALOR
N1	N2 e N3	1	821,83 €
		2	854,00 €
		3	905,00 €
		4	959,00 €
		5	1 017,00 €
		6	1 078,00 €
		7	1 143,00 €
		8	1 218,00 €
		9	1 300,00 €
		10	1 385,00 €
N4	N5	11	1 467,00 €
		12	1 555,00 €
		13	1 649,00 €
		14	1 748,00 €
N6	N7	15	1 853,00 €
		16	1 964,00 €
		17	2 081,00 €
		18	2 206,00 €
		19	2 339,00 €
		20	2 479,00 €
N8		21	2 628,00 €
		22	2 785,00 €
		23	2 953,00 €
		24	3 130,00 €
		25	3 318,00 €
		26	3 525,85 €

Quadro 2

QUALIFICAÇÕES		Formação profissional relevante para a função	Experiência profissional relevante para a função	Nível remuneratório de ingresso
		(vd. nota 1)		
N1	2º ciclo do ensino básico			1
N2	3º ciclo do ensino básico	X		2
N3	Ensino Secundário			2
N4	Ensino Secundário	X		3
N5	Pós-Secundário não superior com créditos para prosseguimento de estudos de nível superior	X		4
N6	Licenciatura Pós-Bolonha (vd. nota 2)			10
N7	Licenciatura Pré-Bolonha ou Licenciatura Pós-Bolonha com Mestrado (vd. nota 2)			11
N7	Licenciatura Pré-Bolonha ou Licenciatura Pós-Bolonha com Mestrado + 3 anos de experiência relevante para a função (vd. nota 2)		X	12
N7	Licenciatura Pré-Bolonha ou Licenciatura Pós-Bolonha com Mestrado + 6 anos de experiência relevante para a função (vd. nota 2)		X	13
N8	Doutoramento com relevância para a função			14

Notas:

nota 1 - Releva nas situações assinaladas com X

nota 2 - De acordo com os requisitos mínimos para o exercício da profissão

ANEXO III

Outras prestações retributivasSubsídio complementar de função - Cláusula 23.^a, número 3

Montante	Pagamento
Até 25 % da RB	12 mensalidades e apenas durante o período de duração do exercício da função específica

Subsídio de turno - Cláusula 35.^a, número 3

Montante	Pagamento
2 turnos completos: 15 % da RB 3 turnos completos: 25 % da RB	Mensal Montante calculado a partir da RB do trabalhador Releva para efeitos de subsídios de férias e de Natal

Retribuição de isenção de horário de trabalho (IHT) - Cláusula 38.^a, número 6

Montante	Pagamento
Nos termos da lei, com o limite de 25 % da RB	Mensal Montante calculado a partir da RB do trabalhador Releva para efeitos de subsídios de férias e de Natal

Subsídio de risco por condições de penosidade/insalubridade - Cláusula 60.^a, número 1

Montante	Pagamento
4,49 €/dia	Mensal

Subsídio de refeição | Cláusula 61.^a, número 1

Montante	Pagamento
6,00 €/dia útil	Mensal

Abono para falhas - Cláusula 62.^a, número 2

	Abono	Pagamento
Tesourarias da SCML	120,00 €	Mensal
Gestão de fundos fixos e similares (montante movimentado)		
De 100,00 € a 2 500,00 €	7,48 €	Mensal
De 2 501,00 € a 5 000,00 €	9,98 €	
Superior a 5 000,00 €	12,47 €	

Despesas com transporte e ajudas de custo - Cláusula 63.^a, número 5

Transporte	Abono	Pagamento
Automóvel próprio	0,40 €/km	Com a retribuição do mês seguinte, ou nos termos do número 2 da cláusula 63. ^a

Ajudas de custo diárias			
Escalões	País	Estrangeiro	Pagamento
RB até 899,39 €	46,86 €	111,88 €	Com a retribuição do mês seguinte, ou nos termos do número 2 da cláusula 63. ^a
RB de 899,39 € a 1 373,13 €	51,05 €	131,54 €	
RB superior a 1 373,13 €	62,75 €	148,91 €	

Acordam na revisão do acordo de empresa e entregam para depósito, nos termos dos artigos 491.º, 492.º e 494.º do Código do Trabalho. Para efeitos do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g) do Código do Trabalho, declara-se que a presente convenção abrange 1 (um) empregador e 5000 (cinco mil) trabalhadores.

O clausulado do presente acordo de empresa foi aprovado pela Deliberação n.º 1233/2023, da sessão extraordinária da mesa da SCML de 23 de novembro.

O presente acordo de empresa é constituído por 60 (sessenta) folhas, incluindo 3 (três) anexos, sendo todas rubricadas, à exceção das três últimas, por conterem as assinaturas.

Este acordo vai ser assinado pelas partes outorgantes, anexando-se para o efeito os respetivos títulos de representação nos termos legais exigidos para o presente ato.

Pela Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML:

Ana Maria Teodoro Jorge, provedora.

Pelo SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo:

António Joaquim Sota Martins, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação (SINAPE):

Alberto da Graça Lopes Miguens, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Pelo Sindicato Nacional e Democrático dos Professores - SINDEP:

António Pedro Neves Fialho Tojo, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

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

Dina Teresa Conceição Botelho Ferreira Carvalho, na qualidade de mandatária com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP):

José Joaquim Abraão, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Pedro Manuel Dias Salvado, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços (SITESE):

Ana Rita Pires, na qualidade de mandatária com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Pelo Sindicato dos Técnicos Administrativos e Auxiliares de Educação do Sul e Regiões Autónomas (STAAE Sul e Regiões Autónomas):

Cristina Maria Dias Ferreira, na qualidade de mandatária com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Pelo Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos (STE):

Maria Helena Rodrigues, na qualidade de mandatária com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

José Carlos Fragoso, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Depositado em 18 de dezembro de 2023, a fl. 50 do livro n.º 13, com o n.º 359/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP e outros - Revisão global

Acordo de empresa entre:

– Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML, doravante designada por SCML, pessoa coletiva de direito privado e utilidade pública administrativa n.º 500 745 471, com sede no Largo Trindade Coelho, 1200-470 Lisboa, representada neste ato pela provedora, Ana Maria Teodoro Jorge, nos termos da alínea *d*) do número 1 do artigo 12.º dos estatutos da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 235/2008, de 3 de dezembro;

E

– Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP, pessoa coletiva com o n.º 504 054 228, com sede em Azinhaga da Fonte, n.º 17, Sala Q, 1500-275 Lisboa, representado neste ato pelos mandatários, presidente da direção João Paulo Tavares Pequito Valente, e pelo membro da direção Jorge Manuel Oliveira de Sousa;

E

– SINTTAV - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual, pessoa coletiva com o n.º 500 929 920, com sede na Avenida Miguel Bombarda, n.º 50, 3.º andar, 1050-166 Lisboa, representado neste ato pelos mandatários, membros da direção Vítor Manuel Lima Correia e Fernando Manuel Nunes Patrício;

E

– Sindicato Nacional dos Psicólogos, pessoa coletiva com o n.º 501 378 936, com sede na Rua Jardim do Tabaco, n.º 90, 2.º andar direito, 1100-288 Lisboa, representado neste ato pelo mandatário, membro da direção João Filipe Silva Freire;

E

– SPGL - Sindicato dos Professores da Grande Lisboa, pessoa coletiva com o n.º 501 057 528, com sede na Rua Fialho de Almeida, n.º 3, 1070-128 Lisboa, representado neste ato pelo mandatário, membro da direção António Joaquim Fonseca Quitério;

E

– STFPSN - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte, pessoa coletiva com o n.º 501 111 484, com sede na Rua de Lobeira, n.º 47/51, 4249-009 Porto, representado neste ato pelos mandatários, membros da direção Patrícia Alexandra Dinis Rodrigues e Júlio Minguens Constâncio Velez;

E

– STFSSRA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas, pessoa coletiva com o n.º 500977658, com sede na Avenida Luís Bivar, n.º 12, 1069-140 Lisboa, representado neste ato pelos mandatários, membros da direção Patrícia Alexandra Dinis Rodrigues e Júlio Minguens Constâncio Velez;

E

– Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica, pessoa coletiva com o n.º 501 080 961, com sede na Rua Brito e Cunha, 519, 4450-088 Matosinhos, representado neste ato pelo mandatário, vice-presidente da direção Fernando José Sousa Zorro.

Na qualidade de, respetivamente, empregadora e associações sindicais representantes dos trabalhadores da SCML;

É celebrado hoje, dia 24 de novembro de 2023, o presente acordo de empresa, nos seguintes termos:

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e cessação

Cláusula 1.^a

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE ou acordo, obriga a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, adiante designada por SCML, e os trabalhadores ao seu serviço vinculados por contrato de trabalho representados pelas associações sindicais outorgantes, bem como aqueles que, individualmente, a ele queiram aderir.

2- O acordo obriga também, independentemente da natureza do seu vínculo contratual com a SCML, na parte que não seja incompatível com o estatuto legal que lhes for aplicável, os trabalhadores que exercem funções em regime de comissão de serviço, nos termos do presente AE.

3- O presente acordo abrange a área do município de Lisboa, podendo alargar-se a outras áreas do território nacional, nos termos do artigo 3.º dos estatutos da SCML, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 235/2008, de 3 de dezembro, e é aplicável às atividades previstas no artigo 4.º dos referidos estatutos.

4- O presente AE aplica-se a um empregador e a um universo de cerca de 5000 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Regime aplicável

1- Aos trabalhadores da SCML é aplicável o regime constante do presente acordo e das deliberações da comissão paritária que o venham a interpretar ou integrar.

2- Fazem parte integrante do AE os seguintes anexos:

a) Anexo I - Modelo de profissões e níveis de qualificação;

b) Anexo II - Ingresso e evolução na carreira;

c) Anexo III - Outras prestações retributivas.

3- Em tudo o que o presente acordo for omissivo, aplica-se o disposto no Código do Trabalho e respetiva legislação complementar.

Cláusula 3.^a

Vigência e sobrevivência

1- O AE terá um prazo de vigência mínima de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária têm um prazo de vigência mínima de 12 meses e, quando revistas, produzem efeitos a 1 de janeiro do ano a que se reporta a revisão.

3- A existência de uma proposta formal de revisão, a que se refere o número anterior, obriga a parte destinatária a uma resposta escrita no prazo de 30 dias.

4- Decorrido o prazo de vigência previsto no número 1, o acordo renova-se por períodos de 12 meses, salvo denúncia por qualquer das partes.

5- Havendo denúncia, o acordo renova-se por um período de 12 meses, desde que as partes estejam em negociação.

6- Decorrido o prazo previsto no número anterior, o acordo mantém-se em vigor por um período máximo de 6 meses, desde que se tenha iniciado a conciliação, a mediação ou a arbitragem voluntária, até à conclusão do respetivo procedimento.

7- Esgotados os prazos previstos nos números 4 e 5, sem que tenha sido determinada a realização da arbitragem obrigatória, o acordo cessa os seus efeitos relativamente aos contratos de trabalho abrangidos pelo mesmo, salvo quanto à retribuição, categoria e respetiva definição, e à duração do tempo de trabalho.

Cláusula 4.^a

Denúncia

1- O acordo pode ser denunciado por qualquer das partes, mediante comunicação escrita à outra parte, com a antecedência de, pelo menos, 3 meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos no artigo anterior e deve ser acompanhada de proposta negocial e respetiva fundamentação.

2- A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito, no prazo de 30 dias após a receção da proposta negocial, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter a posição relativa a todas as cláusulas da

proposta, aceitando, recusando ou contrapropoendo.

3- A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta, que deverão ser também consideradas pelas partes como objeto de negociação.

4- Após a receção da resposta, as negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

Cláusula 5.^a

Cessação

O presente acordo pode cessar:

- a) Mediante revogação, por acordo das partes;
- b) Por caducidade, nos termos da cláusula 3.^a

CAPÍTULO II

Recrutamento, admissão e vínculo contratual

Cláusula 6.^a

Condições de admissão

1- A seleção e o recrutamento de trabalhadores podem revestir natureza interna ou externa.

2- O recrutamento externo deve ser precedido de um procedimento interno para o preenchimento do posto de trabalho.

3- O preenchimento de postos de trabalho, no âmbito de recrutamento interno, ocorre mediante a reclassificação ou mobilidade dos trabalhadores, previstas nas cláusulas 7.^a e 8.^a, respetivamente.

4- As condições específicas para a seleção e o recrutamento são fixadas por deliberação da mesa.

5- O respetivo procedimento de seleção deverá ser publicitado pelos canais adequados em uso na SCML.

6- A tramitação dos procedimentos de seleção e recrutamento de trabalhadores da SCML observa o disposto em documento de enquadramento geral aprovado por deliberação da mesa da SCML.

7- Sem prejuízo de eventuais especificidades aplicáveis, cada procedimento de seleção e recrutamento deverá identificar, nomeadamente:

- a) A profissão e a respetiva qualificação exigível;
- b) Enquadramento remuneratório;
- c) O método de seleção, respetiva ponderação e sistema de avaliação final.

8- Até 60 dias após a cessação do contrato, o trabalhador contratado a termo tem preferência na celebração de contrato sem termo, sempre que a SCML proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

Cláusula 7.^a

Reclassificação

Para efeitos do previsto na cláusula 6.^a, número 3 do presente acordo, entende-se por reclassificação a alteração da profissão ou nível de qualificação habilitacional quando aplicável.

Cláusula 8.^a

Mobilidade

1- Os trabalhadores integrados nas carreiras profissionais da SCML podem, mediante recrutamento interno, mudar do seu posto de trabalho para outro com igualdade de requisitos e condições laborais.

2- Independentemente do previsto no número anterior, os trabalhadores podem solicitar mudança do seu posto de trabalho para outro.

Cláusula 9.^a

Contratos de trabalho

1- O contrato de trabalho pode ser celebrado sem termo ou a termo resolutivo, nos termos previstos na lei.

2- Em qualquer das modalidades previstas no número anterior, o trabalho pode ser prestado em regime de tempo completo ou de tempo parcial.

3-O contrato de trabalho deve ser reduzido a escrito, com dois exemplares, um para cada uma das partes contratantes, devendo o exemplar da SCML integrar o processo individual do trabalhador.

4-Do contrato de trabalho constam os seguintes elementos:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Local de trabalho;
- c) Profissão para que o trabalhador é contratado, de acordo com o catálogo de profissões em vigor na SCML, ou a descrição sumária das funções correspondentes;
- d) Datas da celebração e de início do trabalho e, sendo a termo certo, da respetiva cessação;
- e) Modalidade do contrato;
- f) A indicação do termo estipulado, se for um contrato a termo, bem como a indicação dos respetivos motivos justificativos;
- g) Duração ou exclusão do período experimental;
- h) Valor e periodicidade da retribuição;
- i) Período normal de trabalho diário e semanal, ou referência comparativa ao trabalho a tempo completo, quando o período de trabalho semanal seja inferior a este;
- j) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- k) Convenção coletiva aplicável.

Cláusula 10.^a

Período experimental

1-A admissão dos trabalhadores é feita sempre a título experimental, tendo este período a duração máxima de 90 dias, para a generalidade dos trabalhadores, e de 180 dias, para trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, de direção e quadros superiores, bem como os que desempenhem funções de confiança.

2-Nos contratos a termo aplica-se o período experimental previsto na lei, a saber:

- a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

3-Considera-se nula qualquer cláusula do contrato de trabalho que estipule períodos experimentais mais longos que os previstos nos números anteriores.

4-Mediante estipulação expressa constante do contrato de trabalho, pode ser excluído o período experimental.

Cláusula 11.^a

Teletrabalho

1-Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada em regime de subordinação jurídica, em local não determinado pela SCML, através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

2-O regime de teletrabalho na SCML é o que consta da lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3-A SCML poderá aplicar modelos de prestação laboral em regime de teletrabalho conjugado com trabalho presencial, com o acordo do trabalhador.

CAPÍTULO III

Direitos de personalidade, direitos e deveres gerais e garantias das partes

SECÇÃO I

Direitos de personalidade

Cláusula 12.^a

Direitos de personalidade

1-As partes devem, nos termos previstos na lei, respeitar os direitos de personalidade da contraparte, devendo designadamente guardar reserva e confidencialidade acerca de informações respeitantes a dados pessoais,

à intimidade da vida privada e às de carácter não profissional que enviem, recebam ou consultem.

2- Só podem solicitar-se testes médicos suplementares, para além dos exigíveis por lei, na justa medida de particulares exigências inerentes à atividade profissional, nomeadamente por razões de proteção, segurança e saúde do trabalhador.

3- Não pode exigir-se a candidata a emprego ou a trabalhadora, em caso algum, a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez.

4- A adoção de meios de vigilância à distância e a utilização de dados biométricos depende, do cumprimento das formalidades legais aplicáveis, sem prejuízo da prestação da informação necessária e adequada aos trabalhadores antes da sua implementação.

SECÇÃO II

Direitos e deveres gerais e garantias das partes

Cláusula 13.^a

Princípios gerais, deveres e garantias

1- Os princípios gerais, deveres e garantias são os que decorrem da lei, com as especificidades dos números seguintes.

2- São deveres da SCML:

- a) Cumprir as disposições do presente acordo;
- b) Proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;
- c) Respeitar a autonomia técnica, científica e deontológica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação profissional o exija;
- d) Distinguir anualmente, por ocasião do aniversário da SCML, caso se justifique, os trabalhadores que se tenham destacado pelas suas qualidades profissionais e pessoais no âmbito do desempenho da atividade contratada;
- e) Facultar, nos termos da lei, a consulta do processo individual ao trabalhador, bem como fornecer gratuitamente a reprodução dos documentos que o integram sempre que este ou o seu representante legal o solicitem;
- f) Remeter às associações sindicais, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que respeitam, o montante das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual escrita, solicitem o seu desconto na retribuição mensal;
- g) Consultar os sindicatos outorgantes no âmbito da elaboração de regulamentos internos sobre organização e disciplina do trabalho;
- h) Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que lhe sejam solicitados relativos às relações de trabalho ou que se mostrem necessários ao cumprimento do acordo, num prazo de 30 dias úteis;
- i) Disponibilizar em local apropriado a indicação do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que vier a ser publicado o presente AE e, bem assim, as suas sucessivas alterações;
- j) Elaborar e manter atualizado um manual de acolhimento, que deve ser distribuído a todos os trabalhadores;
- k) Dar resposta a reclamações ou queixas apresentadas pelos trabalhadores no prazo de 30 dias.

3- São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir todas as obrigações decorrentes do presente AE;
- b) Abster-se de praticar quaisquer atos ou omissões suscetíveis de prejudicar o bom nome ou a prossecução dos fins estatutários da SCML;
- c) Participar de modo diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, nomeadamente as constantes do plano de formação da SCML, bem como no diagnóstico das necessidades de formação;
- d) Manter informada a SCML de todos os elementos necessários à atualização do seu processo individual;
- e) Respeitar as normas de segurança e saúde no trabalho.

4- É proibido à SCML:

- a) Opor-se por qualquer forma a que os trabalhadores exerçam os seus direitos ou beneficiem das garantias que lhes são reconhecidas na lei ou no acordo, bem como aplicar-lhes sanções por motivo de exercício de tais direitos;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva de trabalho;

- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir de modo desfavorável nas condições de trabalho dele ou de outros trabalhadores;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou pessoa por ela indicada;
- e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- f) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- g) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e no presente acordo;
- h) Facultar a consulta do processo individual ou do registo biográfico do trabalhador a terceiro não autorizado para o efeito pelo próprio trabalhador.

CAPÍTULO IV

Parentalidade

Cláusula 14.^a

Parentalidade

Os trabalhadores gozam dos direitos e estão sujeitos aos deveres previstos nas normas legais aplicáveis à proteção da parentalidade.

CAPÍTULO V

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 15.^a

Princípio geral

Os trabalhadores da SCML, independentemente da natureza do seu vínculo jurídico-laboral, têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde, nos termos previstos na legislação aplicável.

Cláusula 16.^a

Regulamento interno de segurança e saúde no trabalho e plano de prevenção de riscos profissionais

1- A SCML apresentará, no prazo de 90 dias após a entrada em vigor deste acordo, um regulamento interno de segurança e saúde no trabalho e um plano de prevenção de riscos profissionais, que regerão, nos termos da lei, todas as matérias relacionadas com a segurança e saúde no trabalho.

2- Será constituída, pelos representantes dos trabalhadores e da SCML, uma comissão de segurança e saúde no trabalho, nos termos previstos na lei, que, nomeadamente, procederá ao acompanhamento, implementação e desenvolvimento do regulamento e do plano referidos no número anterior.

CAPÍTULO VI

Cargos e funções a exercer em regime de comissão de serviço

Cláusula 17.^a

Cargos e funções

1- São exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de direção e de chefia.

2- São exercidos também neste regime as seguintes funções:

- a) De assessoria;
- b) De coordenação de projetos;
- c) De secretariado.

3- O disposto no presente capítulo aplica-se ainda, com as necessárias adaptações, às funções de chefe de gabinete do provedor e da mesa.

4- Só podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos e funções previstos nos números anteriores.

Cláusula 18.^a

Recrutamento e contratação

1- O recrutamento para o exercício de cargos ou funções a exercer em regime de comissão de serviço é definido pela mesa da SCML.

2- Para efeitos do número anterior, a mesa deve, preferencialmente e em igualdade de circunstâncias, dar prioridade aos trabalhadores previamente vinculados à SCML.

3- A contratação dos titulares dos cargos e funções depende de deliberação da mesa da SCML e produz efeitos a partir da data de assinatura dos respetivos contratos de trabalho em comissão de serviço.

Cláusula 19.^a

Regime de exercício

1- Os cargos e funções em regime de comissão de serviço são exercidos nos termos da lei, com as especificidades constantes do número seguinte.

2- A comissão de serviço tem a duração de 2 anos e é renovável automaticamente por iguais períodos.

Cláusula 20.^a

Contrato de trabalho de comissão de serviço

1- O contrato para o exercício de cargo ou funções em comissão de serviço está sujeito a forma escrita, contendo:

- a) A identificação, assinaturas e o domicílio ou sede das partes;
- b) A indicação do cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de comissão de serviço;
- c) A renúncia à retribuição específica devida pelo regime de isenção de horário de trabalho, nos casos previstos na lei;
- d) A data de início de produção de efeitos;
- e) A atividade antes exercida pelo trabalhador ou, não estando este vinculado à SCML, aquela que vai exercer após a cessação da comissão de serviço, se for esse o caso e sem prejuízo da aplicação do período experimental previsto na cláusula 8.^a, salvo estipulação em contrário.

2- A duração do período experimental, caso exista, não pode exceder em nenhuma circunstância 180 dias.

Cláusula 21.^a

Chefias de carreira

O disposto no presente capítulo não se aplica às categorias de chefia de carreira subsistentes, cujos lugares são a extinguir quando vagarem.

CAPÍTULO VII

Estrutura de evolução profissional, avaliação de desempenho e formação profissional

SECÇÃO I

Estrutura de evolução profissional

Cláusula 22.^a

Princípios gerais

1- O desenvolvimento profissional dos trabalhadores da SCML ocorre consoante a profissão e os níveis de qualificação previstos nos anexos I e II e consiste na alteração de nível retributivo de acordo com a estrutura remuneratória.

2- O ingresso em cada profissão está dependente dos níveis de qualificação previstos no Quadro Nacional de Qualificações.

3- A evolução profissional dos trabalhadores da SCML consiste na alteração de nível retributivo constante da estrutura remuneratória.

Cláusula 23.^a

Ingresso, evolução e estrutura profissional

1- O nível remuneratório de ingresso do trabalhador tem em conta a sua habilitação académica e profissional e, quando aplicável, a experiência profissional e as respetivas qualificações em caso de acesso a profissões reguladas ou regulamentadas e desenvolve-se em função do previsto no anexo I, composto pelos quadros 1, 2 e 3, e no anexo II ao presente acordo.

2- A evolução na estrutura remuneratória efetua-se da seguinte forma:

- a) Trabalhadores em profissões com qualificações N1 evoluem do nível 1 ao 11 da estrutura remuneratória;
- b) Trabalhadores em profissões com qualificações N2 e N3 evoluem do nível 2 ao 12 da estrutura remuneratória;
- c) Trabalhadores em profissões com qualificações N4 evoluem do nível 3 ao 13 da estrutura remuneratória;
- d) Trabalhadores em profissões com qualificações N5 evoluem do nível 4 ao 14 da estrutura remuneratória;
- e) Trabalhadores em profissões com qualificações N6 evoluem do nível 10 ao 26 da estrutura remuneratória;
- f) Trabalhadores em profissões com qualificações N7 evoluem do nível 11, 12 ou 13 ao 26 da estrutura remuneratória;
- g) Trabalhadores em profissões com qualificações N8 evoluem do nível 14 ao nível 26 da estrutura remuneratória.

3- Atendendo à natureza e especificidade de determinadas funções, a mesa, sob proposta fundamentada do dirigente do serviço, pode deliberar atribuir um subsídio complementar inerente a esse exercício, que não integra, a qualquer título, a retribuição base da carreira do trabalhador e só é devido enquanto durar o exercício de funções que o originou, sendo o respetivo valor fixado nos termos do anexo III ao presente acordo.

4- A SCML pode contratar trabalhadores com enquadramento profissional e retributivo sem correspondência no previsto no presente AE, sempre que circunstâncias técnicas, organizativas, de mercado ou particulares exigências inerentes à atividade contratada o justifiquem.

Cláusula 24.^a

Progressão

1- A progressão depende de deliberação da mesa quando verificados os seguintes requisitos cumulativos:

- a) Disponibilidade orçamental expressamente declarada pela SCML;
- b) Reconhecimento da necessidade organizativa ou funcional justificando a progressão, em proposta fundamentada apresentada pelo órgão de direção competente;
- c) Reconhecimento das capacidades, responsabilidades e competências demonstradas pelo trabalhador no desempenho da sua função, mediante proposta fundamentada da chefia respetiva;
- d) Da permanência de três anos de serviço no mesmo nível remuneratório, com avaliações do desempenho não inferiores a adequado ou equivalente.

2- A mesa pode deliberar que a progressão se faça sem a observância do requisito mínimo de permanência no nível, bem como a aplicação de outros requisitos que considere pertinentes para além dos referidos no número anterior, comunicando-os com a antecedência necessária aos trabalhadores a quem sejam aplicáveis tais requisitos.

3- A progressão em nível prevista na presente cláusula produz efeitos no mês de abril de cada ano.

SECÇÃO II

Avaliação de desempenho

Cláusula 25.^a

Princípios gerais

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

2-O procedimento de avaliação decorre, em regra, em plataforma eletrónica utilizada para o efeito na SCML, na qual todos os elementos de suporte, incluindo avaliações realizadas, possam ser diretamente acedidos e consultados pelos trabalhadores.

3- A plataforma eletrónica utilizada respeita o Regulamento Geral da Proteção de Dados.

4- A avaliação do desempenho profissional consta de regulamento interno da SCML.

SECÇÃO III

Formação profissional

Cláusula 26.^a

Princípios gerais

1- Os trabalhadores têm direito, em cada ano, a um número mínimo de horas de formação certificada, nos termos previstos na lei.

2- A SCML organiza, com base no diagnóstico das necessidades dos seus serviços e da qualificação dos seus trabalhadores, tendo em conta ainda o resultado da avaliação do desempenho, um plano de formação, anual ou plurianual, do qual dá conhecimento aos trabalhadores e aos sindicatos outorgantes do presente AE.

3- Para além da formação prevista no plano de formação, a SCML poderá apoiar a formação por iniciativa do trabalhador, desde que o conteúdo da mesma corresponda a necessidades dos serviços ou da atividade desempenhada.

4- Qualquer trabalhador devidamente qualificado pode, quando tal lhe for solicitado, ministrar formação profissional.

5- Considera-se tempo de trabalho a formação profissional realizada nos termos conjugados dos números 1 e 2 da presente cláusula.

CAPÍTULO VIII

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Local de trabalho

Cláusula 27.^a

Noção de local de trabalho

1- O trabalhador realiza a sua prestação de trabalho no local convencionado ou, quando necessidades de serviço assim o justifiquem, em qualquer estabelecimento ou serviço da SCML, sem prejuízo das normas legais aplicáveis relativas à mobilidade geográfica e à transferência temporária de trabalhadores.

2- O trabalhador fica adstrito às deslocações inerentes às suas funções e/ou indispensáveis à sua formação profissional.

SECÇÃO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 28.^a

Período de funcionamento

1- Entende-se por período de funcionamento o período diário durante o qual os estabelecimentos e os serviços da SCML exercem a sua atividade.

2- O período de funcionamento dos estabelecimentos e serviços da SCML é aprovado pela mesa, sob proposta fundamentada dos respetivos responsáveis.

3-O período de funcionamento é afixado em local bem visível nos estabelecimentos e serviços a que respeitam.

Cláusula 29.^a

Tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, por determinação do superior hierárquico, bem como as interrupções e intervalos considerados como tempo de trabalho, nos termos da lei e do presente acordo.

Cláusula 30.^a

Período normal de trabalho

Sem prejuízo do disposto no presente acordo e de condições específicas livremente acordadas entre a SCML e os trabalhadores:

- a) O período normal de trabalho é de 7 horas por dia e 35 horas por semana;
- b) A prestação de trabalho pode ocorrer em períodos de até cinco horas consecutivas;
- c) O intervalo diário de descanso pode ter duração inferior a uma hora ou superior a duas, mediante acordo escrito entre a SCML e o trabalhador.

Cláusula 31.^a

Trabalho 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.

2- Para efeitos do número anterior, se o período normal de trabalho não for igual em cada semana, é considerada a respetiva média no período de referência aplicável.

3- O trabalho a tempo parcial pode ser prestado apenas em alguns dias da semana, por mês ou por ano, devendo o número de dias ser estipulado por acordo.

4- A SCML e o trabalhador podem acordar a passagem de trabalho a tempo completo para tempo parcial, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado.

5- O trabalhador em regime de trabalho a tempo parcial auferirá uma retribuição base na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

6- O regime de trabalho a tempo parcial está sujeito a forma escrita, nos termos da lei.

7- A SCML pronuncia-se no prazo de 30 dias úteis, quando a passagem de trabalho a tempo completo para tempo parcial seja requerida por iniciativa do trabalhador.

8- Em caso de ausência de resposta ao requerimento apresentado conforme o número anterior, o pedido será considerado tacitamente deferido.

Cláusula 32.^a

Horário semanal acrescido

1- A SCML e os trabalhadores podem, com fundamento em razões de serviço, acordar a fixação de horário semanal acrescido, com a duração máxima de 40 horas, sem prejuízo do previsto no presente acordo em matéria de organização do tempo de trabalho.

2- O acordo de horário semanal acrescido é autorizado pela mesa, mediante proposta do responsável do departamento, estabelecimento ou serviço onde se destina a vigiar o horário.

3- O acordo tem a duração máxima de um ano, sendo renovável automaticamente no seu termo, desde que verificadas as condições que deram lugar à sua atribuição.

4- O acordo reveste a forma escrita, é feito em duplicado, destinando-se um dos exemplares ao trabalhador, e contém obrigatoriamente:

- a) Referências e data da autorização;
- b) Local da prestação de trabalho;
- c) Identificação do trabalhador;
- d) Data de início e de termo;
- e) Aceitação expressa do trabalhador.

5- O regime de horário semanal acrescido pode cessar a todo o tempo por comunicação escrita de qualquer uma das partes, com a antecedência mínima de 60 dias.

6-O trabalhador em regime de horário semanal acrescido auferirá uma retribuição na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

Cláusula 33.^a

Horário de trabalho

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

2-Compete à SCML a elaboração e afixação, em local acessível aos trabalhadores, do mapa de horário de trabalho.

3-Os horários de trabalho são fixados pela mesa, sob proposta dos responsáveis pelos departamentos, estabelecimentos e serviços, podendo revestir, nomeadamente, as seguintes modalidades:

- a) Horário rígido ou fixo;
- b) Horário flexível;
- c) Horário desfasado;
- d) Horário por turnos;
- e) Horário contínuo.

4-Para efeitos do número anterior, considera-se:

a) Horário rígido ou fixo: Aquele em que o tempo de trabalho se reparte por dois períodos diários, com horas de início e termo fixas, separadas por um intervalo de descanso;

b) Horário flexível: Aquele que permite ao trabalhador escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, sem prejuízo da duração semanal de trabalho e de plataformas fixas;

c) Horário desfasado: Aquele que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer horas fixas diferentes de início e termo na semana;

d) Horário por turnos: Aquele em que a organização do trabalho é feita em equipa, ocupando os trabalhadores sucessivamente os mesmos postos de trabalho a um determinado ritmo rotativo, que pode ser do tipo contínuo ou descontínuo, implicando que os trabalhadores executem o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas;

e) Horário contínuo: Prestação diária ininterrupta de trabalho, sem prejuízo de um intervalo de descanso de trinta minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho, desde que o trabalhador permaneça no espaço habitual de trabalho, ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade.

5-Para além das modalidades previstas no número anterior, podem ser fixados pela mesa, a pedido dos trabalhadores ou no interesse do serviço, devidamente fundamentado, consultados os departamentos ou estabelecimentos, outros horários de trabalho específicos.

6-As alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores envolvidos e às associações sindicais outorgantes do acordo de empresa e afixadas com a antecedência de 7 dias úteis.

Cláusula 34.^a

Horário flexível

1-O horário flexível previsto na cláusula anterior, está sujeito às seguintes regras:

a) A sua adoção depende de ponderação prévia da conveniência do serviço, não podendo afetar o seu regular funcionamento, em especial, no que respeita à relação com os utentes e o público, e integra-se no período de funcionamento do serviço;

b) Está sujeito a duas plataformas fixas diárias, no período da manhã e no período da tarde, com a duração total mínima de quatro horas, definidas entre as 10h00 e as 16h00, tendo em conta os intervalos de descanso diário estabelecidos nos estabelecimentos e serviços da SCML;

c) Nos períodos de plataforma fixa o trabalhador não pode ausentar-se do serviço, sem prejuízo de situações como as de, nomeadamente, serviço externo, participação em ações de formação e dispensas concedidas pela chefia, sob pena de marcação de falta, a justificar nos termos da lei;

d) A sua prática não desobriga o trabalhador de comparecer pontualmente ao serviço, durante o respetivo período normal de funcionamento, quando convocado para reuniões de trabalho ou ações de formação, ou, ainda, para execução de atividades urgentes ou inadiáveis;

e) No âmbito deste horário, não podem ser realizadas mais de 5 horas consecutivas de trabalho, nem mais de 9 horas diárias;

f) O cumprimento da duração do trabalho é aferido, tendo em conta a melhor organização do serviço, à semana, à quinzena ou ao mês.

2- Para efeitos de aferição, a duração média de trabalho é de 7 horas diárias.

3- O crédito ou débito de horas apurado no final de cada período de aferição é transportado para o período imediatamente seguinte e nele compensado, salvo em situações excecionais, devidamente fundamentadas.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o débito de horas apurado no final de cada período de aferição e não compensado no período imediatamente seguinte, dá lugar à marcação de uma falta, a justificar nos termos da lei, nas seguintes situações:

a) Débito até 3 horas e 30 minutos, corresponde a um meio-dia de falta;

b) Débito superior a 3 horas e 30 minutos, corresponde a um dia de falta.

5- As faltas a que se refere o número anterior são reportadas ao último dia ou dias do período de aferição respetivo.

6- Em caso de cessação do contrato de trabalho por iniciativa da SCML, o crédito de horas existente é pago como trabalho suplementar prestado em dia útil.

Cláusula 35.^a

Horário por turnos

1- A prestação de trabalho por turnos obedece às seguintes regras:

a) Os turnos são rotativos, estando os respetivos trabalhadores sujeitos à sua variação regular;

b) Nos estabelecimentos e serviços de laboração contínua não podem ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho;

c) Em regra, a duração de trabalho de cada turno não deve ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;

d) Excecionalmente, a duração do trabalho de cada turno pode ultrapassar o período normal de trabalho diário até 2 horas;

e) Em cada turno devem ser observadas interrupções de modo a impedir que sejam prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo;

f) O período de referência tem a duração mínima de 4 semanas;

g) Compete ao responsável pelo estabelecimento ou serviço fixar o início e o termo dos turnos aprovados, bem como estabelecer as respetivas escalas com antecedência de 30 dias relativamente à respetiva data de início, salvo casos de força maior;

h) Na escala de turnos constam obrigatoriamente os acertos de horas decorrentes das compensações, por acréscimo ou decréscimo de trabalho prestado, relativamente à escala imediatamente anterior;

i) A mudança de turno deve ocorrer após o dia de descanso semanal, salvo situações devidamente justificadas pela SCML e com salvaguarda do período de descanso diário;

j) Os turnos devem ser organizados de maneira a que, pelo menos, uma vez em cada período de 4 semanas, seja assegurado que os dias de descanso semanal obrigatório e complementar coincidam com o sábado e o domingo.

2- Em caso de impossibilidade de aplicação do disposto na alínea h) do número anterior ou de cessação do contrato de trabalho por iniciativa da SCML, o crédito de horas apurado é pago como trabalho suplementar prestado em dia útil.

3- Ao trabalho prestado neste regime corresponde um acréscimo retributivo determinado em função dos turnos completos serem praticados em dois ou em três horários diferentes, que só é devido em situação de prestação efetiva de trabalho e não é acumulável com a retribuição relativa ao trabalho noturno, nos termos constantes do anexo III ao presente acordo.

Cláusula 36.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o prestado cumulativamente nas seguintes condições:

a) O trabalho prestado que tenha a duração mínima de 5 horas;

b) O compreendido entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- O trabalho noturno é remunerado nos termos da lei.

Cláusula 37.^a

Trabalho suplementar

- 1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.
- 2- Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.
- 3- A isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal, considerando-se trabalho suplementar o que exceda aquela duração.
- 4- O trabalho suplementar só pode ser prestado para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador, podendo ainda ser prestado havendo motivo de força maior.
- 5- A prestação de trabalho suplementar, salvo nos casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves, tem de ser prévia e expressamente autorizada por escrito pelo responsável do departamento, estabelecimento ou serviço.
- 6- A prestação de trabalho suplementar para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios não pode exceder 2 horas por dia normal de trabalho, nem 150 horas de trabalho por ano.
- 7- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.
- 8- O limite anual de horas de trabalho suplementar aplicável a trabalhador a tempo parcial, é o correspondente à proporção entre o respetivo período normal de trabalho e o do trabalhador a tempo completo em situação comparável.
- 9- Não se considera trabalho suplementar o trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, bem como a formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda 2 horas diárias.
- 10- Para além dos casos previstos na lei, não são obrigados a prestar trabalho suplementar:
 - a) O trabalhador com deficiência ou doença crónica;
 - b) O trabalhador-estudante, exceto por motivo de força maior;
 - c) O trabalhador com o estatuto de cuidador informal.
- 11- 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.
- 12- 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.
- 13- Na falta de acordo, o dia do descanso compensatório é fixado pelo dirigente competente.
- 14- O trabalho suplementar é remunerado nos termos da lei.

Cláusula 38.^a

Isenção de horário de trabalho

- 1- O exercício de cargos e funções definidos na cláusula 17.^a é efetuado em regime de isenção de horário de trabalho.
- 2- Por deliberação da mesa e mediante proposta fundamentada, podem ser isentos de horário de trabalho outros trabalhadores.
- 3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, sem prejuízo do direito aos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriados ou ao descanso diário.
- 4- O regime de isenção de horário de trabalho tem a duração máxima de 12 meses, sendo renovável automaticamente no seu termo desde que verificadas as condições que deram lugar à sua atribuição.
- 5- O regime de isenção de horário de trabalho está sujeito à forma escrita nos termos da lei.
- 6- Ao regime de isenção de horário de trabalho corresponde um acréscimo retributivo definido no anexo III ao presente acordo.
- 7- Os trabalhadores que exerçam funções de administração e de direção podem renunciar à retribuição específica a que se refere o número anterior.

Cláusula 39.^a

Regime de prevenção

1- O regime de prevenção é aquele em que o trabalhador, encontrando-se em período de descanso e ausente do seu local de trabalho, permanece contactável e deve comparecer ao serviço dentro de um lapso de tempo não superior a 45 minutos, mediante convocatória feita por meio idóneo e seguro.

2- O regime de prevenção é autorizado pela mesa, mediante proposta do responsável do departamento, estabelecimento ou serviço onde se destina a vigorar o regime, fundamentada em razões de serviço e com a anuência do trabalhador.

3- O regime de prevenção tem a duração de 12 meses, sendo renovável automaticamente no seu termo desde que verificadas as condições que deram lugar à sua atribuição.

4- A aplicação deste regime consta de documento escrito, na forma de comunicação da autorização por parte da SCML, feita em duplicado, destinando-se um dos exemplares ao trabalhador, contendo obrigatoriamente:

- a) Referências e data da autorização;
- b) Nome do departamento, estabelecimento ou serviço onde se destina a vigorar o regime;
- c) Identificação do trabalhador;
- d) Data de início e termo.

5- A cessação do regime pode ser comunicada por escrito por qualquer uma das partes, com a antecedência mínima de 30 dias.

6- Durante o período de prevenção, o trabalhador tem direito a um pagamento correspondente a 30 % da sua retribuição hora por cada hora de prevenção.

7- Em caso de chamada, o trabalho prestado em presença física é retribuído como trabalho suplementar, nos termos deste acordo.

8- Além da retribuição de trabalho suplementar, o trabalhador tem direito ao pagamento da respetiva deslocação a partir da residência constante do contrato de trabalho, nos termos previstos no Regulamento «Deslocações em Serviço e Abonos».

9- Durante o período de prestação efetiva de trabalho, retribuído nos termos da alínea anterior, suspende-se, para todos os efeitos, o regime de prevenção.

Cláusula 40.^a

Registo

A SCML deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo de cada período de trabalho, bem como das interrupções ou intervalos que nele não se compreendam.

Cláusula 41.^a

Acréscimos retributivos

Os acréscimos retributivos previstos na presente secção não integram, a qualquer título, a retribuição base da carreira do trabalhador e só são devidos enquanto durarem os regimes que os originaram.

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso

Cláusula 42.^a

Descanso diário e semanal

1- O regime de descanso diário e semanal é o que resulta da lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- Os trabalhadores têm direito a um período de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos.

3-Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal, acrescido de um dia de descanso complementar, que devem, em princípio, coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.

4-Os dias de descanso referidos no número anterior podem não coincidir com o domingo e o sábado nos seguintes casos:

- a) Trabalhadores necessários para assegurar a continuidade de serviços que, pela sua natureza, não possam ser interrompidos;
- b) Trabalhadores de limpeza ou encarregado de outros serviços, preparatórios e complementares de outros, que devam, necessariamente, ser efetuados nos dias de descanso dos restantes trabalhadores;
- c) Outros trabalhadores cuja prestação de trabalho seja imprescindível ao funcionamento dos serviços, dada a natureza e/ou a urgência das tarefas que têm de ser asseguradas.

SECÇÃO II

Feridos e suspensão ocasional

Cláusula 43.^a

Feridos

1-O regime de feriados obrigatórios é o que resulta da lei.

2-Para além dos feriados referidos no número anterior, é também observado o feriado municipal da localidade.

3-Em substituição do feriado referido no número 2, pode ser observado outro dia, mediante acordo entre a SCML e o trabalhador.

Cláusula 44.^a

Concessão de dispensas

1-A SCML pode conceder dispensas de trabalho, por períodos totais ou parciais, que antecedam ou precedam acontecimentos com significado religioso ou festivo.

2-Como contrapartida da concessão das dispensas referidas no número anterior, as partes podem acordar compensações em tempo de trabalho.

3-O trabalho prestado nos termos da presente cláusula não é considerado trabalho suplementar.

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 45.^a

Regime

O regime de férias é o que consta da lei, com as especificidades constantes da presente secção.

Cláusula 46.^a

Período anual de férias

1-Os trabalhadores têm direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas de 25 dias úteis.

2-O período de férias previsto no número anterior é aumentado no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano em que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) 3 dias de férias, até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;
- b) 2 dias de férias, até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;
- c) 1 dia de férias, até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.

3-Para efeitos do número 2 são equiparados a faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

4-Não afetam o aumento da duração do período de férias previsto no número 2, o gozo das licenças no âmbito da proteção na parentalidade, as faltas por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, as faltas por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta, de cônjuge não separado de pessoas e

bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta, as ausências ao abrigo do estatuto do dador de sangue e de medula óssea, a falta dada no dia do aniversário do trabalhador, bem como o crédito de horas legalmente estabelecido para a atividade sindical.

5-O montante do subsídio de férias corresponde a 22 dias úteis.

6-Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo os períodos de férias ter início e fim em dia de descanso semanal do trabalhador.

7-O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 47.^a

Gozo das férias

1-O gozo do período de férias pode ser seguido ou interpolado, desde que num dos períodos sejam gozados, no mínimo, metade do número de dias de férias a que o trabalhador tenha direito.

2-Os dias de férias podem ser gozados em meios-dias, no máximo de quatro meios-dias por ano, a pedido do trabalhador.

3-Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.

4-O trabalhador pode acumular, em cada ano civil, até metade do período de férias vencido no ano anterior, a gozar até 30 de abril, se não houver inconveniente para o serviço e desde que obtenha a prévia concordância expressa do superior hierárquico.

Cláusula 48.^a

Marcação do período de férias

1-A marcação ou a alteração do período de férias é feita por acordo entre a SCML e o trabalhador.

2-Na falta de acordo, cabe à SCML marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, ouvindo, para o efeito, os representantes dos trabalhadores.

3-Sem prejuízo do disposto no número anterior, a SCML só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

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

5-O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, é elaborado e aprovado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

6-Aos trabalhadores cônjuges e aos que vivem em condições análogas, deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozarem férias simultaneamente, embora com rotatividade equitativa com os restantes trabalhadores.

SECÇÃO IV

Faltas, licenças e registo e controlo da assiduidade

Cláusula 49.^a

Regime

O regime de faltas e licenças é o que consta da lei, com as especificidades constantes das cláusulas seguintes.

Cláusula 50.^a

Faltas

1-Considera-se falta a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que deveria desempenhar a atividade para que foi contratado.

2-Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3-Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

Cláusula 51.^a

Tipos de faltas

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- São justificadas as faltas tipificadas como tal na lei.
- 3- São ainda justificadas as faltas autorizadas ou aprovadas pela SCML, designadamente a ocorrida no dia do aniversário do trabalhador.
- 4- São injustificadas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 52.^a

Comunicação e justificação das faltas

- 1- As faltas ao trabalho e os respetivos motivos são comunicadas por escrito, salvo quando razões atendíveis justifiquem a comunicação por outro meio, sem prejuízo da necessidade de posterior confirmação escrita.
- 2- Quando previsíveis, as faltas devem ser comunicadas com a antecedência mínima de 5 dias e, quando imprevisíveis, logo que possível, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 3- As faltas dadas por altura do casamento devem ser comunicadas com a antecedência mínima de 8 dias relativamente à data de início do período de ausência.
- 4- A comunicação ou confirmação escrita das faltas e o pedido da sua justificação são apresentadas à chefia ou dirigente com competência para justificar faltas, pelo trabalhador ou por terceiro, se aquele, por razões atendíveis, estiver impedido de o fazer.
- 5- Compete à chefia ou ao dirigente enviar a comunicação ou confirmação escrita do motivo ou motivos que determinaram as faltas e o pedido da sua justificação ao serviço que tem a seu cargo a gestão dos recursos humanos, no prazo máximo de 2 dias úteis.
- 6- O trabalhador deve, nos 15 dias seguintes à comunicação da falta, apresentar prova dos factos invocados para a justificação.
- 7- As faltas por motivo de doença, bem como as respetivas prorrogações, são comprovadas nos termos da lei.
- 8- Em caso de incumprimento do disposto nos números anteriores, com exceção do número 5, as faltas são consideradas injustificadas.

Cláusula 53.^a

Efeitos das faltas justificadas e injustificadas

- 1- As faltas justificadas e injustificadas têm os efeitos previstos na lei.
- 2- A falta justificada dada no dia do aniversário do trabalhador não determina perda de retribuição.
- 3- No caso de o dia do aniversário do trabalhador coincidir com dia de trabalho em feriado, poderá ser observado outro dia, mediante acordo entre a SCML e o trabalhador.

Cláusula 54.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o solicitar, por renúncia 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 a correspondente proporção, no caso de férias no ano de admissão.

Cláusula 55.^a

Licença sem retribuição

- 1- Sem prejuízo do regime próprio de outro tipo de licenças previstas na lei, nomeadamente as relativas à proteção na parentalidade e ao estatuto de trabalhador-estudante, a SCML pode conceder, a pedido escrito do trabalhador, licença sem retribuição por período determinado.
- 2- A licença sem retribuição é, em regra, concedida pelo prazo máximo de 1 ano.
- 3- Do pedido de licença sem retribuição, constam obrigatoriamente os seguintes elementos:
 - a) Identificação completa;

- b) Morada e forma de contacto;
- c) Enquadramento profissional, número mecanográfico ou de processo individual e local de trabalho;
- d) Datas de início e termo da licença;
- e) Fundamentação do pedido;
- f) Suporte documental que se revele necessário e/ou fundamental para a apreciação do pedido.

4- A SCML deve conceder ou recusar o pedido de licença sem retribuição no prazo de 30 dias, a contar da data da sua apresentação.

5- A ausência de resposta da SCML, no prazo referido no número anterior, equivale à aceitação da concessão da licença sem retribuição.

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

7- Durante a licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressupõem a efetiva prestação do trabalho, contando-se aquele tempo para efeitos de antiguidade.

8- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição conserva o direito ao lugar.

9- A SCML pode contratar um substituto do trabalhador na situação de licença sem retribuição.

10- A licença sem retribuição não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade, nem obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato de trabalho, nos termos da lei.

11- Os pedidos de licença sem retribuição, ou de eventuais renovações, previstos na presente cláusula, devem ser apresentados com a antecedência mínima de 30 dias relativamente às datas do seu início, sob pena de eventual recusa.

Cláusula 56.^a

Registo e controlo da assiduidade

1- Os deveres de assiduidade e pontualidade e o cumprimento do período normal de trabalho diário são verificados por sistemas de registo automático, mecânico ou de outra natureza, adiante designado por ponto.

2- A marcação de ponto efetua-se no início e no termo de cada período de trabalho efetivo e do intervalo de descanso.

3- O período de trabalho efetivo é o que decorre entre as marcações de ponto referidas no número anterior.

4- O trabalhador deve comunicar à chefia respetiva, responsável pelo controlo direto do sistema de ponto, nos prazos e pela forma estabelecida nas normas reguladoras definidas pela SCML, qualquer anomalia ou falta de marcação ou registo a que se refere o número 2 da presente cláusula.

CAPÍTULO X

Retribuição e outras prestações patrimoniais

Cláusula 57.^a

Princípios gerais

1- Considera-se retribuição, a que, nos termos do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- Considera-se retribuição base a que, nos termos do contrato de trabalho, é paga ao trabalhador como contrapartida da prestação de trabalho, de acordo com o período normal de trabalho previsto na cláusula 30.^a, cujo valor consta da tabela respetiva, que integra o anexo II ao presente AE.

3- A retribuição base dos trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial é calculada na proporção do número de horas de trabalho prestadas em cada semana, tomando-se como referência a retribuição base correspondente ao período normal de trabalho a que se refere o número anterior.

4- A retribuição horária é calculada através da seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times N)$$

em que Rm é o valor da retribuição mensal e N o período normal de trabalho semanal.

5- A retribuição é paga até ao último dia do mês a que respeita.

Cláusula 58.^a

Subsídio de férias

1-O subsídio de férias é pago de uma vez só com a retribuição respeitante ao mês de junho ou, no ano de admissão, conjuntamente com a retribuição correspondente ao mês anterior ao do gozo de férias.

2-O subsídio de férias corresponde ao valor da retribuição base e demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3-Quando o gozo de férias ocorra antes do início do mês de junho e corresponda a um período de, pelo menos, 10 dias úteis de férias, o subsídio respetivo pode, a pedido do trabalhador, ser pago conjuntamente com a retribuição referente ao mês anterior ao do gozo das férias.

Cláusula 59.^a

Subsídio de Natal

1-O subsídio de Natal é pago de uma vez só com a retribuição respeitante ao mês de novembro.

2-O subsídio de Natal é de valor igual a um mês de retribuição e é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil a que respeita, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão e da cessação do contrato de trabalho;
- b) Em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

Cláusula 60.^a

Subsídio de risco por condições de penosidade/insalubridade

1- Aos trabalhadores que desempenhem atividades para que foram contratados em condições de penosidade ou de insalubridade, é atribuído um subsídio de risco diário de montante estabelecido no anexo III ao presente acordo.

2- Para efeitos de atribuição deste subsídio, consideram-se:

- a) Condições de penosidade as que, por força da natureza das próprias funções ou de fatores ambientais, acarretam para o trabalhador, de forma permanente, uma sobrecarga física ou psíquica;
- b) Condições de insalubridade as que, pelo objeto da atividade, pelos meios utilizados ou pelo ambiente, sejam suscetíveis de degradar ou de constituir um risco permanente para a saúde do trabalhador.

3- A mesa deve identificar, anualmente, os locais, serviços e postos de trabalho com as condições definidas no número anterior.

4- Ainda que subsistam cumuladas as condições previstas no número anterior haverá lugar apenas ao pagamento de um subsídio.

5- O subsídio referido no número 1 é devido aos trabalhadores enquanto prestem a atividade para que foram contratados nas condições referidas no número 2, e apenas nos dias em que se verifique uma prestação efetiva de trabalho, não inferior a 4 horas.

6- O subsídio não releva para efeitos da atribuição dos subsídios de férias e de Natal e não é considerado em caso de prestação de trabalho suplementar.

Cláusula 61.^a

Subsídio de refeição

1- Por cada dia de trabalho é atribuído ao trabalhador um subsídio de refeição de montante estabelecido no anexo III ao presente acordo, pago juntamente com a retribuição mensal.

2- Para efeitos de atribuição do subsídio de refeição é considerado dia de trabalho aquele em que o trabalhador tenha prestado, pelo menos, metade da duração normal do trabalho diário.

3- Aos trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial com períodos normais de trabalho diário inferiores a 4 horas, é atribuído um subsídio de refeição de valor proporcional ao dos trabalhadores em tempo completo, com referência ao período normal de trabalho semanal praticado.

Cláusula 62.^a

Abono para falhas

1- Têm direito a um abono mensal para falhas:

a) Os trabalhadores que, de forma regular e permanente, manuseiem ou tenham à sua guarda nas áreas de tesouraria, definidas nos respetivos regulamentos orgânicos da SCML, valores, numerário, títulos ou documentos, e que por eles sejam diretamente responsáveis no desempenho efetivo dessas funções;

b) Os demais trabalhadores que, de forma regular e permanente, manuseiem ou tenham à sua guarda, valores respeitantes a pagamentos ou recebimentos e que por eles sejam diretamente responsáveis no desempenho efetivo dessas funções, nos termos previstos nos regulamentos aplicáveis.

2- O montante pecuniário do abono é definido para cada situação em função dos valores movimentados, nos termos estabelecidos no anexo III ao presente acordo.

3- Aos trabalhadores que, temporariamente, exerçam as funções referidas no número 1, em regime de substituição ou não, é-lhes atribuído o abono na proporção dos dias em que efetivamente tenham exercido essas funções.

Cláusula 63.^a

Despesas com transporte e ajudas de custo

1- O trabalhador deslocado do seu local de trabalho, em serviço externo, tem direito, quando tal se justifique, ao pagamento de despesas com transporte e ajudas de custo.

2- Sempre que a deslocação em serviço seja previsível, a SCML abonará antecipadamente o trabalhador com o montante adequado à satisfação das despesas com transporte e ajudas de custo.

3- Quando não seja possível aplicar o disposto no número anterior, as despesas com transporte e ajudas de custo feitas pelo trabalhador são reembolsadas com o pagamento da retribuição do mês seguinte àquele em que tiveram lugar.

4- Não há lugar ao pagamento referido nos números anteriores ao trabalhador cuja atividade para que foi contratado implique a prestação de trabalho em diversos estabelecimentos e serviços, ou locais, ou a inerente deslocação a esses estabelecimentos, serviços ou locais.

5- Os montantes de ajudas de custo e deslocações são definidos nos termos estabelecidos no anexo III ao presente acordo.

Cláusula 64.^a

Creche e jardim-de-infância

1- A SCML disponibilizará um número mínimo de vagas nos seus estabelecimentos de infância destinados aos filhos dos seus trabalhadores, a fixar anualmente.

2- Nas situações em que se verifique a inexistência de vagas, a SCML poderá atribuir uma comparticipação financeira destinada a apoiar a colocação dos menores noutros estabelecimentos licenciados não pertencentes à instituição.

3- As condições da utilização dos estabelecimentos da SCML, bem como de eventual atribuição de comparticipação referida no número anterior, são objeto de regulamento interno.

Cláusula 65.^a

Outros benefícios internos

A SCML constituirá no prazo de 60 dias um repositório contendo todos os benefícios, sociais e outros, aplicáveis aos seus trabalhadores, sendo responsável pela sua divulgação e atualização.

Cláusula 66.^a

Retribuição por prestação temporária como formador

Aos trabalhadores que, a título temporário, sejam chamados a ministrar ações de formação, é atribuído um subsídio nunca inferior à sua retribuição hora, acrescida de 25 %.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalhoCláusula 67.^a**Regime**

O regime de cessação do contrato de trabalho, nas suas várias modalidades, é o que se encontra previsto na lei.

CAPÍTULO XII

Disciplina laboralCláusula 68.^a**Poder e competência disciplinar**

1- A SCML tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2- O poder disciplinar é exercido diretamente pela mesa, sem prejuízo de eventual delegação nos membros daquele órgão de administração da SCML.

3- Verificada a prática de uma eventual infração disciplinar, deverá a mesma ser comunicada à mesa, para efeitos de instauração do competente procedimento disciplinar.

CAPÍTULO XIII

Atividade sindical na SCMLCláusula 69.^a**Organização e exercício da atividade sindical na SCML**

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a organizar e desenvolver a atividade sindical no interior da SCML, nos termos da lei.

2- À SCML é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que essa atividade seja exercida de modo a não prejudicar a normal laboração e funcionamento da SCML.

Cláusula 70.^a**Direito de informação e consulta**

1- Os delegados sindicais e as comissões sindicais e intersindicais gozam do direito de informação e consulta, nos termos da lei.

2- Os delegados sindicais, as comissões sindicais e intersindicais não podem revelar aos trabalhadores ou a terceiros as informações que lhes tenham sido comunicadas pela SCML com menção expressa da sua confidencialidade, mantendo-se esse dever de confidencialidade após a cessação do respetivo mandato.

3- A SCML não é obrigada a prestar informações ou a proceder a consultas cuja natureza seja suscetível de prejudicar ou afetar o seu normal funcionamento.

Cláusula 71.^a**Direito a instalações para atividade sindical na SCML**

A SCML obriga-se a:

a) Colocar à disposição dos delegados sindicais, quando solicitado, um local apropriado nas instalações da SCML para o exercício das suas funções;

b) Reservar um local apropriado para os delegados afixarem textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior dos estabelecimentos, mas sem prejuízo, em qualquer caso, do funcionamento normal da SCML.

Cláusula 72.^a

Direito de reunião na SCML

1- Os trabalhadores têm direito de reunir-se durante o período normal de trabalho sempre que forem convocados pela comissão sindical ou intersindical, com a antecedência mínima de 48 horas, até ao período máximo de 15 horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, sem prejuízo do normal funcionamento dos estabelecimentos, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar, e dos serviços de natureza urgente e essencial.

2- Fora do horário normal de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho, sempre que convocados pela comissão sindical ou intersindical, ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores do respetivo estabelecimento, sem prejuízo do normal funcionamento, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3- Os promotores das reuniões previstas nos números 1 e 2 são obrigados a comunicar à SCML, por escrito, com a antecedência mínima de 48 horas, a data e a hora em que pretendem que elas se realizem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

4- Após receber as comunicações previstas no número anterior, a SCML põe à disposição da entidade promotora um local na sede ou em qualquer dos seus estabelecimentos, apropriado à realização da reunião, tendo em conta a necessidade de garantir o normal funcionamento da instituição.

5- Os representantes dos sindicatos podem participar nas reuniões previstas nos números 1 e 2, desde que os promotores informem a SCML, por escrito, com a antecedência mínima de 6 horas.

6- A SCML pode autorizar reuniões de natureza sindical solicitadas pelas direções dos sindicatos, que decorrerão nos termos da presente cláusula.

Cláusula 73.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

O exercício da atividade sindical pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva não pode constituir entrave para o seu desenvolvimento e evolução profissional, nem fundamento de despedimento ou aplicação de sanções disciplinares, ou ser motivo para a mudança de serviço ou do respetivo horário de trabalho.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

SECÇÃO I

Disposições finais

Cláusula 74.^a

Caráter globalmente mais favorável

Os direitos e condições de trabalho estabelecidos no presente acordo de empresa são considerados globalmente mais favoráveis do que os anteriormente aplicáveis.

Cláusula 75.^a

Comissão paritária

É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as cláusulas do presente acordo.

Cláusula 76.^a

Composição, funcionamento e deliberações da comissão paritária

1- Composição:

a) A comissão paritária é constituída por oito membros efetivos, quatro a indicar pela SCML e quatro indicados pelas associações sindicais outorgantes;

b) As partes indicam por cada membro efetivo, um membro suplente, que substituirá o efetivo nas respetivas ausências ou impedimentos;

c) Os membros da comissão paritária podem fazer-se acompanhar de assessores, que podem assistir às reuniões, sem direito a voto;

d) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação do acordo, os nomes dos respetivos representantes efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar, logo que indicados os nomes da maioria dos seus membros;

e) A identificação dos membros que constituem a comissão paritária é objeto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, cabendo à parte sindical proceder ao depósito dos respetivos documentos;

f) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente acordo, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomearam, a todo o tempo, mediante comunicação escrita à outra parte, tendo esta alteração que ser também publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Funcionamento:

a) A comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes;

b) A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória com a antecedência mínima de 15 dias, com a indicação da ordem de trabalhos, local, dia e hora da reunião, competindo à parte que convocar a reunião assegurar o secretariado;

c) A entidade que assegura o secretariado deverá elaborar as atas das reuniões, bem como remeter aos organismos outorgantes cópias das deliberações tomadas.

3- Deliberações:

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

b) Para deliberação, só poderão pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes, cabendo a cada elemento um voto;

c) As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, são aplicáveis automaticamente à SCML e aos trabalhadores;

d) As deliberações devem ser remetidas, pela entidade que assegurou o secretariado, ao ministério competente, passando a fazer parte integrante do presente acordo a partir da sua publicação.

Cláusula 77.^a

Trabalhador-estudante

1- O regime do trabalhador-estudante é o previsto nos termos da lei.

2- Após apresentação do requerimento do trabalhador, devidamente fundamentado, deve a SCML pronunciar-se sobre o modo de organização do tempo de trabalho proposto, no prazo máximo de 30 dias.

3- A ausência de resposta será considerada deferimento tácito, nos termos requeridos pelo trabalhador.

Cláusula 78.^a

Trabalhadores docentes do ensino superior politécnico

Aos trabalhadores docentes da ESSA - Escola Superior de Saúde do Alcoitão são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as normas constantes do presente AE, sendo-lhes assegurada uma carreira paralela à do ensino superior público, nos termos previstos nos estatutos da ESSA.

Cláusula 79.^a

Situação particular de outros trabalhadores abrangidos

O presente AE obriga também, sem prejuízo dos processos legais de adesão e na parte que não seja incompatível com o seu vínculo laboral de origem, os trabalhadores abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 32/2001, de 8 de fevereiro.

Cláusula 80.^a

Organização do horário de trabalho dos docentes do ensino não superior

1- A prestação dos trabalhadores que exercem funções docentes em estabelecimentos de educação e ensino não superior da SCML observa os seguintes conceitos:

a) Trabalhador docente: Aquele que é portador de qualificação profissional para o desempenho de funções de educação ou de ensino, com carácter permanente, sequencial e sistemático;

b) Componente letiva: Parte do horário de trabalho do trabalhador docente correspondente ao número de horas efetivas lecionadas, compreendendo as atividades e o trabalho desenvolvidos em relação direta com crianças ou alunos com caráter organizacional (planeado, avaliado e sequencial), em regime de titularidade de grupo/turma;

c) Componente não letiva: Parte do horário de trabalho do trabalhador docente correspondente à realização de trabalho a nível individual e à prestação de trabalho a nível do estabelecimento de educação ou de ensino.

2-O trabalho a nível individual visa a preparação das atividades letivas e da avaliação do processo ensino aprendizagem, podendo compreender também a elaboração de estudos e trabalhos de investigação de natureza pedagógica ou científico-pedagógica.

3-O horário de trabalho dos trabalhadores que exerçam funções docentes em estabelecimentos de educação e ensino não superior da SCML é fixado de acordo com as necessidades de funcionamento de cada estabelecimento, em conjugação com o disposto no estatuto da carreira dos educadores de infância e dos professores dos ensinos básico e secundário, aplicável aos estabelecimentos de educação públicos, nomeadamente, em matéria de componentes letiva e não letiva, com as especificidades constantes dos números seguintes.

4-O regime previsto no número anterior aplica-se exclusivamente a docentes com horário de trabalho rígido ou fixo.

5-O horário de trabalho do pessoal docente do ensino não superior contém obrigatoriamente o registo da totalidade das horas semanais contratadas, com exceção das relativas ao trabalho individual e da participação em reuniões de natureza pedagógica de carácter excecional.

6-O horário de trabalho dos docentes corresponde a 35 horas semanais, distribuídas por 5 dias úteis, sendo organizado tendo em conta as seguintes regras:

- a) O horário semanal integra uma componente letiva e uma componente não letiva;
- b) O horário é distribuído por dois períodos não podendo nenhum deles ser superior a 5 horas;
- c) A componente letiva é de 25 horas semanais para os educadores de infância ou 22 horas para educadores que estejam no desempenho efetivo de funções de educação especial;
- d) A componente não letiva semanal compreende uma de estabelecimento e outra individual;
- e) A componente de estabelecimento semanal não pode ser superior a 2 horas e 30 minutos;
- f) Só pode ser registado no horário semanal do trabalhador a componente letiva e a de estabelecimento;
- g) O horário de trabalho diário terá um intervalo de descanso de duração em regra nunca inferior a 1 hora, podendo excecionalmente prolongar-se até 2 horas;
- h) A mancha horária da componente não letiva de estabelecimento pode ser cumprida num só dia da semana ou distribuída pelos dias da semana;
- i) Quando a componente não letiva de estabelecimento for acumulada num ou mais dias tem de ser garantido o intervalo de descanso previsto na alínea g);
- j) A componente não letiva de estabelecimento é cumprida preferencialmente no final da componente letiva;
- k) O horário de trabalho semanal, dos educadores de infância na valência de creche, organiza-se em 25 horas de trabalho letivo e 10 horas de trabalho não letivo, a cumprir no estabelecimento de ensino.

7-Aos trabalhadores docentes que não tenham grupo/turma atribuído não lhes são aplicáveis as regras previstas no número anterior respeitantes à componente não letiva, sendo-lhes registadas a totalidade das 35 horas de trabalho semanal;

8-As alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores envolvidos ou aos delegados sindicais e afixadas com a antecedência de 7 dias úteis.

SECÇÃO II

Disposições transitórias

Cláusula 81.^a

Transição para a nova estrutura remuneratória

1-Com efeito a 1 de janeiro de 2024, os trabalhadores integrados nas carreiras gerais transitam para a estrutura remuneratória constante do anexo II, para nível remuneratório superior ao da sua retribuição base em 30 de dezembro de 2023.

2-Para efeitos de progressão salarial futura, os trabalhadores mantêm a antiguidade na posição salarial anterior e releva no novo nível remuneratório.

3- Sem prejuízo do disposto no número 1, é valorizada a antiguidade dos trabalhadores integrados nos níveis 1 a 7 da anterior carreira de auxiliar e nos níveis 1 e 2 da anterior carreira de técnico-profissional, da seguinte forma:

- a) Os trabalhadores com 10 a 19 anos de antiguidade transitam para o nível 2 da nova estrutura remuneratória;
- b) Os trabalhadores com 20 a 30 anos de antiguidade transitam para o nível 3 da nova estrutura remuneratória;
- e c) Os trabalhadores com mais de 30 anos de antiguidade transitam para o nível 4 da nova estrutura remuneratória.

4- Os trabalhadores ainda integrados nas anteriores chefias de carreira e nas carreiras para o pessoal do departamento de jogos e para o pessoal das carreiras de informática, a extinguir quando vagarem, mantêm o direito às mesmas, incluindo a retribuição, sem prejuízo da possibilidade de exercício do direito de opção pela estrutura remuneratória constante do anexo II ao presente AE.

Cláusula 82.^a

Reenquadramento remuneratório por nível de qualificação

1- Com efeito a 1 de dezembro de 2024, a SCML procederá ao reenquadramento remuneratório dos trabalhadores, de acordo com o seu nível de qualificação em função da profissão exercida, sempre que para o trabalhador pudesse resultar nível remuneratório idêntico ou superior aos níveis de ingresso por aplicação do disposto nos números 1 e 2 da cláusula 23.^a

2- Para efeito do número anterior, serão consideradas as habilitações académicas e/ou profissionais detidas pelos trabalhadores na sua área de atuação, bem como a sua experiência profissional no exercício das funções atuais.

3- Para a implementação do número 1 desta cláusula, considera-se a área de atuação do trabalhador as atividades profissionais que desenvolve no domínio da sua profissão.

4- Entende-se por experiência profissional: A duração e natureza das funções ou atividades técnicas exercidas na profissão atual.

5- Decorrente do procedimento identificado no número 1 da presente cláusula, a SCML solicitará aos trabalhadores a atualização das suas habilitações académicas e/ou profissionais.

6- A obtenção de qualificações em domínio não diretamente relacionado com a área de atuação do trabalhador não determina o reenquadramento referido no número 1 da presente cláusula.

7- As partes outorgantes do presente AE acordam com a finalidade de dirimir os conflitos, individuais ou coletivos, decorrentes da aplicação dos números anteriores, em convocar a comissão paritária, nos termos das regras previstas na cláusula 75.^a e seguintes, com vista à sua resolução.

Cláusula 83.^a

Contratação de novos trabalhadores

A contratação de novos trabalhadores até 1 de dezembro de 2024, opera-se da seguinte forma:

Nível remuneratório	Qualificações
1	N1
2	N2 a N5
10	N6
11	N7 e N8

Cláusula 84.^a

Revogação

1- A partir da entrada em vigor do presente acordo, são integralmente revogados:

- a) Os acordos de empresa anteriormente aplicáveis na SCML publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2017;

b) Todos os regulamentos e/ou normas internas e deliberações da SCML que disponham sobre as matérias reguladas no presente AE ou que com elas colidam.

2- Mantêm-se em vigor, na parte que não colida com o disposto no presente acordo e até à sua revisão ou substituição, os seguintes regulamentos:

a) O Regulamento do Sistema de Gestão e Avaliação do Desempenho na Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, aprovado pela deliberação 763.^a da sessão ordinária da mesa, de 25 de junho de 2009;

b) O Regulamento «Deslocações em Serviço e Abonos», aprovado pela deliberação 365.^a da sessão ordinária da mesa, de 31 de março de 2011.

Cláusula 85.^a

Produção de efeitos

O presente acordo produz efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo da eficácia das cláusulas de expressão pecuniária com efeito a 1 de janeiro de 2024.

ANEXO I

Modelo de profissões e níveis de qualificação

Quadro 1

QUADRO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES		
NÍVEL	QUALIFICAÇÕES	PROFISSÕES SCML
1	2.º ciclo do ensino básico	Auxiliar Administrativo Auxiliar de Ação Médica Auxiliar de Alimentação Auxiliar de Geriatria e de Apoio à Comunidade Auxiliar de Serviços Gerais
2	3.º ciclo do ensino básico obtido no ensino regular ou por percursos de dupla certificação	Canalizador Carpinteiro Costureira Cozinheiro Eletricista Eletricista de Automóveis
3	Ensino secundário vocacionado para prosseguimento de estudos de nível superior	Estucador Fiel de Armazém Fogueiro Guarda Florestal Jardineiro Lubrificador Marceneiro Mecânico
4	Ensino secundário obtido por percursos de dupla certificação ou ensino secundário vocacionado para prosseguimento de estudos de nível superior acrescido de estágio profissional - mínimo de 6 meses	Motorista Motorista de Pesados Oficial de Manutenção Operador de Lavandaria Operador de Logística
5	Qualificação de nível pós-secundário não superior com créditos para prosseguimento de estudos de nível superior	Operador de Reprografia Operador Gráfico Pedreiro Pintor Serralheiro Telefonista/Rececionista

Quadro 2

QUADRO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES		
NÍVEL	QUALIFICAÇÕES	PROFISSÕES SCML
3	Ensino secundário vocacionado para prosseguimento de estudos de nível superior	Assistente de Contact Center Assistente Dentário Desenhador Fiscal Técnico de Obras Massagista
4	Ensino secundário obtido por percursos de dupla certificação ou ensino secundário vocacionado para prosseguimento de estudos de nível superior acrescido de estágio profissional - mínimo de 6 meses	Monitor de Atividades de Tempos Livres Monitor de Formação Técnico Administrativo Técnico de Ação Educativa Técnico de Animação Sociocultural Técnico de Arquivo Técnico de Audiovisuais
5	Qualificação de nível pós-secundário não superior com créditos para prosseguimento de estudos de nível superior	Técnico de Biblioteca e Documentação Técnico de Informática Técnico de Intervenção Familiar Técnico de Manutenção Técnico de Manutenção On-Line

Quadro 3

QUADRO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES		
NÍVEL	QUALIFICAÇÕES	PROFISSÕES SCML
6	Licenciatura	Animador Sociocultural Arquiteto Arquivista Contabilista Designer Gráfico ou de Comunicação e Multimédia Educador de Infância Educador Social Engenheiro Civil Engenheiro do Ambiente Engenheiro Eletrotécnico Engenheiro Florestal Engenheiro Mecânico Especialista de Biblioteca e Documentação Especialista de Comunicação e Multimédia
7	Mestrado	Especialista de Conservação e Restauro Especialista de História Especialista de Marketing Especialista de Museografia e Gestão do Património Cultural Especialista de Organização e Gestão Especialista de Relações Internacionais Especialista de Segurança da Informação Especialista de Segurança no Trabalho Especialista de Serviço Social Farmacêutico Fisioterapeuta Geógrafo Gestor de Compras Gestor de Oferta Gestor de Recursos Humanos Gestor de Risco Gestor de Zona Higienista Oral Informático Jurista Nutricionista/Dietista Ortoprotésico Ortoptista Psicólogo Relações Públicas Sociólogo Técnico de Cardiopneumologia Técnico de Farmácia Técnico de Prótese Dentária Técnico de Qualidade Técnico de Radiologia Terapeuta da Fala Terapeuta Ocupacional
8	Doutoramento	Técnico de Cardiopneumologia Técnico de Farmácia Técnico de Prótese Dentária Técnico de Qualidade Técnico de Radiologia Terapeuta da Fala Terapeuta Ocupacional

ANEXO II

Ingresso e evolução na carreira

Quadro 1

QUALIFICAÇÕES		NÍVEL	VALOR
N1		1	821,83 €
		2	854,00 €
		3	905,00 €
		4	959,00 €
		5	1 017,00 €
		6	1 078,00 €
		7	1 143,00 €
		8	1 218,00 €
		9	1 300,00 €
		10	1 385,00 €
		11	1 467,00 €
		12	1 555,00 €
N2 e N3		13	1 649,00 €
		14	1 748,00 €
		15	1 853,00 €
		16	1 964,00 €
N4		17	2 081,00 €
		18	2 206,00 €
N5		19	2 339,00 €
		20	2 479,00 €
N6		21	2 628,00 €
		22	2 785,00 €
		23	2 953,00 €
		24	3 130,00 €
		25	3 318,00 €
		26	3 525,85 €
N7			
N8			

Quadro 2

QUALIFICAÇÕES		Formação profissional relevante para a função	Experiência profissional relevante para a função	Nível remuneratório de ingresso
		(vd. nota 1)		
N1	2º ciclo do ensino básico			1
N2	3º ciclo do ensino básico	X		2
N3	Ensino Secundário			2
N4	Ensino Secundário	X		3
N5	Pós-Secundário não superior com créditos para prosseguimento de estudos de nível superior	X		4
N6	Licenciatura Pós-Bolonha (vd. nota 2)			10
N7	Licenciatura Pré-Bolonha ou Licenciatura Pós-Bolonha com Mestrado (vd. nota 2)			11
N7	Licenciatura Pré-Bolonha ou Licenciatura Pós-Bolonha com Mestrado + 3 anos de experiência relevante para a função (vd. nota 2)		X	12
N7	Licenciatura Pré-Bolonha ou Licenciatura Pós-Bolonha com Mestrado + 6 anos de experiência relevante para a função (vd. nota 2)		X	13
N8	Doutoramento com relevância para a função			14

Notas:

nota 1 - Releva nas situações assinaladas com X

nota 2 - De acordo com os requisitos mínimos para o exercício da profissão

ANEXO III

Outras prestações retributivasSubsídio complementar de função - Cláusula 23.^a, número 3

Montante	Pagamento
Até 25 % da RB	12 mensalidades e apenas durante o período de duração do exercício da função específica

Subsídio de turno - Cláusula 35.^a, número 3

Montante	Pagamento
2 turnos completos: 15 % da RB 3 turnos completos: 25 % da RB	Mensal Montante calculado a partir da RB do trabalhador Releva para efeitos de subsídios de férias e de Natal

Retribuição de isenção de horário de trabalho (IHT) - Cláusula 38.^a, número 6

Montante	Pagamento
Nos termos da lei, com o limite de 25 % da RB	Mensal Montante calculado a partir da RB do trabalhador Releva para efeitos de subsídios de férias e de Natal

Subsídio de risco por condições de penosidade/insalubridade - Cláusula 60.^a, número 1

Montante	Pagamento
4,49 €/dia	Mensal

Subsídio de refeição - Cláusula 61.^a, número 1

Montante	Pagamento
6,00 €/dia útil	Mensal

Abono para falhas - Cláusula 62.^a, número 2

	Abono	Pagamento
Tesourarias da SCML	120,00 €	Mensal
Gestão de fundos fixos e similares (montante movimentado)		
De 100,00 € a 2 500,00 €	7,48 €	Mensal
De 2 501,00 € a 5 000,00 €	9,98 €	
Superior a 5 000,00 €	12,47 €	

Despesas com transporte e ajudas de custo - Cláusula 63.^a, número 5

Transporte	Abono	Pagamento
Automóvel próprio	0,40 €/km	Com a retribuição do mês seguinte, ou nos termos do número 2 da cláusula 63. ^a

Ajudas de custo diárias			
Escalões	País	Estrangeiro	Pagamento
RB até 899,39 €	46,86 €	111,88 €	Com a retribuição do mês seguinte, ou nos termos do número 2 da cláusula 63. ^a
RB de 899,39 € a 1 373,13 €	51,05 €	131,54 €	
RB superior a 1 373,13 €	62,75 €	148,91 €	

Acordam na revisão do acordo de empresa e entregam para depósito, nos termos dos artigos 491.º, 492.º e 494.º do Código do Trabalho. Para efeitos do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g) do Código do Trabalho, declara-se que a presente convenção abrange 1 (um) empregador e 5000 (cinco mil) trabalhadores.

O clausulado do presente acordo de empresa foi aprovado pela Deliberação n.º 1233/2023, da sessão extraordinária da mesa da SCML de 23 de novembro.

O presente acordo de empresa é constituído por 59 (cinquenta e nove) folhas, incluindo 3 (três) anexos, sendo todas rubricadas, à exceção das três últimas, por conterem as assinaturas.

Este acordo vai ser assinado pelas partes outorgantes, anexando-se para o efeito os respetivos títulos de representação nos termos legais exigidos para o presente ato.

Pela Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML:

Ana Maria Teodoro Jorge, provedora.

Pelo Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses /"SFP":

João Paulo Tavares Pequito Valente, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Jorge Manuel Oliveira Sousa, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual (SINTTAV):

Vitor Manuel Lima Correia, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Fernando Manuel Nunes Patrício, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Pelo Sindicato Nacional dos Psicólogos:

João Filipe Silva Freire, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Pelo Sindicato dos Professores da Grande Lisboa (SPGL):

António Joaquim Fonseca Quitério, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte (STFPNSN):

Patrícia Alexandra Dinis Rodrigues, na qualidade de mandatária com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Júlio Minguens Constâncio Velez, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas (STFPSSRA):

Patrícia Alexandra Dinis Rodrigues, na qualidade de mandatária com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Júlio Minguens Constâncio Velez, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica:

Fernando José Zorro, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Depositado em 15 de dezembro de 2023, a fl. 50 do livro n.º 13, com o n.º 356/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Parques Tejo, EM e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços do Município de Oeiras e de Entidades Públicas e Sociais da Área Metropolitana de Lisboa - STMO - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Cláusula Prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2022.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**Âmbito**

1-O presente acordo de empresa, adiante designado abreviadamente por AE, obriga, por um lado, a Parques Tejo, EM, adiante designada por Parques Tejo e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços do Município de Oeiras e de Entidades Públicas e Sociais da Área Metropolitana de Lisboa - STMO, adiante designado por STMO ou por sindicato.

2-O âmbito profissional é o constante no anexo I.

3-Para efeitos do número 1, alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho e nos termos dos artigos 496.º e 497.º do mesmo diploma serão abrangidos pelo presente AE, cerca de 78 (setenta e oito) trabalhadores.

4-O presente AE, incluindo os seus anexos, aplica-se no concelho de Oeiras, constituindo um todo orgânico, vinculando reciprocamente as partes outorgantes ao seu cumprimento integral e solidariamente o Município de Oeiras enquanto detentor de influência dominante na empresa nos termos do número 1 do artigo 19.º da Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto.

5-Sempre que, no presente AE, se refira as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», as mesmas devem ter-se por aplicáveis a ambos os sexos.

6-A atividade da Parques Tejo compreende, nomeadamente, a elaboração de estudos e projetos de execução de ordenamento das áreas de estacionamento, a construção, promoção e gestão de infraestruturas de estacionamento público urbano, a promoção de obras de construção de parques de estacionamento e a instalação de equipamentos destinados a disciplinar o estacionamento na via pública, bem como a respetiva exploração, fazer cumprir os regulamentos e posturas municipais, relativas a estacionamento tarifado e demais atividades definidas nos estatutos da empresa e de outras que lhe forem confiadas pelo Município de Oeiras e se mostrem compatíveis com o objeto da empresa.

7-Para efeitos do disposto no número 1 da alínea c) do artigo 492.º do Código do Trabalho, o âmbito de atividade da empresa corresponde ao código de atividade económica (CAE, REV. 3) 52213 - Parques de estacionamento para veículos; Exploração de garagens e de parques de estacionamento; Recolha de automóveis em garagem, na área do Município de Oeiras.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente acordo de empresa entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE).

2- A tabela salarial constante do anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária contidas neste acordo de empresa têm uma vigência de dozes meses, produzindo efeitos a 1 de janeiro de cada ano ou outra data que for convencionada, sendo revistos anualmente por acordo entre as partes.

3- Havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o AE denunciado, mantêm-se em regime de sobre vigência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 18 meses.

4- A denúncia far-se-á com o envio à outra parte outorgante da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de receção.

5- A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma contraproposta até trinta dias após a receção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresente proposta específica para cada matéria, havendo-se, porém, como contraproposta a vontade expressa de negociar.

6- A parte denunciante dispõe do prazo de quinze dias para examinar a contraproposta, iniciando-se as negociações após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

7- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao ministério responsável pela área laboral.

8- As partes têm o dever de informar os trabalhadores sobre aspetos relevantes deste acordo de empresa e da lei aplicável.

9- Sempre que se verificarem, pelo menos, três revisões que não incidam sobre o anexo II ou as cláusulas de expressão pecuniária, é feita a republicação do novo texto consolidado deste AE no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Preenchimento de vagas

1- Salvo situações em que a função exija um perfil e qualificações que comprovadamente os trabalhadores da Parques Tejo não detenham, o preenchimento de novas vagas para as categorias identificadas no anexo I deve ser precedido de um processo de recrutamento interno, ao qual se segue, se necessário, um processo de seleção externo.

2- Em caso de igualdade na avaliação das candidaturas, será dada preferência aos candidatos que já sejam trabalhadores da Parques Tejo.

3- Findo o processo de seleção de que resulte a seleção de um trabalhador da Parques Tejo num processo de recrutamento interno, este inicia o período de estágio.

Cláusula 4.^a

Admissão

1- Só podem ser admitidos ao serviço da empresa, os trabalhadores que satisfaçam os requisitos específicos para as funções a desempenhar, previstos neste AE, estando vedado à empresa estabelecer limites máximos à idade de admissão, salvo os previstos nas respetivas normas legais imperativas.

2- Todo o processo de seleção será desenvolvido nas seguintes fases:

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

b) Pré-seleção, fase em que são avaliadas as condições de candidatura e da qual resulta a eliminação dos candidatos que não preenchem as mesmas;

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

3- Nas admissões, o homem e a mulher estarão sempre em igualdade de circunstâncias.

4- A celebração de contratos de prestação de serviços em caso algum poderá ser utilizada para o desempenho de funções de carácter permanente.

5-O disposto no número anterior não impede a celebração de contrato de prestação de serviços para uma determinada área de atividade da empresa ou função específica.

6-No ato de admissão será entregue ao trabalhador um exemplar do AE em vigor.

7-No mesmo ato será assinado um contrato pelas partes, em duplicado, ficando um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual deverá constar:

- a) Definição de funções;
- b) Categoria profissional;
- c) Retribuição;
- d) Período normal de trabalho;
- e) Local de trabalho.

8-A Parques Tejo pode solicitar aos candidatos elementos suplementares de comprovação dos respetivos requisitos.

Cláusula 5.^a

Período experimental

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

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

3-No caso de contratos de trabalho sem termo aplicam-se as regras constantes nos termos legais, designadamente:

- a) 90 dias, para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias, para trabalhadores com cargos de complexidade técnica, nomeadamente, agentes de fiscalização de estacionamento, de elevado grau de responsabilidade ou de funções de confiança;
- c) 240 dias, para trabalhadores que exerçam cargos de direção ou quadro superior, nomeadamente que sejam admitidos para a categoria profissional de técnico superior constante do anexo I.

4-Nos restantes regimes contratuais aplicam-se as normas constantes na legislação em vigor.

Cláusula 6.^a

Local de trabalho

5-O trabalhador deve prestar o seu trabalho na área geográfica do concelho de Oeiras.

6-A eventual permanência do trabalhador num determinado local não equivale à renúncia da possibilidade do mesmo ser deslocado, no âmbito da área geográfica que constitui o local de trabalho nos termos do número anterior.

7-Os trabalhadores afetos a áreas em que não seja previsível as alterações do local de trabalho, por inerência do desempenho das suas funções, devem ser informadas com 7 dias de antecedência, podendo este tempo ser reduzido com o acordo do trabalhador.

8-Nas situações previstas no número anterior, quando a alteração ocorra no decurso do mês e implique o aumento despesas com transportes públicos, a Parques Tejo reembolsa a diferença das despesas até ao final desse mês.

9-O trabalhador realiza deslocações no âmbito das suas funções profissionais, ou com vista à participação nas ações de formação profissional que a Parques Tejo entenda necessários.

Cláusula 7.^a

Categorias profissionais

1-Aos trabalhadores são atribuídas categorias profissionais constantes do anexo I.

2-O trabalhador exerce a atividade correspondente à categoria profissional que lhe está atribuída, bem como as funções afins ou funcionalmente ligadas, para as quais detenha as qualificações profissionais adequadas e não impliquem desvalorização profissional.

3-Da mudança de categoria profissional não pode resultar a diminuição da retribuição que vinha sendo auferida, entendendo-se como retribuição para este efeito a constante do anexo II, com exceção das alterações que impliquem a mudança para categoria inferior, que ocorram nos primeiros 3 anos de antiguidade, por mútuo acordo.

Cláusula 8.^a

Definição de funções

As funções próprias das categorias profissionais deste AE são as constantes do anexo I.

Cláusula 9.^a

Tabela salarial

A tabela salarial consta do anexo II.

Cláusula 10.^a

Acesso a nova categoria profissional

1-O acesso a novas categorias profissionais depende de acordo prévio e expresso do trabalhador e fica dependente de um período de estágio determinado pela Parques Tejo, de duração não superior a um ano.

2-O trabalhador auferir durante o período de estágio, a remuneração que auferia antes do início do mesmo, sendo-lhe atribuído, a título excecional, um complemento de estágio de valor correspondente à diferença entre a remuneração do trabalhador e a remuneração da categoria a que diz respeito o período de estágio.

3-Findo o período de estágio a Parques Tejo decide e informa o trabalhador sobre a sua integração na categoria a que diz respeito o período de estágio.

4-Caso se concretize a integração na categoria, o período de estágio conta para a antiguidade dessa categoria o trabalhador passa daí em diante a auferir a remuneração respetiva.

5-Caso não se concretize a integração na categoria, o trabalhador mantém todos os direitos da carreira de onde provém, continuando a receber a remuneração que auferia antes do início do período de estágio.

Cláusula 11.^a

Exercício temporário de outras funções

1-Quando o interesse da empresa o exigir, a Parques Tejo pode encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos na atividade contratada, pelo período máximo de um ano, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da sua posição.

2-Sempre que tal mudança seja superior a 90 dias, a Parques Tejo comunicará à comissão sindical ou, na sua inexistência, aos delegados sindicais, previamente, o início e os fundamentos do exercício temporário de funções não compreendidas na categoria profissional do trabalhador.

3-Findo o período máximo de um ano, a empresa deve reclassificar o trabalhador não se aplicando o período de estágio previsto na cláusula 10.^a deste acordo de empresa.

4-Caso não se concretize a integração na categoria, o trabalhador mantém todos os direitos da categoria de onde provém, continuando a receber a remuneração fixa que auferia nas funções anteriores.

Cláusula 12.^a

Exercício de cargos de chefia

1-O exercício de cargos de chefia na Parques Tejo é realizado em comissão de serviço, tem natureza temporária e depende dos níveis de confiança, nos termos da lei.

2-São exercidos em regime de comissão de serviços os cargos de direção ou chefia diretamente dependentes da administração, funções de secretariado pessoal dos órgãos sociais, bem como outras funções cuja natureza implique uma relação de confiança.

3-A política de recursos humanos relativa aos cargos de chefia consta de regulamentos internos e é da competência exclusiva da Parques Tejo.

4-Sem prejuízo de outros normativos internos complementares, a avaliação de desempenho e progressão na carreira em vigor na empresa aplicam-se aos trabalhadores que exercem cargos de chefia, tendo estes os mesmos direitos que os demais.

5-Aquando da cessação da comissão, os trabalhadores integram a carreira a que estão adstritos, nos termos da correspondente evolução, quando aplicável, de acordo com regime contratual existente, sem prejuízo do disposto na lei.

CAPÍTULO III

Direitos, garantias e deveres

Cláusula 13.^a

Deveres da Parques Tejo

1- A empresa obriga-se a:

- a)* Cumprir rigorosamente a lei e este AE, bem como os anexos dele emergentes;
- b)* Cumprir e fazer cumprir as normas legais e contratuais sobre prevenção, higiene e segurança no trabalho;
- c)* Não exigir dos trabalhadores a execução de tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional, com exceção dos casos previstos na lei e neste AE;
- d)* Não exigir dos trabalhadores a execução de atos ilícitos ou contrários a regras deontológicas de profissão ou que violem normas de segurança;
- e)* Facultar aos trabalhadores o seu processo individual, sempre que aqueles o solicitem;
- f)* Emitir e entregar ao trabalhador, sempre que este o solicitar, ainda que no momento ou após cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificados ou certidões, onde constem todos os factos por este expressamente solicitados;
- g)* Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho;
- h)* Prestar aos trabalhadores assistência judicial, quando estes dela careçam por atos ou omissões inerentes à função que desempenhem, desde que não haja infração disciplinar;
- i)* Prestar formação profissional aos trabalhadores nos termos legais e contratualmente aplicáveis;
- j)* Fornecer aos trabalhadores, a título gratuito, os instrumentos e equipamentos necessários ao desempenho das respetivas funções.

2- Entregar a cada trabalhador um exemplar deste AE. Em todo o omissos nas alíneas anteriores cumprir-se-á o estipulado no artigo 127.º do Código do Trabalho.

Cláusula 14.^a

Deveres do trabalhador

1- Todos os trabalhadores devem:

- a)* Cumprir rigorosamente o disposto neste AE;
- b)* Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações da administração e dos seus superiores hierárquicos, salvo se estas forem contrárias à lei, a este AE ou aos seus direitos e garantias;
- c)* Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho e em quaisquer instalações da empresa, bem como zelar e pugnar por uma boa imagem desta;
- d)* Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados;
- e)* Cumprir e fazer cumprir rigorosamente as regras de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- f)* Prestar aos seus colegas de trabalho todos os conselhos e ensinamentos que lhes sejam úteis;
- g)* Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- h)* Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em qualquer local da empresa ou em concorrência com esta;
- i)* Apresentar, por escrito, diretamente ou por intermédio dos seus representantes sindicais, os pedidos de esclarecimento e as reclamações que entenderem necessários;
- j)* Cumprir e fazer cumprir as indicações de ordem técnica e as normas de segurança das instalações;
- k)* Comunicar à empresa, em tempo útil, todas as alterações que se verificarem no seu estado civil, agregado familiar, mudança de residência e currículo escolar ou académico;
- l)* Utilizar os equipamentos que a tal estejam obrigados.

2- Nos casos omissos no número anterior cumprir-se-á o disposto no artigo 128.º do Código do Trabalho.

Cláusula 15.^a

Garantias dos trabalhadores

1- Proibido à Parques Tejo:

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

b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de violar os direitos individuais ou coletivos consignados neste AE ou na lei;

c) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou neste AE;

d) Despedir sem justa causa o trabalhador;

e) Sem prejuízo das atribuições da hierarquia respetiva, interferir na autonomia técnica ou desrespeitar as regras deontológicas inerentes ao exercício da profissão do trabalhador.

2-O trabalhador pode, excecional e fundamentadamente e para salvaguarda da sua responsabilidade, solicitar que as instruções sejam confirmadas por escrito.

Cláusula 16.^a

Processo individual

1- A cada trabalhador corresponde um só processo individual, donde constam os atos relativos à nomeação, situação, níveis de retribuição e funções desempenhadas, comissões de serviço, remunerações, licenças, repreensões registadas e outras sanções mais graves e tudo o mais que lhe diga respeito como trabalhador, incluindo títulos académicos e profissionais e méritos a ele inerentes.

2-O processo do trabalhador pode ser, a todo o tempo, consultado pelo próprio ou, mediante autorização destes, pelo seu advogado ou pelas estruturas representativas dos trabalhadores, dentro dos limites impostos na lei, nomeadamente no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

3-O direito de consulta previsto no número anterior vigorará mesmo após a cessação do contrato de trabalho, nos termos da lei aplicável.

Cláusula 17.^a

Responsabilidade profissional

1- A Parques Tejo garante a proteção em caso de responsabilidade civil na sequência de danos decorrentes do exercício das funções atribuídas ao trabalhador.

2-O previsto no número anterior não exonera o trabalhador da obrigação de cumprimento rigoroso das suas funções e do conhecimento das leis gerais em vigor, proporcionando a Parques Tejo formação adequada nestas matérias.

Cláusula 18.^a

Direitos sindicais

1-Para o exercício da atividade sindical na Parques Tejo, constituem direitos dos trabalhadores:

a) Desenvolver a atividade sindical na empresa, nomeadamente, através de delegados sindicais e comissões ou secções sindicais, credenciados por comunicação do respetivo sindicato;

b) Dispor, sendo membros dos órgãos de associações sindicais, de 5 dias para exercício das atividades inerentes aos respetivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este acordo, designadamente, da retribuição e do período de férias;

c) Dispor, a título permanente na empresa, de instalações adequadas ao exercício das funções de delegados sindicais e das comissões, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área da unidade de trabalho;

d) Realizar reuniões fora do horário de trabalho, nas instalações da Parques Tejo desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança;

e) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste acordo, sempre que fique assegurado o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos;

f) Afixar no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito, informações do seu interesse;

g) Sendo delegados sindicais, não serem transferidos para fora do seu local de trabalho sem o acordo do respetivo sindicato;

h) Exigir da Parques Tejo o cumprimento deste acordo e das leis sobre matéria de trabalho e segurança, que contemplem situações não previstas neste acordo ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

2-Empresa garante a divulgação do seu organograma.

Cláusula 19.^a

Quotização sindical

A Parques Tejo garante, nos termos da lei, os descontos das quotas sindicais na retribuição dos trabalhadores e o envio dos mapas resumos dos respetivos descontos.

Cláusula 20.^a

Competência da Parques Tejo

1- Dentro dos limites deste acordo de empresa e da lei, compete à empresa fixar os termos em que o trabalho deve ser prestado.

2- A empresa pode elaborar regulamentos internos, dos quais constam normas de organização e disciplina do trabalho dentro dos limites deste acordo de empresa e da lei.

3- A Parques Tejo dá conhecimento à associação sindical outorgante do conteúdo dos regulamentos internos, sendo estes ouvidos antes da sua publicação.

CAPÍTULO IV

Duração e organização da prestação de trabalho

Cláusula 21.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não poderá exceder as quarenta horas semanais, nem as oito horas diárias.

2- O período de trabalho diário tem início e termo de acordo com o horário de trabalho, podendo ocorrer em dias de calendário consecutivos.

Cláusula 22.^a

Definições relevantes

Sem prejuízo do disposto na legislação em vigor, para efeitos do presente acordo de empresa, entende-se por:

a) Regimes de horários de trabalho - Os tipos de horários de trabalho previstos na lei, nomeadamente, horários regulares;

b) Modalidades de horário de trabalho - Subdivisão dos regimes previstos na alínea anterior, nomeadamente horários regulares nas modalidades rígido e flexível;

c) Escala de horário de trabalho - Composição e conjugação de vários horários dia que determinam um ciclo repetitivo;

d) Horário dia - Período normal de trabalho diário, com definição da hora de início e de termo da jornada de trabalho, incluindo intervalos de descanso.

Cláusula 23.^a

Regimes de horário de trabalho

1- Compete à Parques Tejo definir os regimes de horários de trabalho, ouvindo para o efeito as estruturas representativas dos trabalhadores.

2- A organização e atribuição dos horários de trabalho tem em consideração, sempre que possível, as preferências manifestadas pelos trabalhadores procurando salvaguardar a distribuição equitativa de situações de penosidade acrescida.

3- A modalidade de horário é atribuída por períodos de seis meses, correspondendo a semestres civis, podendo ser reduzido excecionalmente com aviso prévio de 30 dias, ou a qualquer tempo, por acordo.

4- A escala semestral dos regimes de horário de trabalho existentes na empresa renova-se automaticamente, caso não seja comunicada uma nova escala até o mínimo de 30 dias antes do término da escala semestral em vigor.

Cláusula 24.^a

Modalidades de horários regulares

1- Na modalidade de horário regular, as horas de início e de termo da jornada de trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal são definidos por referência a uma semana de trabalho, mantendo-se esta constante ao longo do tempo.

2- Os horários regulares implicam a definição da hora de início e de termo da jornada de trabalho no período compreendido entre as 8h00 e as 20h00, salvo pedido do trabalhador.

3- Os horários regulares comportam as modalidades de horário rígido e horário flexível.

Cláusula 25.^a

Condições do horário regular rígido

1- O horário regular rígido é aquele em que o trabalhador se obriga a cumprir as horas de início e de termo da prestação de trabalho diário previamente definidas.

2- Por acordo com o trabalhador, o intervalo de descanso pode ser observado em período diverso do geralmente previsto no horário, desde que tal não afete o regular e eficaz funcionamento dos serviços, não implique encargos remuneratórios para a empresa e seja respeitado o limite estabelecido na cláusula 32.^a do acordo de empresa.

Cláusula 26.^a

Condições do horário regular flexível

1- No horário regular flexível, o trabalhador pode gerir parte ou a totalidade do tempo de trabalho, escolhendo as horas de início e de termo da jornada diária, sem prejuízo da empresa poder estabelecer períodos de presença obrigatória, com a duração máxima de 5 horas por dia.

2- Esta modalidade não dispensa o trabalhador de cumprir, em termos médios, a totalidade do seu período normal de trabalho diário, sendo o respetivo apuramento médio com base no trimestre civil, não podendo ser realizadas mais de 10 horas de trabalho diário.

3- A flexibilidade de horário prevista nesta cláusula não pode afetar o regular funcionamento dos serviços.

4- Se no final do período de referência o trabalhador não tiver cumprido o período normal de trabalho trimestral, a retribuição correspondente ao período em falta é descontada.

Cláusula 27.^a

Alterações de horários dia

A pedido do trabalhador ou entre trabalhadores são permitidas trocas nos horários dia, bem como dos períodos de descanso, em todos os regimes de horário de trabalho, desde que sejam devidamente autorizadas pela chefia, e que a organização de serviço esteja assegurada, não implicando encargos para a empresa e sem prejuízo do cumprimento do descanso diário obrigatório.

Cláusula 28.^a

Isenção de horário de trabalho

1- O regime de isenção de horário de trabalho pode ser concedido nos termos da legislação em vigor e tem as seguintes modalidades:

a) A - Isenção sem sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, a que corresponde uma retribuição de 25 % do vencimento base;

b) B - Quando o período normal de trabalho é alargado até 1 hora por dia, a que corresponde uma retribuição de 13 % do vencimento base;

c) C - Quando o período normal de trabalho é alargado até ao máximo de 30 minutos por dia, a que corresponde uma retribuição de 5 % do vencimento base.

2- No pagamento subsídio de isenção de horário de trabalho prevista na alínea a), está incluída a remuneração do trabalho noturno e de trabalho suplementar.

3- A prestação de trabalho em regime de isenção de horário não prejudica o direito ao descanso diário, dias de descanso semanal e feriados.

Cláusula 29.^a

Regime de prevenção

1- O regime de prevenção ocorre quando o trabalhador, em período de descanso, permanece à disposição da Parques Tejo para iniciar a prestação de trabalho relacionada com as suas funções mediante contacto desta, designadamente, para serviços de manutenção, informática ou de apoio à atividade operacional, sem prejuízo de outras situações urgentes ou inadiáveis.

2- O trabalhador que tenha acordado a sua integração no regime de prevenção obriga-se a estar permanentemente contactável durante o período de prevenção para o qual se encontre escalado e em condições de, se necessário, comparecer nas instalações da empresa nos 60 minutos subsequentes à convocatória, salvo motivos atendíveis.

3- O acordo a que se refere o número anterior consta de documento escrito e pode ser denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de 15 dias, salvo se outro prazo for convencionado nesse acordo.

4- O trabalhador em regime de prevenção tem direito a auferir um subsídio por cada dia de prevenção no valor de 60,00 €.

5- Caso se afigure necessário, a empresa assegura o transporte dos trabalhadores para desempenho das suas funções em caso de necessidade de deslocação ao local de trabalho.

Cláusula 30.^a

Trabalho suplementar

O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, sem prejuízo da possibilidade de solicitar expressamente a sua dispensa, invocando motivos devidamente justificados.

Cláusula 31.^a

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno, o prestado no período compreendido entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 32.^a

Intervalo de descanso ou para tomada de refeição

1- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste acordo, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para descanso ou refeição não inferior a 1 hora nem superior a 2 horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de 5 horas seguidas de trabalho, exceto quando se trate de jornada contínua ou regime previsto em norma especial.

2- Com o acordo do trabalhador, o intervalo referido no número anterior pode ser reduzido, quando tal se mostre favorável aos trabalhadores ou necessário para o regular funcionamento da empresa.

Cláusula 33.^a

Jornada contínua

1- A modalidade de jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de 30 minutos, obrigatoriamente gozado para que o trabalhador não preste mais de 5 horas consecutivas de trabalho.

2- O regime de jornada contínua pode aplicar-se aos trabalhadores que estejam ou venham a estar afetos às áreas operacionais da empresa e àquelas que lhes prestam apoio direto.

3- O regime de jornada contínua comporta um só período de trabalho, com pausa de trinta minutos, a qual é considerada tempo de trabalho, desde que o trabalhador permaneça no local de trabalho, de forma a poder ser chamado a prestar trabalho em caso de necessidade.

4- A pausa pode não estar previamente fixada devendo, contudo, a mesma iniciar-se na altura menos inconveniente para o regular e eficaz funcionamento da empresa sem ultrapassar as 5 horas de trabalho consecutivas, conforme previsto na lei.

5- A jornada contínua pode ser atribuída, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;

- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
 - d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
 - e) Trabalhador-estudante.
- 6- Pode ainda ser requerida pelo trabalhador ou autorizada pela administração, nos seguintes casos:
- a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem, nomeadamente nas situações de necessidade de apoio a ascendentes em 1.º grau da linha reta;
 - b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 34.^a

Descanso semanal e complementar

Os trabalhadores da Parques Tejo têm direito a dois dias de descanso por cada semana de trabalho, sendo o dia descanso obrigatório gozado ao domingo, e o dia de descanso complementar gozado ao sábado.

CAPÍTULO V

Feriados e férias

Cláusula 35.^a

Feriados

- 1- Consideram-se feriados obrigatórios os previstos na lei.
- 2- Para além dos feriados referidos no número anterior, os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, bem como a Terça-Feira de Carnaval.
- 3- O prosseguimento das atividades essenciais da empresa deve ser assegurado de forma contínua, mesmo em dias feriados.
- 4- A empresa pode, mediante decisão expressa da respetiva administração, conceder dispensa do trabalho aos seus trabalhadores em datas específicas.

Cláusula 36.^a

Duração do período de férias

- 5- O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil seguinte, salvo o disposto no número seguinte.
- 6- No ano da contratação o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.
- 7- O período de férias é de 22 dias úteis, sendo irrenunciável o direito ao mesmo e não podendo o seu gozo efetivo ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo da do trabalhador.
- 8- A duração do período de férias é aumentada de acordo com a avaliação de desempenho obtida no ano anterior, nos seguintes termos:
 - a) Três dias de férias - Para uma classificação superior a 3,9;
 - b) Dois dias de férias - Para uma classificação entre 3,5 e 3,9;
 - c) Um dia de férias - Para uma classificação entre 3 e 3,4.
- 9- Ao trabalhador do núcleo operacional de fiscalização que goze o máximo de 5 (cinco) dias de férias no período compreendido entre os meses de junho e setembro, é concedido um período extraordinário de 5 (cinco) dias de férias, a gozar no próprio ano ou no ano imediatamente a seguir, consoante a sua opção, a gozar entre janeiro e maio ou outubro e dezembro.
- 10- Para efeitos de gozo de férias consideram-se os dias normais de trabalho definidos nas respetivas escalas dos horários de trabalho.
- 11- O trabalhador tem direito ao acréscimo de 1 dia de férias por cada 10 anos de serviço efetivo.

Cláusula 37.^a

Férias em caso de situação de suspensão por impedimento prolongado

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, por ausência com duração superior a 30 dias, 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 gozadas e ao respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, aplica-se o previsto no número 3 do artigo anterior, desde que o trabalhador regresse no primeiro trimestre, caso contrário aplica-se o número 2.

3- O período de férias que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil deve ser preferencialmente gozado no decurso do primeiro semestre do ano imediato.

Cláusula 38.^a

Marcação de férias

1- As férias são marcadas por acordo entre o trabalhador e a empresa, devendo cada trabalhador apresentar uma proposta, cumprindo os termos e prazos estipulados na lei.

2- O plano de férias deve conter um período de férias com a duração mínima de 10 dias normais de trabalho consecutivos.

3- Na falta de acordo, a empresa marca o plano de férias e elabora o respetivo mapa, nos termos da lei, no período entre 1 de maio e 31 de outubro.

4- Nos casos de trabalhadores cônjuges ou em união de facto a Parques Tejo procura assegurar a conjugação dos respetivos planos de férias, no que toca ao período mínimo referido no número 2 desta cláusula.

Cláusula 39.^a

Alteração da marcação do período de férias

1- A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tendo o trabalhador direito a ser indemnizado pelos prejuízos que comprovadamente haja sofrido.

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

3- Há lugar a alteração do período de férias sempre que a o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à empresa, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.

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

5- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

6- A pedido do trabalhador e mediante acordo da empresa, os períodos de férias já marcados podem ser alterados.

7- Quando o trabalhador for transferido de serviço ou local de trabalho após acordado o seu período de férias, este só poderá ser alterado com o seu acordo.

CAPÍTULO VI

Faltas

Cláusula 40.^a

Definição de faltas

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

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 41.^a

Tipos de faltas

- 1- A falta pode ser justificada ou injustificada.
- 2- São consideradas faltas justificadas, as previstas na lei ou aquelas que expressamente sejam definidas ou autorizadas como tal pela Parques Tejo.
- 3- São consideradas faltas injustificadas as que não cumpram os critérios definidos no número anterior.

Cláusula 42.^a

Comunicação e prova de faltas justificadas

- 1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de 5 dias.
- 2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à empresa nos prazos legais, salvo motivo que aquela considere atendível.
- 3- O trabalhador deve, em qualquer caso de falta justificada, apresentar à empresa prova dos factos invocados para a justificação, salvo dispensa expressa desta obrigação.
- 4- O incumprimento das obrigações impostas nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 43.^a

Efeitos das faltas

- 1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto na lei e neste AE.
- 2- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.
- 3- Tratando-se de faltas injustificadas de 1 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 da apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação de trabalho, respetivamente durante o primeiro período ou todo o período normal de trabalho.
- 5- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.
- 6- Nos casos de ausência numa jornada de trabalho diária completa, independentemente da respetiva carga horária diária, o desconto na remuneração é correspondente a um dia completo de trabalho.
- 7- Nos casos de ausência por suspensão do contrato de trabalho, e sem prejuízo do disposto na lei, no regresso do trabalhador aplica-se o regime estabelecido na cláusula 37.º, número 2.

Cláusula 44.^a

Dispensas

- 1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração. No caso de o dia de aniversário ocorrer num dia feriado, deverá ser concedida dispensa ao serviço em dia a acordar com a empresa, deste que este não coincida com um dia de descanso complementar ou obrigatório.
- 2- Aos trabalhadores nascidos a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço em dia a acordar com a empresa, deste que este não coincida com um dia de descanso complementar ou obrigatório.
- 3- Quando ocorra o falecimento de um familiar do trabalhador da linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho, sobrinha) o trabalhador tem direito ao dia do funeral, sem perda de retribuição.
- 4- O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para formação profissional.

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 45.^a

Princípios gerais e definição de retribuição

1- Considera-se retribuição mensal a remuneração base, que corresponde ao valor relativo ao nível salarial na tabela da respetiva categoria profissional atribuída ao trabalhador, bem como o subsídio de isenção de horário de trabalho consagrado neste acordo de empresa.

2- Nos casos de exercício temporário de funções, nomeadamente comissão de serviço para exercício de cargos de chefia ou substituição temporária, o valor global auferido é igualmente considerado retribuição, apesar do seu carácter temporário.

3- Não se considera retribuição os suplementos remuneratórios existentes, ou que possam vir a ser criados em função da revisão das carreiras e categorias, conforme previsto na cláusula 64.^a, nomeadamente:

- a) Subsídio de refeição;
- b) Abono para falhas;
- c) Complemento em caso de estágio para nova categoria profissional;
- d) Prémios de produtividade ou outros;
- e) Plano de incentivos;
- f) Subsídio de insalubridade, penosidade e risco;
- g) Subsídio de transporte de valores;
- h) Trabalho suplementar;
- i) Subsídio de prevenção;
- j) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos por viagens, transportes, alojamento;
- k) Complemento ou gratificação de Natal;
- l) Complemento ou gratificação por nascimento de filho, por casamento e por aniversário.

Cláusula 46.^a

Cálculo da retribuição horária

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

$$(Rm \times 12) : (52 \times m)$$

sendo Rm o valor da retribuição mensal e m a carga horária semanal.

Cláusula 47.^a

Retribuição de trabalho noturno

O trabalho noturno é pago com o acréscimo previsto na lei.

Cláusula 48.^a

Retribuição em dia feriado

O trabalho normal prestado em dia feriado é pago com o acréscimo de 100 % do valor dia.

Cláusula 49.^a

Retribuição de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar é pago com os seguintes acréscimos:

- a) Prolongamento ou antecipação do horário até 1 hora - 50 % de acréscimo;
- b) Prolongamento ou antecipação do horário a partir da primeira hora - 75 % de acréscimo;
- c) Trabalho em dia de descanso ou em feriado - 100 % de acréscimo.

2- O pagamento previsto no número anterior só ocorre desde que o trabalho suplementar seja solicitado e autorizado pela empresa.

Cláusula 50.^a

Retribuição e subsídio de férias

1- A retribuição do período de férias e do subsídio de férias corresponde à retribuição mensal consagrada neste acordo de empresa.

2- O respetivo pagamento é feito, de uma só vez, em junho ou antes do início do gozo do período de férias de 10 dias.

Cláusula 51.^a

Subsídio de Natal

1- O subsídio de Natal corresponde à retribuição mensal consagrada neste AE.

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, tendo em conta as situações relativas ao ano de admissão, ao ano de cessação do contrato de trabalho e ainda a suspensão do contrato de trabalho.

Cláusula 52.^a

Subsídio de refeição

1- Aos trabalhadores é atribuído, por dia completo de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de refeição de 8,07 € em numerário.

2- Os trabalhadores podem receber o subsídio de refeição através de cartão refeição no montante diário de 9,60 €, desde que o requeiram por escrito à empresa.

3- Quando o trabalhador for reembolsado de despesas que incluam refeições, não recebe o subsídio previsto nos números anteriores.

4- Os trabalhadores em regime parcial, que prestem no mínimo 4 horas de trabalho, têm direito ao subsídio de refeição previsto nos números 1 e 2 desta cláusula.

Cláusula 53.^a

Subsídio de insalubridade, penosidade e risco

Os trabalhadores incluídos nas categorias profissionais de ajudante de fiscalização, ajudante de fiscalização de estacionamento, operador de reboque, operador de coleta, operador de parque e assistente operacional, têm direito a um subsídio mensal de 60,00 €, desde que tenham prestado serviço no mês correspondente.

Cláusula 54.^a

Subsídio de transporte de valores

1- Os trabalhadores afetos à coleta e transporte de valores têm direito a um subsídio mensal no valor de 35,00 €.

2- O subsídio previsto no número anterior não se aplica aos trabalhadores só com funções de apoio.

Cláusula 55.^a

Despesas em deslocações de serviço

1- Os trabalhadores que tenham que se deslocar em serviço para fora da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho, têm direito a serem reembolsados das inerentes despesas, mediante autorização prévia da empresa, salvo casos urgentes e inadiáveis devidamente justificados.

2- A Parques Tejo deve assegurar o custo do transporte para os trabalhadores, cuja função implique a deslocação diária dentro da localidade onde está afeto o local de trabalho.

3- A pedido do trabalhador podem ser adiantadas as importâncias relativas às despesas referidas nos números anteriores.

Cláusula 56.^a

Abono para falhas

O abono para falhas tem o valor mensal de 35,00 €.

Cláusula 57.^a**Complemento ou gratificação de Natal**

1- Aos trabalhadores, em função dos resultados da empresa, pode ser atribuído um complemento ou gratificação de Natal, em numerário ou em espécie, em montante ou valor variável a decidir anualmente pela administração da Parques Tejo, o qual, sendo decidida a sua atribuição, será pago ou entregue no período que antecede o Natal.

2- Aos trabalhadores pode ainda ser atribuído um complemento por nascimento de filho, por casamento e por aniversário, em numerário ou em espécie, a título de gratificação, em montante ou valor variável a decidir pela administração da Parques Tejo, o qual, sendo decidida a sua atribuição, será pago ou entregue em período coincidente ou posterior aos referidos acontecimentos.

CAPÍTULO VIII

Segurança, higiene e saúde no trabalhoCláusula 58.^a**Segurança, higiene e saúde**

1- A Parques Tejo assegura condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, de acordo com os princípios gerais de prevenção, nomeadamente em aspetos relacionados com o planeamento e prevenção, num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes ao trabalho.

2- A empresa considera a prevenção da higiene e segurança uma responsabilidade necessária e imperativa, pelo que devem ser aplicadas medidas que visam:

- a) Assegurar as condições de trabalho, salvaguardando a segurança e a saúde física e mental dos trabalhadores;
- b) Desenvolver as condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção que possibilitem o exercício da atividade profissional em condições de segurança e de saúde para o trabalhador, tendo em conta os princípios de prevenção de riscos profissionais;
- c) Informar e formar os trabalhadores no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- d) Informar e consultar os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho ou os próprios trabalhadores.

Cláusula 59.^a**Política de prevenção e sensibilização de saúde**

Considerando que a defesa e vigilância da saúde dos trabalhadores da empresa constitui um objetivo prioritário do presente AE, as partes acordam:

- a) Na aplicação rigorosa das obrigações legais relacionadas com a medicina do trabalho dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- b) Na promoção de rastreios de saúde relacionados com os principais riscos, tendo em consideração a atividade da empresa;
- c) Na definição de uma política de prevenção e sensibilização para o combate ao uso e abuso de droga e álcool;
- d) Na implementação de um programa de testes de despistagem de situações que coloquem em causa a saúde dos trabalhadores, por entidades habilitadas para o efeito, em regulamento a estabelecer;
- e) No apoio para participação em programas de desintoxicação e desabitação por parte dos trabalhadores.

Cláusula 60.^a**Fardamento**

Os trabalhadores devem, no desempenho das suas funções, zelar pela conservação do vestuário e equipamentos relacionados com a sua atividade, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos inerentes, devendo a empresa fornecer os uniformes e o equipamento adequados e necessário para o exercício das suas funções garantindo a sua substituição, a título gratuito, em função do desgaste natural a que estão sujeitos.

Cláusula 61.^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.

2- Considerando que valorização profissional dos trabalhadores contribui para o desenvolvimento da empresa podem ser desenvolvidos programas específicos de apoio à formação académica complementar.

3- O exercício dos direitos consagrados ao trabalhador-estudante carece de comprovativos de inscrição, frequência e aproveitamento.

4- Ao trabalhador-estudante aplica-se a legislação em vigor, obrigando-se a Parques Tejo à divulgação permanente dos direitos e deveres destas e destes trabalhadores através da *intranet*.

CAPÍTULO IX

Comissão paritáriaCláusula 62.^a**Constituição e funcionamento da comissão paritária**

1- É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste AE, a qual terá a seguinte constituição:

- a) Três representantes de cada uma das partes, que podem ser assessorados;
- b) Os assessores, todavia, não têm direito a voto;
- c) Por cada representante efetivo será designado uma ou um substituto para desempenho de funções, no caso de ausência do efetivo;
- d) Cada uma das partes indica por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes respetivos dos representantes efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar, logo que indicados os nomes dos seus membros;
- e) A comissão paritária funciona enquanto estiver em vigor o presente AE, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou, em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte.

2- Normas de funcionamento:

- a) A comissão paritária funciona em local da empresa, a determinar pelas partes;
- b) A comissão paritária funciona a pedido de qualquer das partes mediante convocatória com a antecedência mínima de 15 dias, com a proposta da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião;
- c) Cabe à empresa assegurar as funções de apoio à reunião, devendo elaborar as atas das reuniões, bem como remeter aos organismos outorgantes cópias das deliberações tomadas.

3- A comissão paritária terá por atribuição a interpretação de cláusulas e integração de lacunas do presente AE.

4- As deliberações da comissão paritária só podem ser tomadas por unanimidade, desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes, cabendo a cada membro um voto.

5- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como integrando o presente AE, devendo a nova redação ser depositada e publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO X

Formação profissionalCláusula 63.^a**Princípios gerais**

1- A Parques Tejo considera a formação profissional como uma área estratégica para a concretização do seu plano de negócio e, consequentemente, para o desenvolvimento pessoal e profissional dos seus trabalhadores.

2- A empresa considera fundamental a sistematização, formalização e avaliação da formação ministrada aos trabalhadores, promovendo processos de monitorização.

3- A Parques Tejo organiza, preferencialmente, as ações de formação dentro do horário normal de trabalho.

4- Os trabalhadores com elevada competência e domínio das respetivas áreas de especialização devem apostar na sua formação como formadores e desenvolver estas funções internamente.

5- A empresa garante a necessária formação quando se verifique a necessidade de reconversão profissional, por motivos de saúde ou outros.

CAPÍTULO XI

Benefícios sociais

Cláusula 64.^a

Assistência médica

Em complemento ao Serviço Nacional de Saúde (SNS), os trabalhadores beneficiam de um seguro de saúde.

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 65.^a

Matérias em negociação

São objeto de negociação até ao final do terceiro trimestre do ano em curso, para entrarem em vigor no ano seguinte, matérias relacionadas com a progressão na carreira, avaliação do desempenho, prémios de desempenho e tabela salarial dentro dos limites estabelecidos pela Lei do Orçamento do Estado (LOE) e de outras restrições legais em vigor.

Mantém-se em vigor até lá, as categorias profissionais, carreiras e conteúdos funcionais e tabela salarial existentes à data, conforme anexo I e anexo II.

Cláusula 66.^a

Efeitos do acordo de empresa

1- O acordo de empresa entra em vigor na data prevista na cláusula 2.^a, com exceção do disposto nos números seguintes.

2- No que respeita a subsídios variáveis o seu pagamento de acordo com o presente AE inicia-se no mês seguinte ao que dizem respeito, tendo em conta o modelo de processamento de remunerações em vigor na empresa (subsídio de refeição, retribuição por trabalho suplementar, subsídio noturno ou em dia feriado, subsídio por trabalho em local subterrâneo, abono para falhas, subsídio de transporte de valores).

3- Quanto à organização do tempo de trabalho, todas as escalas e matérias de organização do tempo de trabalho dos trabalhadores abrangidos por este acordo de empresa devem estar de acordo com as regras nele previstas, no menor tempo possível, não podendo o período de transição ultrapassar os três meses.

4- As adesões voluntárias previstas na cláusula seguinte, após o período de adesão inicial, também se devem refletir na organização do tempo de trabalho no menor tempo possível, sem que tal ultrapasse os dois meses.

5- Para aplicação da cláusula 36.^a do presente AE considera-se o ano de 2023, após o início de vigência deste instrumento, refletindo-se no apuramento de férias a 1 de janeiro de 2024.

Cláusula 67.^a

Trabalhadores não filiados no sindicato outorgante

1- Os trabalhadores que não se encontrarem filiados no sindicato outorgante ou que a Parques Tejo desconheça a sua filiação e que pretendam aderir a este acordo de empresa devem preencher o documento de adesão.

2- A adesão voluntária produz os seguintes efeitos:

3- Adesões até ao último dia do mês anterior à produção de efeitos deste acordo de empresa, nos termos da cláusula anterior, produzem efeitos no dia de entrada em vigor do acordo de empresa;

4- Adesões após a entrada em vigor do acordo de empresa, e até ao dia 14, inclusive, de cada mês, produzem efeitos no dia 1 do mês seguinte;

5- Adesões após a entrada em vigor do acordo de empresa, a partir do dia 15, inclusive, de cada mês, produzem efeitos no dia 1 do segundo mês seguinte à sua adesão;

6- Sem prejuízo do disposto no documento de adesão, considera-se data de adesão a data de receção do referido documento no serviço de recursos humanos.

CAPÍTULO XIII

Casos omissos

Cláusula 68.^a

Casos omissos

Os casos omissos serão resolvidos nos termos da lei aplicável.

Algés, 24 de novembro de 2023.

Pela Parques Tejo, EM:

Rui Ribeiro Rei, na qualidade de presidente do conselho de administração;

Mara Filipa Ribeiro Duarte, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços do Município de Oeiras e de Entidades Públicas e Sociais da Área Metropolitana de Lisboa - STMO:

Teresa Maria dos Santos Tomás Rosa Marques, na qualidade de vice-presidente da direção;

Ana Filipa Prudêncio de Carvalho Vilar, na qualidade de tesoureira

Ricardo Miguel Patrício Alpande, na qualidade de vogal da direção.

ANEXO I

Transcrição das categorias profissionais e conteúdo funcional em vigor na Parques Tejo

	Categorias Profissionais	Conteúdo Funcional
1	Técnico Superior	Estudar e elaborar projetos ou documentos, elaborar pareceres inerentes à sua especialidade técnico-funcional, tendo em consideração as normas e os requisitos técnicos e legais específicos, no sentido de produzir informação necessária aos processos de decisão, operando com os meios e equipamentos de registo, processamento e transmissão de informação próprios para o efeito, bem como, atender e prestar informações a terceiros na sua área de competência. Assegurar a supervisão das atividades desenvolvidas em projetos ou áreas funcionais que lhe estejam atribuídas.
2	Técnico	Realizar ou colaborar, no âmbito das suas qualificações, na elaboração de estudos, projetos e documentação inerente à sua especialidade técnico-funcional, respeitando as normas e os requisitos técnicos e legais específicos, no sentido de produzir elementos necessários aos processos de gestão ou desenvolvimento das atividades da Empresa, operando com os meios e equipamentos de registo, processamento e transmissão de informação próprios para o efeito, bem como, atender e prestar informações a terceiros na sua área de competência.
3	Secretariado de Administração	Assegurar o apoio administrativo à Administração, nomeadamente, gestão diária de agendas, atendimento telefónico, gestão documental e gestão de arquivo, assessoria aos elementos da Administração na preparação de documentação formal, garantir a preparação logística das reuniões, organização e marcação de viagens.
4	Agente de Fiscalização de Estacionamento	Fiscalizar as áreas de estacionamento taxado, verificando o cumprimento dos regulamentos e legislação aplicável aos veículos estacionados e assegurando a autuação dos transgressores.
5	Operador de Reboque	Condução de veículo de reboque e transporte de viaturas bloqueadas nas áreas de estacionamento taxado, verificando o cumprimento dos regulamentos e legislação aplicável aos veículos estacionados; realizar as operações de carga, reboque e descarga de viaturas rebocadas nos locais determinados para o efeito. Quando necessário e se devidamente habilitado, pode assegurar funções de Operador de Parques ou de Agente de Fiscalização de Estacionamento.

	Categorias Profissionais	Conteúdo Funcional
6	Operador de Depósito	Efetuar a análise ao serviço de fiscalização de estacionamento dentro das ZEDL e proceder ao devido encaminhamento e gestão do mesmo desde a Fiscalização apeada até á remoção das viaturas no sistema de controlo; receção das viaturas em depósito e efetuar as respetivas entregas aos utentes, realizando o atendimento presencial e telefónico dos mesmos; efetuar o encaminhamento das notificações de avarias/ocorrências nos parquímetros para os respetivos fornecedores; efetuar atendimento dos clientes do parque de estacionamento onde se encontra o depósito de viaturas rebocadas.
7	Operador de Parques	Vigiar e controlar um parque de estacionamento taxado, assegurando o cumprimento dos regulamentos pelos veículos estacionados, a cobrança das taxas e avenças em vigor, a verificação e registo das receitas e do estado de conservação e funcionamento dos equipamentos e da sinalização existente, e ainda a articulação com outros agentes da Parques Tejo. Quando necessário e se devidamente habilitado pode desempenhar funções de Operador de Coleta.
8	Operador de Coleta	Executar a recolha das receitas nos equipamentos de cobrança, bem como recolher a informação processada pelos parcómetros ou outros equipamentos de cobrança, assegurando o transporte e depósito das receitas nas dependências bancárias designadas para o efeito, bem como a entrega da documentação nos serviços financeiros da Empresa. Quando necessário e se devidamente habilitado, pode assegurar funções de Operador de Parques.
9	Assistente Operacional	Entrega e receção de correspondência e outros documentos, receção e transmissão de informações diversas, auxílio nos serviços de reprodução, arquivo e organização de documentos. No âmbito de tais funções, incluem-se ainda as tarefas de condução de veículos para transporte de pessoal, correspondência e outros. Quando necessário e se devidamente habilitado pode desempenhar funções de Operador de Coleta ou de Agente de Fiscalização de Estacionamento.
10	Assistente Administrativo	Assegurar a realização de tarefas de âmbito administrativo específicas do serviço ou área funcional em que esteja a trabalhar, operando com os meios e equipamentos de registo, processamento e transmissão de informação próprios para o efeito, bem como, atender e prestar informações a terceiros na sua área de competência. Pode exercer funções de secretariado a Administradores e /ou chefias.
11	Ajudante Fiscalização	Fiscalizar as áreas de estacionamento taxado, verificando o cumprimento dos regulamentos e legislação aplicável aos veículos estacionados.

ANEXO II

Tabela salarial

PARQUES TEJO - TABELA SALARIAL 2023													
CATEGORIAS	NÍVEIS DE PROGRESSÃO												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
AJUDANTE DE FISCALIZAÇÃO	770 €	780 €	808 €	838 €	869 €	909 €	950 €	1.021 €	1.098 €	1.181 €	1.314 €	1.451 €	1.604 €
OPERADOR DE PARQUES	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
OPERADOR DE COLECTA	780 €	808 €	838 €	869 €	909 €	950 €	1.021 €	1.098 €	1.181 €	1.314 €	1.451 €	1.604 €	1.757 €
ASSISTENTE OPERACIONAL	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
AGENTE FISCALIZAÇÃO DE ESTACIONAMENTO	838 €	869 €	909 €	950 €	1.021 €	1.098 €	1.181 €	1.314 €	1.451 €	1.604 €	1.757 €	1.927 €	2.076 €
OPERADOR DE REBOQUE	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
OPERADOR DE DEPÓSITO ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	838 €	869 €	909 €	950 €	1.021 €	1.098 €	1.181 €	1.314 €	1.451 €	1.604 €	1.757 €	1.927 €	2.076 €
SECRETARIADO ADMINISTRAÇÃO TÉCNICO	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
950 €	1.021 €	1.098 €	1.181 €	1.314 €	1.451 €	1.604 €	1.757 €	1.927 €	2.076 €	2.236 €	2.410 €	2.598 €	2.802 €
TÉCNICO SUPERIOR	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1.181 €	1.314 €	1.451 €	1.604 €	1.757 €	1.927 €	2.076 €	2.236 €	2.410 €	2.598 €	2.802 €			

Depositado em 15 de dezembro de 2023, a fl. 50 do livro n.º 13, com o n.º 360/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de adesão entre o Centro Hospitalar do Oeste, EPE e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos e outros ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e as mesmas associações sindicais

Acordo de adesão entre o Centro Hospitalar do Oeste, EPE, e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos, o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos - STE, ao acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2018.

Entre:

1.º- O Centro Hospitalar do Oeste, EPE, pessoa coletiva pública de natureza empresarial registada na 1.ª Conservatória do Registo Comercial da Amadora sob o número único de matrícula e de pessoa coletiva n.º 514 993 871, com sede em Rua Diário de Notícias, s/n, 2500-176 Caldas da Rainha, com o capital estatutário de 7000 000,00 €, neste ato e com poderes para outorgar em nome dessa entidade, representada por Elsa Maria Baião Ferreira Airoso Banza, na qualidade de presidente do conselho de administração, e por Helder Jaime Marques Duarte Almeida, na qualidade de vogal executivo do conselho de administração, adiante designado por primeiro outorgante;

2.º- O Sindicato Nacional dos Farmacêuticos, pessoa coletiva n.º 503 506 621, com sede em Rua de Cedofeita, n.º 347, 1.º Esq., 4050-181 Porto, neste ato representada por João Luís Vaz de Paiva Alves e Mariana Bastos Dias Arede, respetivamente, membro da direção e membro do conselho fiscal, ambos na qualidade de mandatários, adiante designado por segundo outorgante;

3.º- O Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, pessoa coletiva n.º 501 094 644, com sede em Rua Damasceno Monteiro, n.º 114, 1170-113 Lisboa, neste ato representado por José Joaquim Abraão e José Ribeiro Jacinto dos Santos, respetivamente, na qualidade de secretário-geral e secretário nacional e mandatário, adiante designado por terceiro outorgante;

4.º- O Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos, pessoa coletiva n.º 500 909 539, com sede em Campo Grande, n.º 382, 3.º D, 1700-097 Lisboa, neste ato representada por Maria Helena Rodrigues e José Carlos Fragoso, respetivamente, na qualidade de presidente e dirigente, adiante designado por quarto outorgante;

É celebrado o presente acordo de adesão ao acordo coletivo de trabalho outorgado entre o segundo, terceiro e quarto outorgantes e o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE, e outros, nos termos seguintes:

Primeiro

O primeiro outorgante declara que adere, nos termos estabelecidos no artigo 504.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, ao acordo coletivo de trabalho outorgado entre os segundo, terceiro e quarto outorgantes e o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE, e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2018.

Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, todos do Código do Trabalho, refere-se que serão potencialmente abrangidos por este acordo de adesão o Centro Hospitalar do Oeste, EPE, e mais 12 trabalhadores da carreira farmacêutica ao seu serviço.

Caldas da Rainha, 30 de maio de 2023.

Pelo Centro Hospitalar do Oeste, EPE:

Elsa Maria Baião Ferreira Airoso Banza, presidente do conselho de administração.

Helder Jaime Marques Duarte Almeida, Vogal Executivo do Conselho de Administração.

Pelas associações sindicais:

Pelo Sindicato Nacional dos Farmacêuticos:

João Luis Vaz de Paiva Alves, membro da direção e mandatário.

Mariana Bastos Dias Arede, membro do conselho fiscal e mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP:

José Joaquim Abraão, secretário-geral.

José Ribeiro Jacinto dos Santos, secretário nacional e mandatário.

Pelo Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos - STE:

Maria Helena Rodrigues, presidente sindical.

José Carlos Fragoso, dirigente sindical.

Depositado em 18 de dezembro de 2023, a fl. 50 do livro n.º 13, com o n.º 358/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de adesão entre o Centro Hospitalar do Oeste, EPE e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e outros ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e as mesmas associações sindicais

Acordo de adesão entre o Centro Hospitalar do Oeste, EPE, e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica, o Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica - SINDITE, o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e o Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP, ao acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018.

Entre:

1.º- O Centro Hospitalar do Oeste, EPE, pessoa coletiva pública de natureza empresarial registada na 1.ª conservatória do Registo Comercial da Amadora sob o número único de matrícula e de pessoa coletiva n.º 514 993 871, com sede em Rua Diário de Notícias, s/n, 2500-176 Caldas da Rainha, com o capital estatutário de 7000 000,00 €, neste ato e com poderes para outorgar em nome dessa entidade, representada por Elsa Maria Baião Ferreira Airoso Banza, na qualidade de presidente do conselho de administração, e por Helder Jaime Marques Duarte Almeida, na qualidade de vogal executivo do conselho de administração, adiante designado por primeiro outorgante;

2.º- O Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica, pessoa coletiva n.º 501 080 961, com sede em Rua Brito e Cunha, n.º 519, 4450-088 Matosinhos, neste ato representada por Luís Alberto Pinho Dupont e Fernando José Sousa Zorro, na qualidade de mandatários, adiante designado por segundo outorgante;

3.º- O Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica, pessoa coletiva n.º 501 404 767, com sede em Rua Damião de Góis, n.º 93, S/Lj., Sala 1, 4050-225 Porto, neste ato representada por António Carlos Silva Santos e Dina Teresa Conceição Botelho Ferreira Carvalho, na qualidade de presidente e secretária geral, adiante designado por terceiro outorgante;

4.º- O Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, pessoa coletiva n.º 501 094 644, com sede em Rua Damasceno Monteiro, n.º 114, 1170-113 Lisboa, neste ato representada por José Ribeiro Jacinto dos Santos, na qualidade de secretário nacional e mandatário, adiante designado por quarto outorgante;

5.º- O Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses, pessoa coletiva n.º 504 054 228, com sede em Azinhaga da Fonte, n.º 17, Sala Q, 1500-275 Lisboa, neste ato representada por João Paulo Tavares Pequito Valente e Jorge Manuel Oliveira de Sousa, na qualidade de presidente da direção e membro da direção, adiante designado por quinto outorgante;

É celebrado o presente acordo de adesão ao acordo coletivo de trabalho outorgado entre o segundo, terceiro, quarto e quinto outorgantes e o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE, e outros, nos termos seguintes:

Primeiro

O primeiro outorgante declara que adere, nos termos estabelecidos no artigo 504.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, ao acordo coletivo de trabalho outorgado entre os segundo, terceiro, quarto e quinto outorgantes e o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE, e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018.

Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, todos do Código do Trabalho, refere-se que serão potencialmente abrangidos por este acordo de adesão o Centro

Hospitalar do Oeste, EPE, e mais 147 trabalhadores da carreira de técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica ao seu serviço.

Caldas da Rainha, 26 de setembro de 2023.

Pelo Centro Hospitalar do Oeste, EPE:

Elsa Maria Baião Ferreira Airoso Banza, presidente do conselho de administração.

Helder Jaime Marques Duarte Almeida, vogal executivo do conselho de administração.

Pelas associações sindicais:

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica:

Luis Alberto Pinho Dupont, presidente da direção nacional.

Fernando José Sousa Zorro, vice-presidente da direção nacional.

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

António Carlos Silva Santos, presidente.

Dina Teresa Conceição Botelho Ferreira Carvalho, secretária geral.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP.

José Ribeiro Jacinto dos Santos, secretário nacional e mandatário.

Pelo Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP:

João Paulo Tavares Pequito Valente, presidente da direção.

Jorge Manuel Oliveira de Sousa, membro da direção.

Depositado em 15 de dezembro de 2023, a fl. 50 do livro n.º 13, com o n.º 357/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

JURISPRUDÊNCIA

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça - Processo n.º 611-17.5T8MTS-B.P1.S1-B - Recurso Extraordinário para Uniformização de Jurisprudência - «A admissibilidade de recurso extraordinário de revisão fundado na falsidade de um depoimento não exige que a falsidade tenha sido previamente declarada por sentença transitada em julgado»

I

1- AA interpôs recurso de extraordinário de revisão do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 18 de dezembro de 2018, que confirmou a sentença proferida pelo Tribunal de Trabalho de ..., a declarar a licitude do seu despedimento, levado a cabo pela ré, CPCDI - Companhia Portuguesa de Computadores e Distribuição de Produtos Informáticos, SA.

Para tanto, alegou, em síntese, que esta decisão se baseou, determinadamente, nas falsas declarações de parte de BB, administrador e legal representante da Ré.

2- Por acórdão de 20 de setembro de 2021, o Tribunal da Relação do Porto decidiu não admitir o recurso, por inexistir motivo para a revisão (cfr. artigo 699.º, n.º 1, do CPC¹), destacando-se da sua fundamentação os seguintes passos:

- «O recorrente não só não demonstrou qual a concreta falsidade contida nas declarações de parte (...), como também não demonstrou o nexo de causalidade entre a alegada falsidade e a sentença a rever»;
- «Em bom rigor, a questão subjacente ao recurso de revisão é outra: a absolvição do recorrente [da prática de um crime de furto qualificado] no âmbito do processo [criminal]»;
- «[N]o âmbito do princípio da livre apreciação da prova, o «juiz penal» pode formar convicção diferente da do «juiz laboral» em sede de procedimento disciplinar por despedimento com justa causa, e vice-versa, perante o depoimento da mesma testemunha ou das declarações de parte do mesmo representante legal, prestadas no processo penal e no processo laboral».

3- Interposto recurso de revista pelo A., foi o mesmo julgado procedente pelo acórdão de 21 de setembro de 2022 da Secção Social deste Supremo Tribunal², que decidiu admitir (liminarmente) o recurso extraordinário de revisão requerido pelo autor, ponderando, nomeadamente, que «a admissibilidade de um recurso de revisão fundado na falsidade de um depoimento não exige que tal falsidade tenha sido previamente reconhecida por sentença transitada em julgado, nem tão pouco que esse depoimento tenha sido a causa exclusiva da decisão do Tribunal».

4- Transitado em julgado este acórdão do STJ, veio a ré interpor o presente recurso extraordinário para uniformização de jurisprudência, invocando a existência de contradição com o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 14 de julho de 2016, Processo n.º 241/10.2TVLSB.L1-A.S1, da 6.ª Secção³ - doravante designado apenas por acórdão fundamento.

Diferentemente do acórdão recorrido, em semelhante contexto normativo, considerou este aresto que apenas poderá constituir fundamento de recurso extraordinário de revisão a falsidade de depoimento(s) atestada por decisão transitada em julgado.

5- No essencial, diz a recorrente nas conclusões da sua alegação recursória:

- Na sequência da sua absolvição enquanto arguido no processo-crime, o A. interpôs recurso extraordinário de revisão com os fundamentos previstos no artigo 696.º, alínea b) do CPC, alegando a falsidade das declarações de parte de BB, administrador e legal representante da R.
- A Relação do Porto não admitiu o recurso.

– O A. recorreu para o Supremo Tribunal de Justiça, alegando que a falsidade do depoimento do BB assenta no facto de este ter identificado o A. nas imagens de videovigilância que deram origem ao processo-crime e ao despedimento nestes autos, reputando-o como autor do furto.

– Decidiu o STJ que, relativamente à causa prevista no artigo 696.º, alínea b), do CPC «não é necessária uma sentença transitada em julgado para atestar a alegação da existência dessa falsidade».

– Em sentido contrário ao decidido no acórdão recorrido, no domínio da mesma legislação e sobre a mesma questão fundamental de direito, decidiu o acórdão do STJ de 14 de julho de 2016, Processo n.º 241/10.2TVLSB. L1-A.S1.

– Pela importância dos interesses em discussão, a alegada «falsidade» deve ser previamente demonstrada num processo judicial, cível ou criminal, através de uma sentença transitada em julgado, o que não aconteceu no caso vertente.

– Deverá ser uniformizada jurisprudência, no sentido de que: I - Só a alegação da existência da falsidade de depoimento devidamente atestada por uma decisão transitada em julgado, além do mais, poderá constituir fundamento para um recurso extraordinário de revisão, devendo o mesmo ser indeferido liminarmente, caso não se preencha tal requisito, nos termos do disposto nos artigos. 696.º, alínea b) e 699.º, número 1 do C.P. Civil; II - A falsidade, como fundamento do recurso, no caso de depoimentos de testemunhas e/ou peritos, tem de já estar verificada no local próprio, o que significa que a montante terá de ter existido um processo cível ou criminal, onde aquela tenha sido demonstrada, o que implica a existência de uma sentença transitada em julgado nesse sentido e que entre os depoimentos e a decisão a rever haja uma relação de causa e efeito.

6- O autor não contra-alegou.

7- O recurso extraordinário para uniformização de jurisprudência foi liminarmente admitido, nos termos do artigo 692.º, em virtude de - no domínio da mesma legislação - se ter constatado a existência de contradição direta entre o acórdão recorrido e o acórdão fundamento, relativamente à mesma questão fundamental de direito (explicitamente enunciada em *infra* número 10).

8- O Ex.º Procurador-Geral Adjunto emitiu parecer, pronunciando-se pela improcedência do recurso e propondo o seguinte segmento uniformizador: A falsidade de um depoimento prestado em audiência de julgamento não tem que se encontrar previamente demonstrada por sentença transitada em julgado para poder servir de fundamento ao recurso extraordinário de revisão previsto no artigo 696.º, alínea b), do CPC.

9- O Ex.º Presidente do Supremo Tribunal de Justiça determinou que o julgamento do recurso fosse efetuado pelo Pleno das Secções Cíveis e Social.

II

10- O Pleno das Secções Cíveis e Social confirma os requisitos de que depende a admissibilidade do recurso extraordinário para uniformização de jurisprudência.

Com efeito:

O requerimento de interposição do recurso é tempestivo (artigo 689.º, número 1), o acórdão recorrido transitou em julgado (artigo 688.º, número 2) e inexistente jurisprudência uniformizada sobre a matéria em causa (artigo 688.º, número 3).

E, nos termos prescritos pelo número 1 do mesmo artigo 688.º, comprova-se a existência de contradição entre os sobreditos acórdãos ora em confronto, no tocante à questão de direito que, assim, se impõe decidir no presente recurso.

Questão que, concretamente, consiste em saber se, apesar da alteração do Código de Processo Civil levada a cabo pelo Decreto-Lei n.º 38/2003, de 8 de março, a admissibilidade de recurso extraordinário de revisão fundado na falsidade de um depoimento exige que a falsidade tenha sido previamente declarada por sentença transitada em julgado.

Decidindo, pois, quanto ao mérito do recurso.

III

a) Natureza e estrutura do recurso de revisão.

11- Em primeiro lugar, uma breve nota de enquadramento relativamente à natureza e estrutura do recurso de revisão.

Refere Rui Pinto que se trata de um recurso extraordinário «não só quanto à sua relação com o trânsito em julgado, mas porque também são extraordinários os seus fundamentos», uma vez que «não se sanam com o trânsito em julgado da decisão recorrida, sedo que alguns deles só são conhecidos depois do mesmo [trânsito

em julgado]». Este recurso, acrescenta, é um «incidente póstumo de reabertura da instância para revogação de uma decisão transitada em julgado com fundamento em ilegalidade insanável, por erro de facto ou de direito»⁴.

Como já apontava Alberto Reis:⁵

«O recurso de revisão apresenta, à primeira vista, o aspeto duma aberração judicial: o aspeto de atentado contra a autoridade do caso julgado.

(...)

Bem consideradas as coisas, estamos perante uma das revelações do conflito entre as exigências da justiça e a necessidade da segurança ou da certeza. Em princípio, a segurança jurídica exige que, formado o caso julgado, se feche a porta a qualquer pretensão tendente a inutilizar o benefício que a decisão atribuiu à parte vencedora. Mas pode haver circunstâncias que induzam a quebrar a rigidez do princípio. A sentença pode ter sido consequência de vícios de tal modo corrosivos, que se imponha a revisão como recurso extraordinário para um mal que demanda consideração e remédio.»

Acresce, como nota Amâncio Ferreira,⁶ que «o prestígio do Estado, na vertente da função jurisdicional, seria fortemente afetado se uma decisão judicial só por ter transitado em julgado, não pudesse jamais ser reformada, apesar de ser patente que ela se obteve de modo fraudulento, flagrantemente contrário ao direito».

12- O recurso de revisão encontra-se estruturado em duas fases: A fase rescindente (artigos 699.º e 700.º), de «desconstrução»⁷, destinada a manter ou afastar a decisão recorrida; e a fase rescisória (artigo 701.º), subsequente à revogação da decisão transitada em julgado, traduzida na reabertura dos termos processuais e na «construção»⁸ de uma nova decisão.

Nas palavras de Lucinda Dias da Silva:

«A primeira tem por escopo três objetivos.

Como primeiro objetivo discerne-se a avaliação sobre a admissibilidade do pedido de revisão (designadamente no que diz respeito à tempestividade do pedido, à coincidência entre o fundamento invocado e um dos fundamentos previstos no artigo 696.º (...), bem como à junção de documentos (...).

Em cumprimento de segundo objetivo (...), escrutinar-se-á se se verifica ou não a irregularidade apontada (...).

O terceiro objetivo respeita às consequências a retirar em função da resposta acolhida na dimensão anterior: (...) caso a conclusão tenha sido positiva, a decisão objeto da revisão será eliminada da ordem jurídica mediante revogação ou anulação.»

Assim, no caso concreto da alínea *b*) do artigo 696.º, impõe-se aferir da verificação do fundamento invocado para o recurso na fase rescindente, seguindo-se, para tanto, os termos do processo comum declarativo (artigo 700.º, número 2); e, caso seja reconhecida a falsidade de depoimento, bem como que essa falsidade determinou a decisão a rever (seja como causa exclusiva, seja enquanto concausa), avaliar-se-á depois, na fase rescisória, se, desconsiderado que seja o depoimento falso, a decisão de facto da causa se manterá ou não, nos termos regulados pelo artigo 701.º, número 1, alínea *c*).

Posto isto, detenhamo-nos na questão especificamente em discussão no presente recurso.

b) Quanto à posição do acórdão recorrido.

13. Como se sintetiza no respetivo sumário, o acórdão recorrido concluiu que «[a] admissibilidade de um recurso de revisão fundado na falsidade de um depoimento não exige que tal falsidade tenha sido previamente reconhecida por sentença transitada em julgado, nem tão pouco que esse depoimento tenha sido a causa exclusiva da decisão do Tribunal».

Este juízo assenta, fundamentalmente, na seguinte argumentação:

«(...)

Existe na jurisprudência deste Tribunal uma divergência entre Acórdãos em que se decidiu que, apesar da mudança da letra da lei ocorrida em 2003, «só a alegação da existência da falsidade de depoimentos devidamente atestada por uma decisão transitada em julgado (...) poderá constituir fundamento para um recurso extraordinário de revisão» (Acórdão de 14/07/2016, processo n.º 241/10.T...-A.S1 (...)) e em que se decidiu que não era necessária «uma sentença transitada em julgado para atestar a alegação da existência dessa falsidade» (Acórdão de 13/12/2017, processo n.º 2178/04.5TVLSB-E.L1.S1 (...)). Afigura-se-nos que as razões excecionais de justiça material que subjazem a este recurso e a sua teleologia depõem para que deva prevalecer este segundo entendimento.

No caso vertente, aliás, no julgamento criminal o Tribunal da Relação teve o cuidado de afirmar que a absolvição do ora Recorrente não se devia à mera aplicação do princípio *in dubio pro reo*, tendo manifestado a sua convicção de que o Réu era inocente.

Como a Secção Social deste Tribunal já teve a ocasião de afirmar a prova de um crime como o furto ou o roubo, mesmo que como justa causa de despedimento, deve também ela ser particularmente «forte» dada a natureza «infamante» desse tipo de acusação.

Dada a importância dos interesses que estão em jogo para o Recorrente - não apenas interesses patrimoniais, mas questões atinentes à sua própria dignidade e integridade moral - justifica-se que no caso concreto o caso julgado, apesar da sua inegável importância, ceda perante as exigências de justiça material.

A lei exige, é certo, que o depoimento falso tenha sido determinante para a decisão.

Mas como este Tribunal já decidiu, em Acórdão de 07/10/2020, proferido no processo n.º 2262/16.2T8P-NF.P1.S1 (...), «não é de exigir que a falsidade do meio probatório em crise tenha sido a causa exclusiva da decisão, bastando que tenha, de acordo com a teoria da causalidade adequada comumente aceite pela doutrina e pela jurisprudência nacionais, sido uma das causas da mesma decisão». E, como nesse mesmo Acórdão se afirma, «apurar se, excluído o depoimento falso, a decisão de facto se manterá ou não, é o objetivo da «fase rescisória» do recurso extraordinário de revisão e não da presente «fase rescidente», na qual apenas cabe proceder à apreciação da verificação do fundamento invocado para o recurso».

Não se exige, por conseguinte, que o depoimento falso tenha sido causa exclusiva da decisão, podendo tratar-se de uma concausa.

Na sentença da 1.ª instância [proferida na ação de impugnação da regularidade e licitude do despedimento] afirmou-se o seguinte: «(...）」

Resulta da motivação [dessa sentença] que o depoimento de parte pode ter sido determinante para a decisão, pelo que está preenchido o pressuposto do artigo 696.º, n.º 1, alínea *b*) do CPC. Sublinhe-se que a letra do preceito se basta com esta possibilidade, cabendo às instâncias com competência para apreciar a matéria de facto decidir se o depoimento efetivamente foi uma concausa.»¹⁰

14- Em sentido concordante, pronunciaram-se ainda os seguintes Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça:

– O acórdão de 14 de julho de 2022, Processo n.º 602/15.0T8AGH.L1-A.S1, 1.ª Secção, que diz no respetivo sumário:

«Fundamentando-se esse recurso na falsidade de depoimento, prestado no decurso da audiência de julgamento realizada na ação em que foi proferida a decisão revidada, não constitui requisito de exigência legal que o requerimento de interposição de recurso seja instruído por sentença judicial, proferida em processo autónomo prévio, que ateste/declare o alegado falso testemunho (podendo a discussão dos pertinentes factos ocorrer no âmbito do próprio processo do recurso de revisão).»

– O acórdão de 6 de junho de 2019, Processo n.º 98/16.0T8BGG-A.G1.S1, 7.ª Secção, onde se afirma que «a prova da efetiva falsidade não é requisito prévio da admissibilidade do recurso de revisão».

– O já aludido acórdão de 13 de dezembro de 2017 (Processo n.º 2178/04.5TVLSB-E.L1.S1, 1.ª Secção), segundo o qual, «presentemente, perante o disposto nos artigos 696º, *b*), e 698º, do CPC, já não está consagrada a exigência de que a apreciação da falsidade de depoimento seja feita em ação autónoma e prévia ao recurso de revisão - podendo ter lugar na própria instância de recurso -, nem, portanto, de uma sentença transitada em julgado para atestar a alegação da existência dessa falsidade, ou que, para instrução do requerimento inicial, se apresente a certidão de tal sentença».

Neste aresto, concomitantemente, ponderou-se ainda: «É claro que no recurso de revisão baseado na falsidade de depoimento é necessário alegar tal falsidade, a matéria de facto para que o depoimento foi considerado e, ainda, a relevância desta matéria para a alteração da decisão recorrida. E, como é consensual, a falsidade que constitui requisito do recurso de revisão não corresponde a uma qualquer divergência entre depoimentos, antes pressupõe que o seu teor tenha sido dolosamente produzido pelos respetivos emitentes contra a realidade por eles conhecida, ou seja, que os mesmos com ele tenham pretendido influir no resultado da ação e, efetivamente, determinado a decisão a rever. Acresce que também não se justifica a revisão da decisão transitada se se apurar que a materialidade invocada no recurso de revisão já fora invocada no decurso da ação, onde só não foi considerada em virtude de deficiente desempenho da parte interessada, o mesmo é dizer, da sua imperfeita perceção do princípio da autorresponsabilidade processual».

– E o acórdão de 17 de janeiro de 2006, Processo n.º 05A3701, assim sumariado na parte que ora releva:

«(...）」

II - Com a alteração da redação da alínea *b*) do art. 771 do C.P.C., introduzida pelo dec-lei 38/03, de 8 de Março, deixou de ser necessário, ao contrário do que se exigia anteriormente, que qualquer das falsidades aí previstas seja previamente verificada através de sentença transitada em julgado, tendo-se suprimido a obrigatoriedade dessa ação declarativa prévia.

III - A prova da falsidade de depoimentos testemunhais pode agora ser feita na fase rescidente do recurso extraordinário de revisão.

IV- Por isso, atualmente, a prova da efetiva falsidade de depoimentos testemunhais não é requisito prévio de admissibilidade do recurso de revisão.»

15- Quanto à jurisprudência das relações, no mesmo sentido, v.g. os Acórdãos da Relação de Coimbra, de 21 de janeiro de 2020, Processo n.º 191/14.3TBPB-C.C1, e de 6 de novembro de 2018, Processo n.º 46/81.6TBTCS-A.C1, e da Relação de Lisboa, de 6 de julho de 2017, Processo n.º 2178/04.5TVLSB-E.L1-2.

16- Também a generalidade da doutrina se pronuncia em sentido idêntico ao perfilhado pelo acórdão recorrido, destacando-se:

– José Lebre de Freitas, Armindo Ribeiro Mendes e Isabel Alexandre, Código de Processo Civil Anotado, Volume 3.º, Coimbra Editora, 2022, 3.ª edição, p. 304:

«Desde o DL 38/2003, não é exigida a apreciação do vício em ação autónoma e prévia. Impunha-se, até então, que, por sentença transitada em julgado, se tivesse verificado a falsidade (...) de depoimento (testemunhal ou de parte) (...) que pudessem, em qualquer caso, ter determinado a decisão a rever. Esta verificação tem lugar agora na própria instância de recurso (art. 700-2 ...).»

– J. Pinto Furtado, Recursos em Processo Civil (de acordo com o CPC de 2013), Quid Juris, p. 161:

– «Surgiu, entretanto, o Decreto-Lei n.º 38/2003, de 8 de março, que, dando nova redação à al. b) do art. 771 CPC, manteve o mesmo fundamento nesta versão alargada, mas dispensando a prévia verificação em sentença passada em julgado, e remetendo a sua demonstração para o ulterior processamento do recurso de revisão - que é o princípio que vigora hoje em dia, constante da al. b) do art. 696 CPC 2013.»

– J. O. Cardona Ferreira, Guia de Recursos em Processo Civil, O Novo Regime Recursório Civil, 4.ª Edição, 2007, Coimbra Editora, p. 237:

«Voltando (...) ao Dec.-Lei n.º 38/2003, diremos que as alterações decorrentes desse decreto-lei incidiram, especialmente, na circunstância de, simplificando, serem eliminadas situações que, no regime anterior, exigiam uma ação autónoma prévia no recurso extraordinário de revisão.

(...)

[Este diploma] reduziu a necessidade de ação autónoma prévia ao caso da alínea a) do art.771.º, sentença criminal contra Juiz.

Nos demais casos de revisão, tudo passou a poder ser apreciado, mais simplesmente, no próprio processado do recurso de revisão (...).»

– Abrantes Geraldês, Recursos em Processo Civil, Almedina, 2022, 7.ª edição, pp. 579 - 580:

«Ao contrário do que emergia da primitiva redação do preceito, não se tornará necessário instruir o requerimento com qualquer sentença confirmativa da falsidade, podendo a matéria pertinente integrar a discussão no âmbito da revisão. Ainda assim, será naturalmente mais fácil obter a procedência do recurso se o recorrente puder demonstrar a falsidade a partir de sentença penal ou cível que, porventura, tenha reconhecido esse vício.»

– Lucinda Dias da Silva, loc. cit., p. 1290:

«Ao contrário do que sucedia antes da reforma introduzida pelo D.L. n.º 38/2002 (...), a revisão da decisão com base neste fundamento não pressupõe que a falsidade tenha sido declarada em ação prévia ao início do processo de revisão. Alteração que se revela em sintonia com a tendência que se tem vindo a verificar (...) no sentido de amplificar e facilitar a possibilidade de recurso a este meio processual.»

– Fernando Amâncio Ferreira, Manual dos Recursos em Processo Civil, Almedina, 2009, 9.ª edição, p. 331:

«Com a entrada em vigor do DL n.º 38/2003, que deu nova redação à alínea que analisamos, deixou de ser necessário, ao contrário do que se exigia anteriormente, que qualquer uma destas falsidades seja constatada através de sentença transitada em julgado, sem prejuízo de o recorrente poder lançar mão do processo de declaração a fim de obter previamente uma verificação da falsidade.»

No mesmo sentido, ainda, v.g., Ferreira de Almeida¹¹, Rui Pinto¹², Luís Filipe Brites Lameiras¹³ e Catarina Gonçalves Botelho¹⁴.

c) Quanto à posição do acórdão fundamento.

17- Por sua vez, o acórdão fundamento acolhe a tese oposta à que sobre a matéria em causa foi assumida no acórdão recorrido, dizendo-se no respetivo sumário que «[a] falsidade, como fundamento do recurso, no caso de depoimentos de testemunhas e/ou peritos, tem de já estar verificada no local próprio, o que significa que a montante terá de ter existido um processo cível ou criminal, onde aquela tenha sido demonstrada, o que implica a existência de uma sentença transitada em julgado nesse sentido e que entre os depoimentos e a decisão a rever haja uma relação de causa e efeito».

Na respetiva fundamentação refere-se, essencialmente, que:

«(...)

A questão solvenda, em sede deste específico fundamento do recurso de revisão, consiste em aferir, afinal

das contas, o que é que o legislador quer dizer com a verificação da falsidade dos depoimentos, isto é, como e quando podemos nós concluir que estamos perante depoimentos falsos?

Como decorre da fundamentação do acórdão sob censura «(...) Não basta comparar o depoimento de uma testemunha prestado num processo cível e o depoimento de outra testemunha num processo-crime, mesmo que ambos sejam inteiramente divergentes quanto às mesmas questões, para se poder falar de falsidade do depoimento da primeira em favor da veracidade do da segunda. Será necessário que os elementos de prova globalmente considerados forneçam uma indicação clara de que o teor do primeiro depoimento é manifestamente contrário à verdade dos factos. (...)», sendo certo que foi nessa comparação que os Recorrentes basearam a sua impugnação recursiva, fazendo o confronto entre as declarações prestadas pela testemunha ouvida no processo cível, J S e dos Réus/Recorridos M e N, ouvidos como testemunhas no âmbito do aludido processo criminal.

A primeira perplexidade que se nos suscita é a de saber em qual dos processos, o cível ou o criminal, ocorreu a falsidade (?), já que em ambos os processos as pessoas assinaladas prestaram os seus depoimentos como testemunhas e enquanto tal prestaram juramento nos termos dos normativos insertos nos artigos 513º, nº1 e 459º, nº1 do CPCivil e 132º, nº1, alíneas *b)* e *d)*, do CPPenal, o que implica a obrigação de falarem a verdade sob pena de incorrerem nas sanções aplicáveis às falsas declarações, acrescendo ainda a circunstância de a referida e suposta inveracidade dos depoimentos não ter sido verificada em nenhum daqueles dois procedimentos, o que sempre seria uma circunstância impeditiva do uso do recurso extraordinário de revisão, nos termos do artigo 696º, alínea *b)* do CPCivil.

Estamos, assim, perante a alegação pelos Recorrentes de um *non liquet*, o qual não poderá ser resolvido através da aferição pelo segundo grau, em sede de recurso extraordinário de revisão, da bondade (ou falta dela) dos depoimentos prestados, concluindo-se aqui, pela falsidade dos mesmos.

A falsidade, como fundamento do recurso, no caso de depoimentos de testemunhas e/ou peritos, tem de já estar verificada no local próprio, o que significa que a montante terá de ter existido um processo cível ou criminal, onde aquela tenha sido demonstrada, o que implica a existência de uma sentença transitada em julgado nesse sentido e que entre os depoimentos e a decisão a rever haja uma relação de causa e efeito, Cândida da Silva Antunes Pires, *ibidem*, 201/203, Santos Silveira, l.c., 461/462 «(...) A decisão que apreciou o objeto da lide assenta no binómio matéria de facto - matéria de direito. É óbvio, portanto, que se a prova que conduz à fixação dos factos, que hão-de alicerçar o veredictum, é falsa, não se pode respeitar a autoridade do caso julgado, este deixa de ter prestígio, e impõe-se a sua revisão, a fim de se obter a revogação e substituição por outro que se estribe numa prova verdadeira. (...)».

Ora, como é bom de ver, na espécie, os Recorrentes não apresentaram qualquer decisão a atestar da falsidade dos depoimentos das testemunhas ouvidas, antes carregaram para os autos as transcrições dos depoimentos das mesmas, fazendo a respetiva comparação e daí retirando, em sua opinião, as contradições que entendem existir e que, igualmente em sua opinião, conduzem à constatação da falsidade dos depoimentos onde o Tribunal fez assentar as respostas dadas aos pontos da base instrutória que impugnaram, e, continuam aqui a pôr em crise, o que sempre conduziria, no bom rigor dos princípios, à rejeição do recurso, nos termos do normativo inserto no artigo 699º, nº1 do CPCivil, *cfr inter alia*, em casos paralelos produzidos na área criminal que aqui chamamos à colação tendo em atenção o preceituado no artigo 8º, nº3 do CCivil, os Ac STJ de 13 de Setembro de 2007 (...) e de 7 de Julho de 2009 (...), in www.dgsi.pt.

As conclusões de recurso claudicariam, sem mais, por aqui.

Mas prossigamos.

Comportando o recurso excepcional de revisão, os mesmos recursos ordinários a que estariam originariamente sujeitas as decisões proferidas na ação em que foi proferida a sentença a rever, nº 6 do artigo 697º do CPCivil, daqui decorre que na impugnação extraordinária de revisão existe uma ação que se distingue da ação anterior, da qual resultou a decisão revidenda, propondo-se aquele instituto à revogação de uma decisão que chegou a transitar em julgado, destinando-se os recursos ordinários desta a uma nova apreciação da questão suscitada: os atos que estruturam a ação de revisão, constituem, desta feita, um processo diferenciado daquele outro que levou à feitura da decisão revidenda e por isso o fundamento do recurso de revisão não terá, em princípio, nada a ver com o objeto desta. Aqui o Recorrente irá atacar a eventual violação pelo Tribunal, da apreciação do fundamento invocado para a revisão, Santos Silveira, l.c., 473/474.

Daqui resulta que o recurso de Revista, agora ensaiado pelos Recorrentes, deveria estar subsumido aos parâmetros indicados nas alíneas *a)*, *b)* e *c)* do artigo 674º, nº1 do CPCivil: a decisão recorrida deveria estar eivada de vício de violação de lei substantiva, e/ou violação ou errada aplicação da lei de processo, sempre com referência ao fundamento invocado para o recurso extraordinário de revisão, qual foi o da falsidade dos depoimentos prestados pelas testemunhas.

Todavia, como infra iremos demonstrar, os Recorrentes não imputam tais violações à decisão recorrida,

antes continuam a não concordar com a apreciação da prova efetuada pelo primeiro e segundo graus aquando da apreciação da questão objeto da decisão que pretendem ver rescindida.

Veja-se, a este propósito o que os Recorrentes invocaram para o pedido de reforma da decisão que formularam, ao imputarem à decisão revidada erro na determinação da norma aplicável e na qualificação jurídica dos factos, alínea *a*) do n.º 2 do artigo 616.º do CPCivil, nomeadamente nos deveres impostos à banca relativamente às matérias discutidas.

Sempre s.d.r.o.c., os Recorrentes confundem os fundamentos do recurso extraordinário de revisão, nesta primeira fase - a de aferição da existência de falsidade dos depoimentos -, com o julgamento subsequente da causa inicial se aquele pedido inicial for julgado procedente.

Nesta primeira fase, a fase rescindente, o Tribunal recorrido apreciou a bondade do fundamento invocado pelos Recorrentes, no caso a falsidade dos depoimentos das testemunhas, artigo 696º, alínea *b*) do CPCivil, tendo chegado à conclusão, pelo confronto efetuado, que não se verificava qualquer motivo para julgar procedente o recurso interposto, cfr Amâncio Ferreira, *ibidem*, 323/324.

Seguindo-se, como se segue, a esta fase, apenas e tão só no caso de ter sido dado provimento ao recurso, uma segunda fase denominada rescisória, na qual o processo de revisão passa a ter a estrutura de uma ação declarativa, procedendo-se de novo à instrução, discussão e julgamento da causa anteriormente julgada e transitada em julgado, nos termos do disposto na alínea *c*) do n.º 1 do artigo 701º do CPCivil, apenas há lugar, de novo, à impugnação do objeto desta, após a prolação da nova sentença e em sede de recursos ordinários então a interpor.

Apenas nesta fase rescisória é que se poderá entrar na apreciação do mérito da causa, e não antes, bem como saber se os depoimentos imputados de falsos foram a causa adequada e necessária à decisão produzida, Santos Silveira, *ibidem*, 482/484.

Neste particular, impõe-se deixar consignado que é às instâncias, designadamente à Relação, que cabe apurar a factualidade relevante para a decisão do litígio, não podendo o Supremo Tribunal de Justiça, em regra, alterar a matéria de facto por elas fixada.

O erro na apreciação das provas e na fixação dos factos materiais da causa não pode ser objeto do recurso de Revista, a não ser nas duas hipóteses previstas no n.º 3 do artigo 674º do CPCivil (...).

(...)

[N]ão cabe ao Supremo Tribunal de Justiça apreciar os depoimentos de parte ou testemunhas a fim de aferir se eles provam, ou não, determinados factos, que não tenham sido objeto de outra prova de valor superior.

Como não cabe averiguar se a convicção firmada pelos julgadores nas instâncias em relação a determinado facto, em prova de livre apreciação, se fez no sentido mais adequado.

Tudo isto para dizer que os Recorrentes ao insurgirem-se em sede de recurso de Revista contra a apreciação da matéria de facto efetuada pela Relação, não estão a impugnar o Acórdão proferido com base nos fundamentos consignados na lei de processo, antes estão a utilizar argumentos que sempre se encontrariam expressamente afastados do objeto do recurso de Revista, como deflui inequivocamente do preceituado no n.º 3 do artigo 674º do CPCivil, caso este tipo de impugnação recursiva fosse admissível na espécie, que não é, como já vimos, sendo-lhes apenas possível por em causa a apreciação efetuada pelo segundo grau do fundamento utilizado para a revisão: a falsidade dos depoimentos (sendo certo que, repetimos, estes apenas foram imputados de não verdadeiros pelos Recorrentes através do mero confronto, inexistindo qualquer decisão judicial a declará-los como falsos).

(...)

18- Com a mesma orientação, v.g. os Acs. da Relação do Porto, de 13.04.2021, Proc. n.º 2279/09.3TBSTS-B.P1, e da Relação de Guimarães, de 20.10.2016, Proc. n.º 978/06.0TBPTL-G.G1.

d) Quanto ao sentido da uniformização de jurisprudência.

19- Como flui do até agora exposto, a solução da dúvida interpretativa suscitada nos presentes autos assenta, basicamente, na apreensão do alcance da mudança do regime legal do recurso de revisão, operada pelo Decreto-Lei n.º 38/2003, de 8 de março, e traduzida na alteração dos artigos 771.º e 773.º, do CPC 1961¹⁵.

Na sua anterior versão, o artigo 771.º, epígrafado «fundamentos do recurso», previa a revisão da decisão transitada em julgado, entre outras situações, no seguinte caso, contemplado na sua alínea *b*): «Quando se apresente sentença já transitada que tenha verificado a falsidade de documento ou ato judicial, de depoimento ou das declarações de peritos, que possam em qualquer dos casos ter determinado a decisão a rever. A falsidade de documento ou ato judicial não é, todavia, fundamento de revisão, se a matéria tiver sido discutida no processo em que foi proferida a decisão a rever». Consonantemente, a propósito da «instrução do requerimento», dispunha o artigo 773.º: «No requerimento de interposição, que é atuado por apenso ao processo, especificar-se-á o fundamento do recurso e com ele se apresentará, nos casos das alíneas *a*), *b*), *c*), *d*) e *g*) do artigo

771.º, certidão da sentença ou o documento em que se funda o pedido; nos casos das alíneas *e)* e *f)*, procurará mostrar-se que se verifica o fundamento invocado».

Com as alterações introduzidas pelo referido decreto-lei, a redação destas disposições legais passou a ser a seguinte:

– Artigo 771.º, alínea *b)*: «A decisão transitada em julgado só pode ser objeto de revisão quando (...) se verifique a falsidade de documento ou ato judicial, de depoimento ou das declarações de peritos ou árbitros, que possam, em qualquer dos casos, ter determinado a decisão a rever, não tendo a matéria sido objeto de discussão no processo em que foi proferida».

– Artigo 773.º: «1 - No requerimento de interposição, que é autuado por apenso, o recorrente alega os factos constitutivos do fundamento do recurso e, no caso da alínea *g)* do artigo 771.º, o prejuízo resultante da simulação processual. 2 - Nos casos das alíneas *a)*, *c)*, *f)* e *g)* do artigo 771.º, o recorrente, com o requerimento de interposição, apresenta certidão, consoante os casos, da decisão ou do documento em que se funda o pedido.»

Por sua vez, o atual Código de Processo Civil¹⁶ manteve intocadas estas (novas) normas, correspondendo-lhes os atuais artigos 696.º, alínea *b)*, e 698.º, respetivamente.

20- Em face da referida alteração legislativa, impõe-se concluir que, efetivamente, a verificação do fundamento previsto no atual artigo 696.º, alínea *b)*, não exige a prévia verificação, por sentença transitada em julgado, da falsidade do depoimento, como decidiu o acórdão recorrido e é entendimento francamente maioritário da jurisprudência e da doutrina.

Afigura-se-nos que neste sentido apontam, incontornavelmente, os elementos interpretativos de ordem sistemática, histórica e racional ou teleológica, na sua interligação com o sentido literal da lei, o qual, como se sabe, tem a dupla função de ponto de partida e de limite da interpretação¹⁷.

Na verdade, conforme emerge do artigo 9.º, do Código Civil, embora a interpretação não deva cingir-se à letra da lei, «não pode, porém, ser considerado pelo intérprete o pensamento legislativo que não tenha na letra da lei um mínimo de correspondência verbal, ainda que imperfeitamente expresso»; e «na fixação do sentido e alcance da lei, o intérprete presumirá que o legislador consagrou as soluções mais acertadas e soube exprimir o seu pensamento em termos adequados».

Ora, em face da história evolutiva das citadas disposições legais, consta-se que desapareceu a expressa exigência de que a falsidade fosse comprovada por «sentença já transitada», realidade da qual também resulta que tal imposição deixou de ter na letra da lei qualquer suporte. Nas expressivas palavras do acórdão de 13 de dezembro de 2017, já citado, deste Supremo Tribunal de Justiça: «[A] sugestão de que legislador, não obstante a esgrimida alteração de 2003, continuaria a consagrar a exigência de uma sentença transitada em julgado para atestar a alegação da existência da falsidade de depoimentos está para além do significado provável da lei, por ser incompatível com sua letra, perante o diferente tratamento que esta, atualmente, oferece para tal requisito. O texto com que o legislador se exprime inculca, pois, uma resposta terminantemente negativa à questão suscitada neste recurso: (...) presentemente, já não se exige que a apreciação da falsidade de depoimento seja feita em ação autónoma e prévia ao recurso de revisão, podendo ter lugar na própria instância de recurso.»

O elemento racional/teleológico também nos esclarece no tocante ao significado das operadas alterações, traduzido nas razões e finalidades que as enformam; e, tudo ponderado, não se vê como possa deixar de concluir-se que com elas se visou facilitar a prova da falsidade, permitindo agora a lei que ela se faça por qualquer forma.

Com efeito, balanceando inovatoriamente os interesses que no plano do instituto em questão conflituam - a necessidade de segurança e certeza jurídica, assegurada pela autoridade do caso julgado, e, por outro lado, as exigências de justiça material (que assumem acrescida centralidade nos modernos sistemas jurídicos) e de salvaguarda do prestígio da função jurisdicional do Estado -, o legislador optou por conferir reforçada tutela aos imperativos de reparação das patologias processuais associadas a iniquidades de especial gravidade.

Na mesma perspetiva aponta ainda o elemento sistemático, enquanto «cânone hermenêutico da coerência e da totalidade»¹⁸, uma vez que apenas esta interpretação confere congruência normativa aos artigos que (nas dimensões que ora relevam) regulam os fundamentos do recurso de revisão e, conexamente, a instrução do respetivo requerimento, permitindo, do mesmo passo, atribuir à alteração legislativa levada a cabo um sentido inteligível, útil e unitário.

21- Em face do exposto, considera-se ser de uniformizar a jurisprudência no sentido de que admissibilidade de recurso extraordinário de revisão fundado na falsidade de um depoimento não exige que a falsidade tenha sido previamente declarada por sentença transitada em julgado, improcedendo, por conseguinte, o presente recurso.

IV.

22- Nestes termos, acorda o Pleno das Secções Cíveis e Social do Supremo Tribunal de Justiça em:

a) Negar provimento ao recurso extraordinário para uniformização de jurisprudência interposto pela ré e confirmar o acórdão recorrido, tramitando-se subsequentemente os autos em conformidade com o disposto nos artigos 699.º, número 2, e 700.º, números 2 e 3;

b) Uniformizar a jurisprudência nos seguintes termos: «A admissibilidade de recurso extraordinário de revisão fundado na falsidade de um depoimento não exige que a falsidade tenha sido previamente declarada por sentença transitada em julgado».

Custas pela recorrente.

Lisboa, 23 de novembro de 2023.

Mário Belo Morgado - Relator.

Júlio Manuel Vieira Gomes.

Maria da Graça Trigo.

Pedro de Lima Gonçalves.

Lino José Batista Rodrigues Ribeiro.

José António de Sousa Lameira.

Fátima Gomes.

Graça Amaral.

Maria Olinda Garcia.

Catarina Serra.

Oliveira Abreu.

Maria João Vaz Tomé.

António Magalhães.

Ricardo Alberto Santos Costa.

José Maria Ferreira Lopes.

João Cura Mariano.

Manuel Capelo.

António Barateiro Martins.

Fernando Batista de Oliveira.

Luís Espírito Santo.

José Manuel Arcanjo Rodrigues.

Nuno Ataíde das Neves.

José Luís Ramalho Pinto.

Ana Resende.

Ana Paula Lobo.

Domingos José de Moraes.

Manuel José Aguiar Pereira.

Afonso Henrique.

Isabel Salgado.

Jorge Leal.

Maria Amélia Alves Ribeiro.

Emídio Francisco Santos.

Nelson Borges Carneiro.

Rui Manuel Gonçalves.

Luís Fernando dos Santos Correia de Mendonça.

Leonel Seródio.

Maria dos Prazeres Couceiro Pizarro Beleza.

Maria Clara Sottomayor.

-
1. Como todas as disposições legais citadas sem menção em contrário.
 2. Processo n.º 611/17.5T8MTS-B.P1.S1.
 3. Disponível em www.dgsi.pt, como todos os demais acórdãos citados sem menção em contrário.
 4. Código de Processo Civil Anotado, II, Almedina, 2015, pp. 401 - 402.
 5. Código de Processo Civil Anotado, VI, Coimbra Editora, Reimpressão, 1981, pp. 335 e 336.
 6. Manual dos Recursos em Processo Civil, Almedina, Coimbra, 9.ª ed., p. 325.
 7. Na imagem de Lucinda Dias da Silva, O (designado Recurso) Extraordinário de Revisão, BFDUC, XCV, II, 2019, p. 1310.
 8. Ibidem.

9. Loc. cit., p. 1308.
10. Destaques nossos.
11. Direito Processual Civil, II, Almedina, 2015, p. 571.
12. Loc. cit., p. 402.
13. Notas Práticas ao Regime dos Recursos em Processo Civil, Almedina, 2009, 2.^a edição, p. 294.
14. Recurso de Revisão no Processo Civil, 2020, FDUL, p. 31. disponível em: https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/49618/1/ulfd0148996_tese.pdf
15. Na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 329-A/95, de 12.12.
16. Aprovado pela Lei n.º 41/2013, de 26 de junho. 4.^a Edição, 2007, Coimbra Editora.
17. Sobre a «tarefa de interligação e valoração que acompanha a apreensão do sentido literal» (nas palavras do acórdão do STJ de 4 de maio de 2011, Processo n.º 4319/07.1TTLSB.L1.S1), v.g. Karl Larenz, Metodologia da Ciência do Direito, 3.^a edição, pp. 439-489, e Baptista Machado, Introdução ao Direito e ao Discurso Legitimador, 12.^a edição, 2000, Coimbra, pp. 175-192.
18. Cfr. Manuel de Andrade, Sentido e Valor da Jurisprudência, oração de sapiência proferida em 30 de outubro de 1953, Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, ano XLVIII (1972), P. 275.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES SINDICAIS****I - ESTATUTOS****Confederação Sindical da Educação dos Países de Língua Portuguesa - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 30 de janeiro de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2020.

CAPÍTULO I**(Constituição, denominação, duração, âmbito, sede e delegações)****Artigo 1.º****(Constituição, denominação e duração)**

Nos termos da lei e dos presentes estatutos, é constituída, por tempo indeterminado, uma associação internacional sem fins lucrativos, que adota a denominação de Confederação Sindical da Educação dos Países de Língua Portuguesa, adiante designada por confederação.

Artigo 2.º**(Âmbito objetivo)**

O âmbito de atuação da confederação centra-se nas atividades da educação e dos professores, educadores e demais trabalhadores que prosseguem os objetivos adiante definidos.

Artigo 3.º**(Sede, delegações e âmbito territorial)**

1- A confederação tem a sua sede em Lisboa, podendo esta ser transferida para qualquer outro lugar, por deliberação simples da assembleia sindical da educação.

2- A confederação poderá criar delegações ou outras formas locais de representação nos países de língua portuguesa ou outros.

3- A confederação desenvolverá a sua atividade em Portugal e demais países de língua oficial portuguesa, designadamente naqueles em que existam organizações membro.

CAPÍTULO II**(Objetivos e princípios fundamentais)****Artigo 4.º****(Objetivos)**

Constituem objetivos da confederação:

- a) O estreitamento das relações entre as organizações sindicais de professores e trabalhadores em educação dos países lusófonos;
- b) A cooperação nos domínios social, económico, cultural, jurídico e pedagógico, em particular no que respeita à formação de professores;
- c) A defesa e promoção, através da educação, da língua portuguesa, património comum dos nossos povos;
- d) A defesa e promoção de uma escola pública, laica, gratuita, democrática e de qualidade, fator essencial para que todos tenham acesso à educação, independentemente das condições sociais, credos religiosos ou filosóficos, cor, etnia ou convicções ideológicas;
- e) A articulação da intervenção das diversas organizações face aos processos de reforma educativa em curso nos respetivos países;
- f) O intercâmbio de experiências na formação sindical;
- g) O reforço da cooperação com o movimento sindical internacional;
- h) Assumir, nas organizações em que participe, o estatuto de organização representativa dos interesses da lusofonia na área educativa, com todas as obrigações e limites que tal estatuto implique;
- i) Assumir-se como interlocutor perante os poderes constituídos, em especial a Comunidade de Países de Língua Portuguesa (CPLP), reivindicando o direito de informação e consulta sobre todos os assuntos que respeitem à educação e aos professores, educadores e demais trabalhadores em educação.

Artigo 5.º

(Princípios fundamentais)

- 1- A confederação alicerça a sua ação nos princípios da liberdade associativa, da democracia, da independência e da unidade, através de uma postura ativa e participada.
- 2- A confederação caracteriza a liberdade associativa como o direito de todas as organizações se tornarem membros, independentemente das suas opções políticas, religiosas, filosóficas, ideológicas ou outras.
- 3- A confederação reconhece e defende a democracia, garante a unidade dos membros e do funcionamento dos órgãos, das estruturas e da vida da confederação, constituindo o seu exercício simultaneamente um direito e um dever de todos os membros.
- 4- A confederação define a independência associativa como a garantia da autonomia face aos estados, aos governos, às entidades patronais, aos partidos políticos e às organizações religiosas.
- 5- A confederação reconhece e defende a unidade de todos os trabalhadores e a unidade das suas organizações representativas como condição e garantia dos seus direitos, liberdades e interesses.

CAPÍTULO III

(Dos membros)

Artigo 6.º

(Aquisição da qualidade de membro)

- 1- São membros fundadores as organizações sindicais de professores e trabalhadores em educação subscritoras da Declaração de Lisboa, em 9 de maio de 2008, bem como todas as que participaram na Conferência Sindical de Educação, realizada em Aveiro, em 20 de outubro de 2018, que aprovou os primeiros estatutos.
- 2- Poderão ainda ser admitidas como membros outras organizações sindicais de professores e trabalhadores em educação, a seu pedido, e por decisão favorável da assembleia sindical da educação, por maioria de dois terços.

Artigo 7.º

(Perda da qualidade de membro)

- 1- A violação grave dos estatutos da confederação implica a perda da qualidade de membro.
- 2- A decisão fundamentada compete à assembleia sindical da educação, decidindo por maioria de três quartos.
- 3- Perde automaticamente a qualidade de membro a organização que deixe de contribuir financeiramente para a confederação, não pagando a quotização a que esteja obrigada, por um período de três anos consecutivos.

4- Perde ainda a qualidade de membro a organização que o requeira voluntariamente, através de carta registada dirigida ao secretário-geral.

Artigo 8.º

(Direitos dos membros)

Constituem direitos dos membros:

- a) Tomar parte nas reuniões da assembleia sindical da educação;
- b) Eleger e ser eleito para cargos associativos;
- c) Participar em todas as atividades da confederação;
- d) Ter acesso a informação regular sobre as atividades da confederação.

Artigo 9.º

(Direito de tendência)

1- A confederação, de acordo com os seus princípios da liberdade, da democracia, da independência e da unidade, reconhece, nos termos previstos na lei e nos presentes estatutos, o direito à existência no seu seio de diversas correntes de opinião ou tendências, às quais será alheia e que, por isso, serão da exclusiva responsabilidade dos seus membros.

2- As diferentes correntes de opinião ou tendências exprimem-se através do exercício do direito de participação dos seus membros, a todos os níveis e em todos os órgãos.

3- As tendências que reúnam pelo menos 10 % dos membros da confederação deverão ser reconhecidas e registadas, devendo requerer à assembleia sindical da educação o seu registo como tendência.

4- Do requerimento referido no número três devem constar:

- a) A denominação da tendência;
- b) O nome completo e a assinatura dos representantes de todos os membros da tendência;
- c) A identificação e os meios de contacto do elemento que representa a tendência nas relações desta com os restantes órgãos.

5- Constituem direitos das tendências:

- a) Exprimir livremente as suas opiniões sobre todas as propostas e projetos submetidos à apreciação e deliberação da assembleia sindical da educação, bem como apresentar propostas e projetos próprios, com respeito pela respetiva ordem de trabalhos e sem prejuízo das regras estatutárias e regulamentares aplicáveis;
- b) Intervir nos trabalhos dos demais órgãos, através dos seus elementos que integrem esses órgãos, com respeito pela ordem de trabalhos e pelas regras estatutárias e regulamentares;
- c) Apresentar candidaturas à eleição dos elementos dos órgãos da confederação, podendo identificar essas candidaturas com a menção da denominação da respetiva tendência.

6- O exercício do direito de tendência não desobriga, em caso algum, do cumprimento de quaisquer obrigações decorrentes dos presentes estatutos e dos regulamentos em vigor.

7- O direito de intervenção e participação dos membros de cada tendência nos órgãos da confederação não prevalece sobre o direito de intervenção e participação dos demais elementos.

8- O voto dos elementos que integram qualquer tendência é livre, não podendo ser condicionado por qualquer forma de disciplina imposta pela respetiva tendência.

Artigo 10.º

(Deveres dos membros)

1- Constituem deveres dos membros:

- a) Participar nas atividades da confederação, empenhando-se nas tarefas e nos mandatos que lhes forem cometidos;
- b) Zelar pela imagem da confederação junto dos poderes públicos e da sociedade em geral;
- c) Exercer os cargos sociais para que tenham sido eleitos;
- d) Contribuir financeiramente para a organização, nos termos decididos pela assembleia sindical da educação relativamente à quotização;
- e) Participar de forma ativa e interessada na concretização dos objetivos da organização;
- f) Respeitar e cumprir os estatutos da confederação.

2- O incumprimento do dever previsto na alínea d) do número 1 pelo período de um ano implica a perda do direito de voto na assembleia sindical da educação, bem como nos demais órgãos em que a organização em causa estiver representada.

3- A manutenção do incumprimento pelo período de três anos implica, automaticamente, a perda da qualidade de membro.

CAPÍTULO IV

(Organização e funcionamento)

SECÇÃO I

(Disposições gerais)

Artigo 11.º

(Órgãos e mandato)

1- São órgãos da confederação:

- a) A assembleia sindical da educação;
- b) O secretariado permanente;
- c) A comissão executiva;
- d) O conselho fiscal;
- e) O conselho consultivo.

2- Os órgãos previstos nas alíneas b) e d) do número 1 são eleitos em reunião da assembleia sindical da educação, nos termos definidos nos presentes estatutos.

3- A comissão executiva é ratificada pela assembleia sindical da educação, na sequência de proposta apresentada pelo secretariado permanente.

4- O mandato dos órgãos identificados nas alíneas b) a d) do número 1 do presente artigo tem a duração de quatro anos.

SECÇÃO II

(Assembleia sindical da educação)

Artigo 12.º

(Definição e composição)

1- A assembleia sindical da educação, adiante designada por assembleia, é o órgão deliberativo máximo da confederação.

2- A assembleia é composta por todas as organizações pertencentes à confederação.

Artigo 13.º

(Competências)

São competências da assembleia:

- a) Definir e orientar a política geral e as estratégias da confederação;
- b) Eleger o secretariado permanente e, conjuntamente, o secretário-geral da confederação;
- c) Ratificar, por proposta do secretariado permanente, a comissão executiva da confederação;
- d) Eleger o conselho fiscal da confederação;
- e) Ratificar a emissão de convite e a admissão de novos membros do conselho consultivo;
- f) Rever os estatutos, para o que é requerida a maioria de dois terços;
- g) Admitir os novos membros;
- h) Decidir, de forma fundamentada, sobre a exclusão de membros, para a qual é necessária uma maioria de três quartos;
- i) Decidir sobre as responsabilidades financeiras dos membros;
- j) Aprovar, por proposta da comissão executiva e ouvido o conselho fiscal, o plano de atividades e o orçamento;
- k) Aprovar, por proposta da comissão executiva e ouvido o conselho fiscal, o relatório e contas;
- l) Aprovar o regulamento interno da confederação;

- m) Resolver eventuais casos omissos nos presentes estatutos;
- n) Apreciar parecer do conselho fiscal e decidir sobre eventuais conflitos de interpretação relativos a pontos concretos dos estatutos;
- o) Decidir sobre a extinção, liquidação e venda do património da confederação, para o que é requerida uma maioria de dois terços dos seus membros.

Artigo 14.º

(Periodicidade e convocação das reuniões)

- 1- A assembleia reúne ordinariamente duas vezes por ano, por convocação do secretariado permanente
- 2- A assembleia reúne ainda extraordinariamente, sempre que necessário, também por convocação do secretariado permanente ou quando requerido por, pelo menos, dois terços dos seus membros.

Artigo 15.º

(Funcionamento)

- 1- As reuniões da assembleia poderão decorrer de forma presencial ou *online*, ou ainda em modo misto, designadamente devido a eventuais dificuldades de deslocação.
- 2- Independentemente do formato das reuniões, cada organização pode fazer-se representar nas mesmas por mais do que um elemento.
- 3- A assembleia só poderá funcionar estando presentes, pelo menos, metade dos seus membros, pertencentes a, pelo menos, quatro países.
- 4- Os trabalhos serão dirigidos, rotativamente, por um representante de cada uma das organizações membro.
- 5- No caso de reuniões presenciais ou em modo misto, a assembleia decorrerá, sempre que possível, rotativamente nos países onde se encontrem sediados os seus membros.

Artigo 16.º

(Deliberações)

- 1- Cada organização membro tem direito a um (1) voto.
- 2- A fim de permitir qualquer das possibilidades de reunião previstas no número 1 do artigo anterior, será disponibilizada a possibilidade de voto eletrónico.
- 3- O voto eletrónico será de utilização obrigatória, quer em atos eleitorais, quer em caso de deliberações fundamentais, sempre que as reuniões não decorram exclusivamente de forma presencial.
- 4- Qualquer que seja a forma de votação, o direito de voto é exercido pelo responsável máximo da organização ou, na sua ausência, pelo elemento antecipadamente credenciado para tal pela organização em causa.
- 5- As deliberações são, por norma, tomadas por maioria simples dos membros presentes, salvo nos casos em que os presentes estatutos dispuserem de modo diferente.
- 6- Quando necessário, designadamente em caso de reuniões *online* ou em formato misto, as decisões tomadas poderão ser assumidas por circulação e subscrição de documentos.
- 7- De todas as reuniões será lavrada ata, da qual constarão as deliberações tomadas, bem como as intervenções ou sínteses das mesmas apresentadas por escrito para esse efeito pelos seus autores.

SECÇÃO III

(Secretariado permanente)

Artigo 17.º

(Definição e composição)

- 1- Sem prejuízo do disposto no número 3 do presente artigo, o secretariado permanente é constituído por seis elementos eleitos em reunião da assembleia.
- 2- A eleição é feita em lista completa, com a indicação do candidato a secretário-geral, por maioria simples de votos expressos.
- 3- Integra ainda o secretariado permanente o coordenador da comissão executiva.

Artigo 18.º

(Competências)

- 1- São competências do secretariado permanente:
 - a) Dirigir a confederação e assegurar o seu regular funcionamento;
 - b) Representar a confederação em juízo ou fora dele, podendo delegar essa função na comissão executiva;
 - c) Analisar os pedidos de admissão de novos membros e submeter a sua candidatura à assembleia para decisão;
 - d) Submeter à assembleia proposta de comissão executiva;
 - e) Propor à assembleia o convite a determinadas personalidades, nos termos dos presentes estatutos, para eventual admissão ao conselho consultivo;
 - f) Convocar a assembleia, nos termos previstos nos estatutos.
- 2- O secretariado permanente pode ainda apresentar à assembleia propostas fundamentadas de alterações aos estatutos da confederação.
- 3- São competências específicas do secretário-geral:
 - a) Convocar e dirigir as reuniões do secretariado permanente;
 - b) Apresentar ao secretariado permanente proposta de comissão executiva.

Artigo 19.º

(Periodicidade e convocação das reuniões)

- 1- O secretariado permanente reúne ordinariamente duas vezes por ano, por convocação do secretário-geral.
- 2- O secretariado permanente reúne ainda extraordinariamente, quando necessário, igualmente por convocação do secretário-geral ou a pedido de, pelo menos, dois terços dos membros da assembleia.

Artigo 20.º

(Funcionamento)

- 1- As reuniões do secretariado permanente poderão decorrer de forma presencial ou *online*, ou ainda em modo misto, designadamente devido a eventuais dificuldades de deslocação.
- 2- O secretariado permanente só poderá funcionar com a presença da maioria dos seus elementos.
- 3- Os trabalhos serão, por norma, dirigidos pelo secretário-geral, podendo este delegar essa função no coordenador da comissão executiva.
- 4- No caso de reuniões presenciais ou em modo misto, o secretariado permanente reunirá, por norma, no país onde se encontra sediada a organização a que pertence o secretário-geral.

Artigo 21.º

(Deliberações)

- 1- As decisões do secretariado permanente são tomadas por maioria simples dos membros em efetividade de funções.
- 2- A confederação obriga-se perante terceiros mediante a assinatura de dois dos membros do secretariado permanente, um dos quais obrigatoriamente o secretário-geral.
- 3- Quando necessário, designadamente em caso de reuniões *online* ou em formato misto, as decisões poderão ser assumidas por circulação e subscrição de documentos.
- 4- De todas as reuniões será lavrada ata, da qual constarão as deliberações tomadas, bem como as intervenções ou sínteses das mesmas apresentadas por escrito para esse efeito pelos seus autores.

SECÇÃO IV

(Comissão executiva)

Artigo 22.º

(Definição e composição)

- 1- A comissão executiva, composta por até sete elementos, é ratificada em reunião da assembleia, por proposta do secretariado permanente, respeitado o disposto nos números seguintes.

2- Apenas podem integrar a comissão executiva elementos pertencentes a qualquer das organizações membro ou das que as integrem.

3- A ratificação é feita em lista completa, com a indicação do candidato a coordenador, por maioria simples dos votos expressos.

Artigo 23.º

(Competências)

São competências da comissão executiva:

a) Assegurar o funcionamento administrativo da confederação, no respeito pelas decisões do secretariado permanente e da assembleia;

b) Gerir, em estreita articulação com o secretariado permanente e o secretário-geral, a correspondência e outros contactos com as organizações da confederação, bem como com organizações externas;

c) Preparar dossiês específicos sobre diferentes assuntos de interesse, tendo em conta os objetivos da confederação e os grupos de trabalho constituídos;

d) Representar a confederação em juízo ou fora dele, em caso de delegação pelo secretariado permanente;

e) Elaborar e apresentar à assembleia propostas de plano de atividades e de orçamento;

f) Elaborar e apresentar à assembleia propostas de relatório e contas;

g) Elaborar e apresentar à assembleia proposta de regulamento interno.

Artigo 24.º

(Periodicidade e convocação das reuniões)

1- A comissão executiva reúne ordinariamente uma vez por mês, por convocação do seu coordenador.

2- A comissão executiva reúne ainda extraordinariamente, quando necessário, igualmente por convocação do coordenador.

Artigo 25.º

(Funcionamento)

1- As reuniões da comissão executiva poderão decorrer de forma presencial ou *online*, ou ainda em modo misto, designadamente devido a eventuais dificuldades de deslocação.

2- A comissão executiva só poderá funcionar com a presença da maioria dos seus membros.

3- Os trabalhos da comissão executiva serão, por norma, dirigidos pelo coordenador.

4- No caso de reuniões presenciais ou em modo misto, a comissão executiva reunirá, por norma, no país onde se encontra sediada a organização a que pertence o seu coordenador.

Artigo 26.º

(Deliberações)

1- As decisões da comissão executiva são tomadas, por norma, por consenso.

2- Na ausência de consenso, e desde que a matéria em causa permita o adiamento da deliberação, será a mesma remetida para decisão em reunião do secretariado permanente.

3- Quando o previsto no número 2 não seja de todo possível, as deliberações serão tomadas por maioria simples dos presentes.

4- De todas as reuniões será lavrada ata, da qual constarão as deliberações tomadas, bem como as intervenções ou sínteses das mesmas apresentadas por escrito para esse efeito pelos seus autores.

SECÇÃO V

(Conselho fiscal)

Artigo 27.º

(Definição e composição)

1- O conselho fiscal é o órgão de fiscalização e controlo da confederação.

2- O conselho fiscal será eleito em reunião da assembleia, em lista completa, por maioria simples dos votos.

3- As listas candidatas deverão indicar expressamente o candidato a presidente, mais dois candidatos efetivos e até um suplente.

4- Os elementos eleitos para o conselho fiscal não poderão pertencer ao secretariado permanente nem à comissão executiva.

Artigo 28.º

(Competências)

São competências do conselho fiscal:

- a) Fiscalizar o cumprimento dos estatutos e regulamento e a observância das normas de democraticidade interna da organização;
- b) Dar parecer sobre o plano de atividades e o orçamento;
- c) Dar parecer sobre o relatório e contas;
- d) Dar parecer sobre eventuais conflitos de interpretação relativos a pontos concretos dos estatutos.

Artigo 29.º

(Periodicidade e convocação das reuniões)

1- O conselho fiscal reúne ordinariamente duas vezes por ano, por convocação do seu presidente.

1- O conselho fiscal reúne ainda extraordinariamente sempre que considerado necessário, igualmente por convocação do presidente ou dos outros dois elementos do órgão ou ainda em resposta a solicitação da assembleia, do secretariado permanente ou da comissão executiva.

Artigo 30.º

(Funcionamento)

1- As reuniões do conselho fiscal poderão decorrer de forma presencial ou *online*, ou ainda em modo misto, designadamente devido a eventuais dificuldades de deslocação.

2- O conselho fiscal só poderá funcionar com a presença de, pelo menos, dois dos seus elementos.

3- Os trabalhos do conselho fiscal serão dirigidos pelo seu presidente ou, na sua ausência, pelo elemento mais antigo em funções ou, caso a antiguidade no cargo seja a mesma, pelo elemento mais velho.

Artigo 31.º

(Deliberações)

1- As deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria simples.

2- De todas as reuniões será lavrada ata, da qual constarão as deliberações tomadas, bem como as intervenções ou sínteses das mesmas apresentadas por escrito para esse efeito pelos seus autores.

SECÇÃO VI

(Conselho consultivo)

Artigo 32.º

(Definição e composição)

1- O conselho consultivo é um órgão de consulta e apoio ao trabalho da confederação.

2- O conselho consultivo será composto por todos os ex-dirigentes da confederação que manifestem esse interesse.

3- Poderão ainda integrar o conselho consultivo outras personalidades com percurso relevante em qualquer das organizações membro ou nas que as integrem ou outras figuras de relevo no mundo da educação, da formação e da cultura.

4- A admissão ao conselho consultivo, nos termos do número anterior, será feita por convite, na sequência de proposta do secretariado permanente e após ratificação pela assembleia.

5- Na primeira reunião de cada mandato dos órgãos eleitos em assembleia, o conselho consultivo elegerá, de entre os seus membros, o seu presidente.

Artigo 33.º

(Competências)

São competências do conselho consultivo:

- a) Apresentar à comissão executiva as sugestões que entenda de interesse para a confederação, no âmbito da sua análise da situação político-sindical no âmbito da educação;
- b) Elaborar estudos sobre temas específicos de interesse para a confederação;
- c) Contribuir para a elaboração de documentos produzidos pela comissão executiva ou pelo secretariado permanente.

Artigo 34.º

(Periodicidade e convocação das reuniões)

- 1- O conselho consultivo reúne ordinariamente duas vezes por ano, por convocação do seu presidente.
- 2- O conselho consultivo reúne ainda extraordinariamente sempre que considerado necessário, igualmente por convocação do presidente.

Artigo 35.º

(Funcionamento)

- 1- As reuniões do conselho consultivo poderão decorrer de forma presencial ou *online*, ou ainda em modo misto, designadamente devido a eventuais dificuldades de deslocação.
- 2- Dada a sua natureza consultiva, o conselho consultivo poderá funcionar com qualquer número de presenças.
- 3- Os trabalhos do conselho consultivo serão dirigidos pelo seu presidente ou, em caso de confirmada ausência deste, por um substituto a eleger, de entre os presentes, no início da reunião.

Artigo 36.º

(Deliberações)

- 1- As deliberações do conselho consultivo são tomadas, por norma, por consenso.
- 2- Na ausência de consenso, as deliberações serão tomadas por maioria simples dos presentes.
- 3- De todas as reuniões será lavrada ata, da qual constarão as deliberações tomadas, bem como as intervenções ou sínteses das mesmas apresentadas por escrito para esse efeito pelos seus autores.

CAPÍTULO V

(Receitas)

Artigo 37.º

(Receitas)

Constituem receitas da confederação:

- a) As quotizações pagas pelos membros, de acordo com o determinado pela assembleia;
- b) Os subsídios, doações e participações que lhe sejam atribuídos;
- c) Os rendimentos de bens;
- d) As provenientes de serviços prestados.

CAPÍTULO VI

(Disposições finais)

Artigo 38.º

(Extinção, liquidação e venda do património)

A deliberação sobre uma eventual extinção, liquidação e venda do património da confederação compete à assembleia, que deliberará sobre estas matérias por maioria qualificada de dois terços dos seus membros.

Artigo 39.º

(Resolução de casos omissos e interpretação dos estatutos)

- 1- A resolução de casos omissos dos presentes estatutos compete à assembleia.
- 2- Os conflitos de interpretação relativos a pontos concretos dos estatutos deverão ser submetidos ao conselho fiscal, para emissão de parecer, que será apreciado pela assembleia.

Artigo 40.º

(Entrada em vigor dos estatutos)

- 1- Os presentes Estatutos entram em vigor após publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*.
- 2- As alterações aos estatutos consideram-se em vigor imediatamente após a sua aprovação.

Registado em 13 de dezembro de 2023, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 50, a fl. 4 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato da Carreira de Investigação e Fiscalização do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras - SCIF que passa a denominar-se Sindicato do Pessoal de Investigação Criminal da Polícia Judiciária - SPIC - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 25 de novembro de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2014.

CAPÍTULO I

Denominação, objeto, âmbito, sede e duração

Artigo 1.º

1- O Sindicato do Pessoal de Investigação Criminal da Polícia Judiciária - SPIC é uma associação dotada de personalidade jurídica e capacidade legal para o cumprimento dos seus fins, criado para a promoção e defesa dos interesses socioprofissionais dos seus associados.

2- O SPIC abrange todo o território da República Portuguesa, tem a sua sede em Lisboa, e a sua duração é por tempo indeterminado.

3- O SPIC compreende a sede em Lisboa e seis secções regionais, com sedes no Porto, Coimbra, Lisboa e Faro, abrangendo os funcionários das áreas geográficas de cada uma das correspondentes diretorias da Polícia Judiciária (PJ), e no Funchal e Ponta Delgada, abrangendo os funcionários das áreas geográficas de cada uma das respetivas Regiões Autónomas.

4- As secções regionais têm os direitos e deveres definidos nestes estatutos.

5- A direção nacional pode criar núcleos sindicais nos departamentos de investigação criminal ou nas instalações de apoio, aplicando-se, com as necessárias adaptações, o disposto nos artigos 31.º a 33.º no que respeita aos seus direitos e deveres.

6- O SPIC adota como símbolo a andorinha, de cor azul e forma estilizada sobre um fundo circular de cor branca e como bandeira o mesmo símbolo apostado ao centro em bandeira retangular de cor branca, conforme especificações em anexo I.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais, características e afins

Artigo 2.º

1- O SPIC tem carácter representativo e é de livre adesão para qualquer funcionário da carreira de investigação criminal (CIC) da PJ.

2- O SPIC é democrático, autónomo e independente da administração pública, partidos políticos e organizações sindicais e religiosas.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, é permitido ao SPIC a adesão a organismos nacionais e internacionais, que se proponham fins idênticos aos destes estatutos.

Artigo 3.º

1- O SPIC tem os seguintes fins:

- a) Representar e defender os interesses profissionais, materiais e morais coletivos e individuais dos seus membros;
- b) Manter e fomentar o prestígio profissional dos associados e, bem assim, o do PJ;
- c) Atuar como órgão consultivo junto das entidades competentes em todas as deliberações ou resoluções que digam respeito aos associados, sempre que para tal seja solicitado;
- d) Apresentar às entidades e órgãos competentes as iniciativas e sugestões decorrentes das aspirações dos seus associados, mediante propostas aprovadas pelo SPIC, e organizar as ações necessárias para levar a bom termo as suas reivindicações;
- e) Incentivar e pugnar pela formação técnica, cultural e social dos seus membros, promovendo a realização de cursos, conferências, congressos, publicações e atividades recreativas e desportivas;
- f) Estabelecer e manter relações com organismos nacionais e internacionais em questões de interesse para o sindicato, podendo filiar-se a fim de participar ativamente nos mesmos;
- g) Fomentar a solidariedade, convivência e ajuda mútua de todos os seus membros;
- h) Assumir, em particular, a defesa dos seus membros na sua atuação profissional e sindical;
- i) Criar todos os meios que se reputem necessários para o melhor desempenho das funções profissionais dos associados, atendendo sempre aos princípios estabelecidos por estes estatutos;
- j) Em geral, todos os que possam converter-se em benefícios e não estejam feridos de ilegalidade ou contrariem os princípios estatutários.

CAPÍTULO III

Admissão, direitos e deveres dos associados

Artigo 4.º

1- São condições de admissão:

- a) Ser funcionário da CIC da PJ;
- b) Não estar inscrito em qualquer outra organização sindical.

2- A admissão de associados é feita pelas secções regionais e homologada pela direção nacional.

3- Consideram-se funcionários da CIC, para efeitos previstos nestes estatutos, os funcionários, bem como os contratados que desempenhem funções no âmbito da mesma carreira.

Artigo 5.º

1- São direitos dos associados:

- a) Reclamar fundamentadamente o auxílio do sindicato, sua ação e intervenção;
- b) Eleger e ser eleitos para o desempenho de cargos do SPIC, sempre que reúnam as condições exigidas nestes estatutos;
- c) Fiscalizar as contas e demais documentos apresentados anualmente à consulta dos associados;
- d) Requerer a convocação extraordinária da assembleia geral ou assembleias regionais, nos termos definidos nestes estatutos;
- e) Apresentar propostas e formular requerimentos;
- f) Formular livremente as críticas tidas por convenientes à atuação e decisões dos órgãos do sindicato, mas sempre no seu seio;
- g) Recorrer para o congresso nos termos dos números 3 e 5 do artigo 10.º dos estatutos e para a assembleia geral dos atos dos demais órgãos;
- h) Adquirir o cartão de associado;
- i) Beneficiar de todas as vantagens da ação desenvolvida pelo sindicato.

2- É condição obrigatória ter mais do que um ano de associado, no pleno gozo dos seus direitos, para se poder candidatar a qualquer cargo dos órgãos nacionais e regionais do SPIC.

Artigo 6.º

São deveres dos associados:

- a) Assistir a todas as assembleias gerais e regionais e tomar parte nos respetivos trabalhos;
- b) Respeitar e cumprir as disposições dos presentes estatutos e regulamentos do SPIC, bem como as deliberações da assembleia geral, do congresso e das assembleias regionais;
- c) Pagar mensalmente a quota sindical e todas as que estejam estatuídas ou que venham a ser votadas em congresso;
- d) Desempenhar gratuitamente os cargos para que forem eleitos ou nomeados;
- e) Renunciar aos cargos que desempenhem no SPIC caso ascendam a cargos dirigentes na PJ;
- f) Dirigir aos respetivos corpos gerentes todas as informações úteis à classe de que tiverem conhecimento;
- g) Dar a conhecer aos órgãos competentes, no prazo máximo de trinta dias, a cessação da qualidade de sócio, entregando nesse ato o cartão que os credite como membros do sindicato.

Artigo 7.º

1- O sindicato, pela sua própria natureza unitária, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas, cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2- As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

3- As correntes de opinião podem exercer a sua influência e participação sem que esse direito em circunstância alguma possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

4- O exercício do direito de tendência encontra-se regulado em anexo ao presente estatuto que faz parte integrante do mesmo.

Artigo 8.º

Perdem a qualidade de associado:

- a) Os que deixarem de estar nas condições do número 3 do artigo 4.º dos estatutos;
- b) Os que prejudiquem ou tentem prejudicar, de forma notória e comprovada, o SPIC ou os seus corpos gerentes;
- c) Os que deixarem de pagar quotas por um período de três meses consecutivos ou seis alternados e não procedam ao seu pagamento até trinta dias após a receção do respetivo aviso;
- d) Os que hajam sido punidos disciplinarmente, em última instância, com pena não inferior à de aposentação compulsiva.

Artigo 9.º

Suspensão e readmissão de associados:

a) Aos associados que hajam passado à situação de licença ilimitada é suspensa a qualidade de associado, readquirindo-a logo que termine a causa da suspensão;

b) Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstas para a admissão, salvo no caso de irradiação, em que o pedido de readmissão terá que ser submetido à apreciação do congresso, num prazo nunca inferior a noventa dias a contar da data da irradiação.

Artigo 10.º

1- Os associados que violem os princípios fundamentais ora estatuídos, adotem condutas ofensivas ou desprestigiantes para o sindicato, não aceitem os cargos para que tenham sido eleitos ou não cumpram os estatutos incorrem nas seguintes sanções:

- a) Mera advertência;
- b) Censura registada;
- c) Suspensão até 30 dias;
- d) Irradiação.

2- A pena de irradiação só pode ser imposta ao associado que pratique atos gravemente ofensivos da dignidade moral e profissional - definidos dentro dos parâmetros estabelecidos pelos princípios gerais de direito e ou que, pela aplicação do estatuto disciplinar dos funcionários e agentes da administração central, dariam lugar à instauração de processo disciplinar - lese os interesses patrimoniais do sindicato ou adote, de modo sistemático, condutas manifestamente contrárias aos princípios e objetivos desta.

3- A aplicação das sanções disciplinares é da competência das secções regionais e das decisões destas cabe recurso para a direção nacional. Quando se trate de irradiação, da decisão da direção nacional cabe recurso para o congresso.

4- O recurso das sanções disciplinares aplicadas pelas secções regionais tem efeito suspensivo.

5- O recurso é apresentado ao órgão que aplicou a pena no prazo de 10 dias a contar da data da notificação, o qual o fará subir à instância superior, com informação sobre a mesma.

6- Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado seja dada toda a possibilidade de defesa em adequado processo disciplinar escrito.

CAPÍTULO IV

Dos órgãos associativos: sua composição, atribuições e funcionamento

Artigo 11.º

São órgãos do SPIC:

- a) A assembleia geral;
- b) O congresso;
- c) A direção nacional;
- d) As assembleias regionais;
- e) As secções regionais;
- f) Os delegados sindicais;
- g) O conselho fiscal.

SECÇÃO I

Da assembleia geral e das assembleias regionais

Artigo 12.º

1- A assembleia geral é o órgão deliberativo soberano do SPIC, composto por todos os associados que se encontrem no pleno gozo dos direitos associativos.

2- Compete à assembleia geral, designadamente:

- a) Eleger a direção nacional;
- b) Decretar a dissolução do sindicato;
- c) Votar, sendo caso disso, moção de censura à direção nacional;
- d) Deliberar sobre integração noutras organizações sindicais ou associações com elas relacionadas;
- e) Aprovar o regulamento eleitoral;
- f) Deliberar sobre os assuntos que lhe sejam expressamente remetidos pelo congresso.

3- A aprovação de moção de censura à direção nacional importa a imediata cessação de funções desta, devendo, desde logo, designar-se data para a eleição de nova direção nacional no prazo de trinta dias e constituir-se uma comissão administrativa, composta por cinco elementos, que assegurará a gestão corrente do sindicato.

4- Os elementos da direção nacional não são admitidos à votação da deliberação da moção de censura, devendo aquela ser ouvida, a fim de justificar a sua atuação quanto aos factos que motivaram aquela moção.

5- A cessação de funções da direção nacional, como resultado de uma moção de censura, implica a cessação de funções nas secções regionais dos respetivos presidentes e secretários.

Artigo 13.º

1- As assembleias regionais são órgãos deliberativos das regiões.

2- Compete a cada uma das assembleias regionais:

- a) Definir a linha de atuação da secção regional, sem prejuízo da orientação geral que tiver sido traçada pelo congresso;
- b) Votar o relatório da respetiva secção regional;
- c) Eleger a respetiva secção regional;
- d) Eleger os delegados ao congresso que couberem à respetiva secção regional nos termos do artigo 22.º;
- e) Eleger os delegados sindicais que couberem à respetiva secção regional nos termos do disposto no artigo 35.º

3- A aprovação de moção de censura à secção regional tem os mesmos efeitos que a que for votada para a direção nacional.

4- É aplicável aos elementos da secção regional o número 4 do artigo 12.º

Artigo 14.º

1- As reuniões da assembleia geral e das assembleias regionais são dirigidas por uma mesa, eleita por três anos, por lista completa, de entre os associados em pleno gozo dos seus direitos associativos.

2- A mesa é composta por um presidente e dois secretários.

3- Quando numa reunião da assembleia geral ou das assembleias regionais não se encontre presente ou se incapacite algum dos membros da sua mesa, será eleito quem o substitua nessa assembleia de entre os associados presentes com direito a voto.

4- As reuniões da assembleia geral serão, em princípio, efetuadas em Lisboa.

Artigo 15.º

1- A assembleia geral terá sessões extraordinárias e as assembleias regionais terão sessões ordinárias e extraordinárias e serão convocadas pelos respetivos presidentes da mesa.

2- A convocatória para as sessões ordinárias deve ser levada ao conhecimento dos associados com uma antecedência não inferior a 15 dias em relação às datas da sua efetivação. A convocatória das assembleias extraordinárias far-se-á com uma antecedência não inferior a oito dias, salvo se o seu objetivo for a dissolução da associação, pois neste caso a antecedência não poderá ser inferior a 30 dias.

3- As sessões ordinárias das assembleias regionais terão lugar no mês de janeiro de cada ano.

4- As sessões extraordinárias da assembleia geral terão lugar a pedido do congresso, da direção nacional ou de um quarto dos associados com direito a voto. As das assembleias regionais podem ser convocadas pela respetiva secção regional ou por um quarto dos associados pertencentes à região da respetiva secção, com direito a voto.

5- Observado o condicionalismo do número 5 do artigo 12.º dos estatutos, compete aos respetivos presidentes convocar, de imediato, as assembleias regionais, com o objetivo único de serem marcadas eleições dos presidentes e secretários das secções regionais, observando-se o prazo previsto no número 3 do citado preceito.

Artigo 16.º

1- A assembleia geral e as assembleias regionais só podem deliberar validamente se nelas intervierem pelo menos metade dos associados com direito a voto, salvo se o seu objetivo for a dissolução do sindicato, caso em que a assembleia geral só é deliberativa se estiverem presentes três quartos dos associados com direito a voto.

2- No caso de, à hora marcada para a realização da assembleia geral ou das assembleias regionais, não haver quórum, poderá a mesa funcionar e deliberar validamente no mesmo dia e local uma hora depois, desde que o número de associados presentes não seja inferior a 10 % dos associados com direito a voto, exceto no que respeita aos princípios consignados nos artigos 1.º e 2.º, em que se exige uma presença de pelo menos 20 % dos associados inscritos e em pleno gozo dos seus direitos associativos.

3- No caso de a assembleia geral ter por objetivo a dissolução do sindicato e se não tiver o quórum para o efeito exigido no número 1, a assembleia será convocada para novo dia, com a antecedência prevista na primeira parte do número 2 do artigo 15.º, funcionando então com qualquer número de presentes.

4- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos.

Artigo 17.º

1- A assembleia geral e as assembleias regionais deliberam segundo o sistema de braço levantado, se pelo menos 10 associados o requererem, salvo tratando-se de eleger a direção nacional ou as secções regionais, que terão de o ser por escrutínio secreto.

2- Para as assembleias com fins exclusivamente eleitorais ou em que haja apenas que votar afirmativa ou negativamente sobre pontos concretos, comunicados previamente aos associados, é permitido votar em assembleias gerais simultâneas, por áreas regionais, e ainda pelo correio, em envelope duplo, em que o primeiro conterà a identificação do associado e o segundo, sem qualquer marca, conterà apenas o voto.

3- Nessas assembleias, o funcionamento em segunda convocatória corresponde à segunda chamada dos eleitores no decurso das operações de voto.

4- Estas assembleias funcionam validamente desde que estejam presentes os membros da mesa e pelo menos cinco associados.

Artigo 18.º

1- É permitido o voto por delegação, nomeadamente para deliberação sobre a dissolução do sindicato, moção de censura à direção nacional ou às secções regionais ou apreciação de recursos interpostos em decisões destas em matéria disciplinar.

2- A delegação tem de ser reduzida a escrito e conterà, além da data, o nome, a categoria profissional e a assinatura do sócio, bem como o nome do sócio em que delega.

3- A delegação, cuja validade será verificada no início de cada assembleia pela mesma, é válida apenas para a reunião posterior à sua data, ainda que a apreciação da ordem do dia se prolongue por várias sessões.

4- Nenhum sócio pode intervir nas assembleias em representação de mais de cinco outros associados.

Artigo 19.º

1- A assembleia geral, quando votar a dissolução da associação, deliberará também sobre a liquidação e destino do ativo e o pagamento do passivo, nomeando, se for caso disso, liquidatário, fixando prazo para a liquidação, pronunciando-se sobre a necessidade de prestação de caução por parte dos liquidatários.

2- Os bens do sindicato não podem, em caso algum, ser distribuídos pelos associados.

SECÇÃO II

Do congresso

Artigo 20.º

1- O congresso é o órgão deliberativo do SPIC, composto pelos delegados eleitos ao congresso, pelos associados que integram a respetiva mesa e pelos membros da direção nacional.

2- Compete ao congresso, designadamente:

- a) Definir a linha de atuação do sindicato;
- b) Votar o relatório e contas de cada ano económico e fixar o montante de quotização e de joia;
- c) Deliberar sobre alterações aos estatutos;
- d) Fazer a declaração de caducidade do mandato de qualquer membro da direção nacional;
- e) Apreciar o recurso previsto no número 3 do artigo 10.º;
- f) Apreciar o orçamento geral.

Artigo 21.º

1- A mesa do congresso será constituída pelos associados eleitos nos termos dos números 1 e 2 do artigo 14.º

2- Em caso de impossibilidade de algum dos elementos da mesa do congresso, aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto no número 3 do artigo 14.º

3- As sessões do congresso, ocorrerão preferencialmente em localidades onde existam unidades orgânicas da Polícia Judiciária.

Artigo 22.º

1- Os associados elegerão em assembleia regional, por escrutínio secreto, maioria simples de voto e prévia campanha, como seus representantes e da respetiva secção regional delegados ao congresso, nos termos seguintes:

- a) Um efetivo e um substituto em cada localidade com menos de 12 associados;
- b) Dois efetivos e dois substitutos em localidades com mais de 13 e menos de 25 associados;
- c) Três efetivos e três substitutos nas localidades com mais de 25 e menos de 50 associados;
- d) Quatro efetivos e quatro substitutos nas localidades com mais de 50 e menos de 100 associados;
- e) Cinco efetivos e cinco substitutos nas localidades com 100 ou mais associados.

2- O mandato dos delegados ao congresso é válido até à sessão seguinte deste órgão, incumbindo aos delegados no período entre congressos o desempenho de funções análogas às de delegado sindical.

Artigo 23.º

1- O congresso terá sessões ordinárias e extraordinárias.

2- A convocatória para as sessões do congresso deve ser levada ao conhecimento das secções regionais com uma antecedência não inferior a 15 dias em relação às datas da sua efetivação.

3- As sessões ordinárias terão lugar no mês de março.

4- As sessões extraordinárias terão lugar a pedido da direção nacional ou de pelo menos três secções regionais do SPIC.

Artigo 24.º

1- O congresso só pode deliberar validamente se nele intervierem pelo menos três quartos dos congressistas.

2- No caso de na hora marcada para a realização do congresso não estiverem presentes pelo menos três quartos dos congressistas, o congresso será convocado para novo dia, com a antecedência prevista no número 2 do artigo 23.º dos estatutos, podendo então funcionar e deliberar validamente se nele intervierem pelo menos dois terços dos congressistas.

3- As deliberações são tomadas por maioria simples, com exceção das matérias contidas nas alíneas *b)* e *c)* do número 2 do artigo 20.º para as quais é exigida maioria de dois terços dos congressistas presentes.

Artigo 25.º

1- O congresso delibera segundo o sistema de braço levantado se pelo menos cinco congressistas o requerem, salvo se tratar de apreciar em via de recurso, decisão que tenha imposto qualquer sanção disciplinar a um associado, fazendo-se as suas votações por escrutínio secreto.

2- Para o congresso em que haja apenas que votar afirmativa ou negativamente sobre pontos concretos, comunicados previamente aos congressistas, é permitido votar pelo correio, em envelope duplo, em que o primeiro conterà a identificação do congressista e o segundo, sem qualquer marca, conterà apenas o voto.

3- Nestes congressos, o funcionamento em segunda convocatória corresponde à segunda chamada dos eleitores no decurso das operações de voto.

4- Estes congressos funcionam validamente desde que estejam presentes os membros da mesa e pelo menos cinco outros congressistas.

SECÇÃO III

Da direção nacional

Artigo 26.º

A direção nacional é o órgão administrativo e executivo do SPIC, competindo-lhe:

- a)* Assegurar o normal funcionamento da instituição, com vista à realização dos seus fins;
- b)* Assegurar a estrita observância das deliberações da assembleia geral, dando, nomeadamente, às secções regionais as necessárias instruções e solicitando-lhes parecer sobre as questões em que entenda ouvi-las;
- c)* Representar o sindicato, por intermédio do seu presidente, perante quaisquer entidades, podendo aquele fazer-se representar;
- d)* Marcar a data, a hora, o local e a ordem do dia do congresso e da assembleia geral;
- e)* Elaborar o programa anual das atividades a submeter à aprovação do congresso, o relatório e contas do exercício de cada ano económico findo e o orçamento geral para o ano seguinte;
- f)* Propor ao congresso ordinário o montante da quotização e da joia de cada ano;
- g)* Exercer quaisquer outras funções que lhe sejam cometidas pelos presentes estatutos ou pelo congresso;
- h)* Homologar a admissão de associados efetuada pelas secções regionais;
- i)* Exercer as competências previstas no artigo 4.º número 2, e nas alíneas *a)* a *c)* do artigo 31.º número 2, em caso de vacatura da competente secção regional, com as necessárias adaptações.

Artigo 27.º

1- A direção nacional é constituída por um presidente, seis vice-presidentes, um secretário nacional, um secretário nacional-adjunto e um tesoureiro.

2- O presidente, o secretário nacional, o secretário nacional-adjunto e o tesoureiro, são eleitos por um período de três anos, por lista completa, em escrutínio secreto, por maioria simples de votos, em assembleia geral do sindicato.

3- É permitida a reeleição sem limite de mandatos.

4- As candidaturas devem ser apresentadas por escrito ao presidente do SPIC, por um mínimo de 20 associados, com uma antecedência mínima de 30 dias em relação à data da eleição.

5- No mesmo ato serão eleitos também quatro substitutos para as vagas que ocorram na direção nacional.

6- Os seis vice-presidentes, são respetivamente, os presidentes das secções regionais, por inerência destes cargos.

Artigo 28.º

1- O quórum constitutivo da direção nacional é de sete dos seus membros e o quórum deliberativo nunca será inferior a cinco. O presidente tem voto de qualidade.

2- Quando estiver em causa qualquer questão exclusivamente relacionada com uma secção regional, a deliberação só será válida se estiver presente o respetivo presidente ou quem o represente.

3- A direção nacional pode ser coadjuvada por quaisquer assessores a contratar.

Artigo 29.º

1- Ao presidente da direção nacional, que será também o do sindicato, compete:

- a) Representar o SPIC junto dos associados;
- b) Representar o SPIC perante quaisquer entidades;
- c) Convocar as reuniões da direção nacional e do congresso;
- d) Exercer as demais atribuições previstas nos presentes estatutos e na lei geral aplicável.

2- Os vice-presidentes, ao nível da direção nacional, exercerão as funções que o presidente neles expressamente delegará.

3- Ao secretário nacional compete a coordenação das atividades da direção nacional, bem como coadjuvar e substituir o presidente nas suas faltas ou impedimentos.

4- Ao tesoureiro compete a arrecadação das receitas e o pagamento das despesas aprovadas pela direção nacional e visadas pelo presidente, movimentando a conta bancária do sindicato juntamente com o secretário nacional, recebendo as quotizações através da tesouraria do PJ ou diretamente dos seus associados.

5- O secretário nacional e o tesoureiro são substituídos, nas suas faltas e impedimentos, por qualquer um dos seis vice-presidentes ou pelos substitutos referidos no número 5 do artigo 27.º dos estatutos.

Artigo 30.º

1- A direção nacional reunirá ordinariamente três vezes por ano, nos meses de janeiro, maio e setembro, em qualquer ponto do território nacional.

2- As reuniões extraordinárias da direção nacional serão convocadas pelo presidente, por sua iniciativa, em qualquer altura ou no prazo de cinco dias, a requerimento de qualquer das secções regionais ou de um grupo de 25 associados, no pleno gozo dos seus direitos associativos, sempre com uma ordem de trabalhos discriminada e concreta.

3- Na reunião extraordinária requerida pelos associados é facultativa a participação de um dos requerentes, que igualmente terá direito a voto.

4- Para coadjuvar os seus trabalhos, pode a direção nacional agregar a si até dois associados, para além dos seus membros efetivos, os quais assistirão, sem direito a voto, às reuniões para que sejam convocados.

SECÇÃO IV

Das secções regionais

Artigo 31.º

1- As secções regionais são órgãos administrativos e executivos de cada uma das regiões.

2- Compete às secções regionais:

a) Admitir como associados os funcionários que reúnam as condições estatuídas e submeter as admissões à homologação da direção nacional;

b) Fazer a declaração da perda da qualidade de associado do sindicato relativamente aqueles que se encontrem nalguma das situações enunciadas no artigo 8.º dos estatutos, que pertençam à respetiva região;

c) Exercer poder disciplinar relativamente aos associados da respetiva região, designando para tanto como inquiridor um dos membros da secção;

d) Assegurar a estrita observância das deliberações da assembleia regional, dando, nomeadamente, aos delegados sindicais que lhe couberem os necessários esclarecimentos e solicitando-lhes parecer sobre todas as questões em que entendam ouvi-los;

e) Representar, por intermédio do respetivo presidente, a região perante os associados;

f) Fixar o programa anual das atividades da secção regional e submeter à aprovação da assembleia regional o relatório do exercício de cada ano anterior, o qual lhe deverá ser remetido até ao dia quinze do mês de janeiro seguinte;

g) Exercer quaisquer outras funções que lhes sejam cometidas pelos presentes estatutos ou por delegação da direção nacional.

3- As deliberações das assembleias regionais respeitantes a factos ou associados da área da respetiva região que constituam tomadas de posição da classe perante qualquer entidade, ou perante os meios de comunicação social, serão imediatamente transmitidas ao presidente da direção nacional com o pedido de convocação de uma reunião da direção nacional, no prazo de dois dias úteis, para decidir sobre a sua execução como deliberação do sindicato ou apenas da própria região.

4- Caso a direção nacional não homologue a deliberação da secção regional nem delibere adotar posição sobre o mesmo assunto, poderá o presidente regional respetivo dar cumprimento à deliberação da secção regional.

5- Após a deliberação da direção nacional, esta tem o prazo de dois dias úteis para executar, após o que, em caso contrário, a mesma poderá ser executada pela secção regional, salvo os casos de força maior ou de alteração superveniente dos factos, que determinaram uma tentativa de acordo entre a secção regional respetiva e a direção nacional.

Artigo 32.º

1- As secções regionais são constituídas por um presidente e dois secretários.

2- Os membros das secções regionais são eleitos nas assembleias regionais respetivas pela forma prescrita no número 2 do artigo 27.º

3- Os presidentes e os secretários regionais desempenharão, em relação às secções regionais, as funções que no artigo 29.º são cometidas ao presidente e secretário nacional, relativamente à direção nacional, dentro das competências fixadas no artigo 31.º

4- É aplicado às secções regionais, com as necessárias adaptações, o disposto no número 3 do artigo 27.º e no número 3 do artigo 29.º sendo para este efeito designado pelo presidente um dos secretários.

5- No mesmo ato serão eleitos também dois substitutos para as vagas que ocorram na secção regional.

Artigo 33.º

1- O quórum constitutivo e deliberativo das secções regionais é de dois dos seus membros. O presidente tem voto de qualidade.

2- As decisões que imponham qualquer ação disciplinar a um associado só podem ser tomadas por todos os membros da secção regional respetiva.

3- As secções regionais reunirão ordinariamente três vezes por ano, nos meses de janeiro, maio e setembro, por iniciativa do presidente respetivo, em qualquer altura ou no prazo de cinco dias, a requerimento de um grupo de 15 associados no pleno gozo dos seus direitos associativos, sempre com uma ordem de trabalhos discriminada e concreta.

SECÇÃO V

Dos delegados sindicais

Artigo 34.º

1- Os delegados sindicais são representantes dos associados junto das respetivas secções regionais.

2- Compete aos delegados sindicais:

a) Submeter à respetiva secção regional as propostas e sugestões formuladas pelos associados que representam;

b) Dar parecer sobre as questões em que a respetiva secção regional entenda ouvi-los;

c) Promover todas as ações tendentes a reforçar a organização do SPIC e a unidade dos associados;

d) Colaborar na execução das decisões da secção regional, informando, nomeadamente, os associados da ação socioprofissional desenvolvida pelo sindicato e assegurar que as circulares e informações por ele emitidas sejam amplamente divulgadas;

e) Desempenhar quaisquer outras atribuições que lhe sejam cometidas pelos estatutos ou pela lei geral.

Artigo 35.º

Os delegados sindicais são eleitos, por escrutínio secreto, maioria simples de voto e prévia campanha, pela assembleia da respetiva secção regional, na direta proporção do número de associados representados.

Artigo 36.º

- 1- O mandato dos delegados sindicais é de dois anos.
- 2- Os delegados sindicais apenas podem ser reeleitos uma vez consecutiva, podendo sê-lo sempre em anos alternados.
- 3- O mandato caduca desde que o mandatário deixe de exercer funções na área da correspondente secção regional por que foi eleito.

Artigo 37.º

- 1- Os delegados sindicais devem reunir-se com os associados seus representados pelo menos uma vez por semestre, para recolha de elementos que contribuam para a elaboração da ordem de trabalhos da assembleia regional respetiva e do seu programa de atividade anual.
- 2- Pode, no entanto, haver outras reuniões, sempre que o delegado julgue conveniente ou seja requerido pela maioria dos associados que representa.
- 3- Os delegados sindicais de cada uma das secções regionais deverão reunir-se sempre que acharem oportuno, tendo em vista a coordenação dos problemas e posições dos associados seus mandantes.
- 4- O cargo de delegado sindical é incompatível com o de membro da direção nacional e das secções regionais.

SECÇÃO VI

Do conselho fiscal

Artigo 38.º

O conselho fiscal é o órgão fiscalizador da atividade económica e financeira do sindicato, devendo dar parecer sobre os relatórios e contas do ano económico findo, que a direção nacional apresentará para o efeito, até 15 dias antes do respetivo congresso.

Artigo 39.º

- 1- O conselho fiscal é constituído por um presidente e por dois secretários.
- 2- Os membros do conselho fiscal serão eleitos nos termos dos números 2 a 4 do artigo 27.º
- 3- No mesmo ato eleitoral, serão eleitos dois substitutos para as vagas que ocorrerem durante o mandato respetivo.

Artigo 40.º

- 1- As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos seus membros. O presidente do conselho fiscal tem voto de qualidade.
- 2- O conselho fiscal só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

CAPÍTULO V

Dos meios financeiros e património

Artigo 41.º

- 1- Constituem receita do sindicato, as quotizações dos associados, as subvenções que lhe forem atribuídas e, bem assim, o produto e o rendimento dos bens que constituam o seu capital social e outros que advenham das suas atividades legais.
- 2- A previsão das receitas e despesas de cada ano económico será objeto de orçamento geral, elaborado pela direção nacional, que poderá ter em conta propostas das secções regionais, e será submetido à apreciação do congresso, nos termos da alínea e) do artigo 26.º dos estatutos.

Artigo 42.º

- 1- O exercício de funções sindicais é gratuito e obrigatório.
- 2- Serão, no entanto, reembolsadas as despesas que qualquer associado fizer no desempenho e por causa da atividade sindical de que estiver incumbido, desde que devidamente documentadas.

CAPÍTULO VI

Disposições finais e transitórias

Artigo 43.º

No prazo de 180 dias a contar da data de publicação da primeira alteração aos estatutos, todos os funcionários a que se refere o número 3 do artigo 4.º podem fazer a sua inscrição no SPIC através da secção regional da área respetiva, isentos de joia e independentemente de quaisquer formalidades para além do preenchimento do respetivo impresso de inscrição.

Artigo 44.º

As eleições para os corpos gerentes do SPIC regem-se por regulamento próprio, aprovado em assembleia geral e que, para todos os efeitos, faz parte integrante destes estatutos.

Artigo 45.º

1- O foro de Lisboa é o competente para as questões suscitadas entre o sindicato e os associados resultantes da interpretação e execução dos respetivos estatutos.

2- Se tais questões opuserem os associados a uma das secções regionais, será competente o foro da comarca em que se situe a respetiva secção regional.

Artigo 46.º

Nos casos omissos nestes estatutos aplicar-se-ão as normas da lei sindical e, subsidiariamente, as que regulam as associações.

Artigo 47.º

1- Após a entrada em vigor da atual versão dos estatutos, o SPIC tem legitimidade para representar os seus associados que integraram a extinta carreira de inspeção e fiscalização do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, na defesa dos seus direitos coletivos ou individuais resultantes da relação jurídica de emprego público estabelecida por cada um deles com o Ministério da Administração Interna.

2- A posição de parte detida pelo Sindicato da Carreira de Investigação e Fiscalização do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, nos processos judiciais a correr termos nos tribunais portugueses, decorrente da legitimidade ativa ou passiva para ser sujeito processual em nome próprio ou em representação dos seus associados, transfere-se para o SPIC, até que ocorra o respetivo trânsito em julgado.

3- O SPIC pode ainda representar estes seus associados nas ações judiciais de impugnação dos atos administrativos praticados em data anterior à transição para a carreira de investigação criminal da Polícia Judiciária, a interpor nos tribunais competentes.

Regulamento eleitoral

Artigo 1.º

Os corpos gerentes do SPIC são eleitos ao abrigo e de acordo com o presente regulamento.

Artigo 2.º

Os órgãos do SPIC, pela sua natureza, estão classificados de nacionais e regionais, processando-se a eleição dos seus corpos gerentes em ato simultâneo.

Artigo 3.º

Os boletins de voto que resultem das listas relativas aos corpos gerentes de âmbito nacional e regional terão cores diferentes, a fixar para cada ato eleitoral.

Artigo 4.º

1- São órgãos nacionais:

- a) A assembleia geral;
- b) O congresso;
- c) A direção nacional;

- d) O conselho fiscal.
2- São órgãos regionais:
a) As assembleias regionais;
b) As secções regionais.

Artigo 5.º

Nas listas dos corpos gerentes dos órgãos nacionais devem figurar os nomes:

- a) Do presidente e dos secretários da assembleia geral;
b) Do presidente, do secretário, do secretário-adjunto e do tesoureiro da direção nacional e seus quatro substitutos;
c) Do presidente e dos secretários do conselho fiscal e seus dois substitutos.

Artigo 6.º

Nas listas dos corpos gerentes dos órgãos regionais devem figurar os nomes:

- a) Do presidente e dos secretários da assembleia regional;
b) Do presidente e dos secretários da secção regional e seus três substitutos.

Artigo 7.º

A direção nacional do SPIC fixará a data das eleições no prazo de 30 dias após a aprovação do presente regulamento e, nos anos eleitorais subsequentes, no prazo de 30 dias a contar da cessação dos respetivos mandatos, em qualquer dos casos sempre com uma antecedência mínima de vinte dias, devendo convocar a assembleia eleitoral, por forma clara e inequívoca, dando a necessária publicidade a nível interno, com a afixação e distribuição da convocatória por todos os associados.

Artigo 8.º

As candidaturas devem ser apresentadas por escrito à direção nacional do SPIC, por um mínimo de 20 associados, com uma antecedência de 15 dias, em relação à data das eleições, só devendo ser aceites se forem acompanhadas do respetivo programa de ação.

Artigo 9.º

A direção nacional pode, por sua iniciativa, apresentar listas para os órgãos nacionais e regionais, com o respetivo programa de ação.

Artigo 10.º

As listas serão classificadas pelas letras do alfabeto, segundo a ordem de apresentação à direção nacional, devendo esta dar a necessária divulgação às listas e aos programas.

Artigo 11.º

Para fiscalização da democraticidade e legalidade do ato eleitoral será constituída uma comissão eleitoral composta pelo presidente da assembleia geral do SPIC e pelos mandatários das listas referidas no artigo 14.º

Artigo 12.º

Nos cinco dias seguintes, a direção nacional do SPIC deverá organizar os cadernos eleitorais a nível regional, por ordem numérica dos associados, facilitando a sua consulta a todos os interessados, por forma que seja possível a correção de eventuais anomalias.

Artigo 13.º

A assembleia eleitoral realiza-se simultaneamente na sede do SPIC, em Lisboa, e em todas as direções regionais e postos de fronteira onde se encontrem pelo menos oito associados do SPIC em exercício de funções, sendo aí constituídas mesas de voto que terão como presidentes e secretários, os elementos que a direção nacional do SPIC indicarem.

Artigo 14.º

Por cada mesa, os proponentes de cada lista devem indicar um delegado, que fiscalizará o ato eleitoral, devendo assinar a ata com os restantes membros da mesa.

Artigo 15.º

Para a eleição dos corpos gerentes só terão direito a voto os associados que se hajam inscrito até 30 dias antes da data marcada para o referido ato eleitoral.

Artigo 16.º

Os associados que não possam deslocar-se às assembleias de voto podem votar por correspondência em envelope duplo, em que o primeiro conterá a identificação do associado e o segundo, sem qualquer marca, conterá apenas o voto devidamente dobrado.

§ único. A violação do disposto na parte final deste artigo implica a nulidade do respetivo voto.

Artigo 17.º

Os votos a que se refere o artigo anterior devem ser enviados para a direção nacional do SPIC, em Lisboa, com a necessária antecedência, por forma que sejam recebidos antes do ato eleitoral, sendo considerados sem efeito todos os que forem recebidos após o fecho das urnas.

Artigo 18.º

A direção nacional do SPIC fará chegar os boletins de voto aos associados.

Artigo 19.º

A assembleia eleitoral funcionará das 10h00 às 19h00, ininterruptamente, por forma que todos os associados possam votar.

Artigo 20.º

Os funcionários que venham a fazer parte das mesas de voto, beneficiaram da faculdade expressa na alínea b) do número 1 da circular de 7 de abril de 1978 do Ministro da Reforma Administrativa.

Artigo 21.º

Pelas 19h00, os presidentes das mesas de voto declararão encerradas as urnas e, uma vez cumpridas as formalidades a que se refere o artigo seguinte, procederão de seguida ao escrutínio, cujo resultado será expresso na respetiva ata.

Artigo 22.º

Uma vez encerradas as urnas, as mesas, em presença de todos os seus elementos, procederão à abertura dos envelopes com os votos enviados por correspondência, observando o maior rigor no secretismo do voto, não esquecendo a descarga no caderno eleitoral.

Artigo 23.º

Os resultados da votação serão comunicados à direção nacional do SPIC, em Lisboa, pela via mais rápida, enviando-se depois pelo correio as atas das assembleias de voto e respetivos votos.

Artigo 24.º

A campanha eleitoral iniciar-se-á no 10.º dia anterior à data das eleições e encerrar-se-á vinte e quatro horas antes do início da votação.

Artigo 25.º

Trinta dias após as eleições dos corpos gerentes, terão lugar as eleições dos delegados sindicais, nos termos e em conformidade com o artigo 34.º dos estatutos.

Artigo 26.º

As dúvidas e os casos omissos do presente regulamento serão resolvidos pela direção nacional do SPIC, em reunião em que devem estar presentes pelo menos três dos seus membros.

Regulamento do exercício do direito de tendência

Artigo 1.º

Direito de organização

1- Aos trabalhadores abrangidos, a qualquer título, no âmbito da SPIC 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, ainda que subordinadas aos princípios democráticos e aos estatutos da SPIC.

Artigo 3.º

Âmbito

Cada tendência constitui uma formação integrante da SPIC, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências exercidos tendo em vista a realização de alguns dos fins estatutários desta.

Artigo 4.º

Poderes

Os poderes e competências das tendências são os previstos nestes estatutos e na legislação em vigor.

Artigo 5.º

Constituição

1- A constituição das tendências efetua-se através de requerimento assinado por todos os associados proponentes que a integram, dirigido ao presidente da mesa do congresso com indicação obrigatória da sua designação.

2- O requerimento a que se refere o número precedente deve conter a identificação pessoal e profissional dos associados proponentes, e a indicação através de nome completo do elemento que a representa.

3- Cada tendência terá de representar um número mínimo de associados correspondentes a 5 % dos filiados na SPIC.

Artigo 6.º

Deveres

1- As tendências têm como principal objeto o reforço e unidade de todos os trabalhadores associados da SPIC.

2- Para efeitos do número precedente, as tendências devem, essencialmente:

a) Apoiar, divulgar e contribuir para o cumprimento de todas as deliberações dos órgãos estatutários da SPIC;

b) Junto dos trabalhadores que representam desenvolver ações tendentes ao reforço da unidade e dos ideais da SPIC;

c) Empenhar-se no reforço do movimento sindical.

Registado em 13 de dezembro de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 51, a fl. 4 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

União dos Sindicatos de Lisboa - USL/CGTP-IN - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 17 e 18 de novembro de 2023 para o mandato de quatro anos.

Nomes:

Ágata Patacho Midões dos Reis Branco.
Ana Rita dos Santos Pereira Lourenço.
Anabela Amélia Costa Tiago Ribeiro.
António Francisco M. R. Salgado.
António Joaquim Fonseca Silva Quitério.
Armando Manuel Grega Neves.
Bruno Miguel P. Marques Carapito.
Carlos António Ribeiro Sequeira.
Carmen Maria Nunes Carraça.
Célia Maria Portela da Silva.
Cristina Emília Oliveira Lopes Pereira.
Dario Manuel Esteves Ferreira.
Diogo Miguel Correia Moura.
Elson Cecílio Semedo de Oliveira.
Fernando Manuel Fernandes Ambrioso.
Filipe Acácio Gonçalves Luís.
Helena Isabel da Silva Abreu Rodrigues Gomes.
Isabel Maria Lopes Barbosa.
João Carlos Quintino Samina Coelho.
João Francisco Fonseca Massas.
Joaquim Miguel Horta Ribeiro.
Jorge Manuel Antunes.
José Carlos Purificação Dantas.
Libério Violante Domingues.
Ludgero Paulo Nascimento Pintão.
Luís Alexandre Madeira dos Santos.
Luís Filipe Jesus Dias.
Luís Miguel Guimarães Trindade.
Márcia Carina Faria Barbosa.
Maria Francelina Guerra Pereira.
Maria Helena Graça Freitas Martins.
Maria João Figueiredo da Silva Teixeira Carriço.

Mário Filipe Ilhéu Condessa.
Nuno Floriano Regueira Marques de Matos.
Nuno Miguel Duarte Sousa Almeida.
Orlando Jorge Fonseca Gonçalves.
Paula Cristina Conde Peixeira Páscoa.
Regis Alves de Souza Barbosa.
Renato Paulo Rocha Faria.
Rui Manuel Matilde Galveias.
Rui Paulo Fernandes Matias.
Sara Vanessa Carvalheira Ferreira Gligó.
Tiago Nuno Alinha Serrano.
Vitor Manuel Oliveira Lima Correia.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato de Todos os Profissionais da Educação - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 13 de dezembro de 2023 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Coordenador - André Pestana da Silva.

Secretário - Daniel Pereira Martins.

Tesoureira - Ana Maria Bau Barros Marques.

Vogal - Mónica Sofia Gomes Duarte.

Vogal - Ana Rita Lopes Rodrigues Baptista de Jesus.

Vogal - João Pedro Nunes Farinha Cardoso Rodrigues.

Vogal - Isabel Maria Curado Mateus Correia.

Vogal - Ana Cristina Vaz Machado.

Vogal - Isabel Maria Ribeiro Dinis Pessoa.

Vogal - Cidália Mafalda Mendes Luís.

Vogal - Telmo Rafael Simões Ferreira.

Suplentes:

Tânia Filipa Birrento da Silva.

Lucelinda Cristina Alves Machado.

António Miguel Rosa Fechado.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica - APICER que passa a denominar-se Associação Portuguesa das Indústrias de Cerâmica e de Cristalaria - APICER - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 18 de outubro de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2023.

CAPÍTULO I

**Da associação
Denominação, natureza, duração, sede e fins**

Artigo 1.º

Denominação, natureza e duração

1- A Associação Portuguesa das Indústrias de Cerâmica e de Cristalaria - APICER, doravante designada por associação ou APICER é uma associação sem fins lucrativos e de duração ilimitada, constituída ao abrigo da lei vigente e regendo-se pelos presentes estatutos.

2- Tendo carácter estritamente profissional e de defesa e promoção dos interesses empresariais dos seus associados, à APICER fica vedada qualquer atuação de natureza política.

Artigo 2.º

Sede e delegações

1- A associação tem a sua sede em Coimbra, na Rua Coronel Veiga Simão, Edifício Lufapo Hub A - n.º 40, 1.º Piso.

2- A direção, mediante aprovação da assembleia geral, pode transferir a sede deste local.

3- Por iniciativa da direção ou dos associados, sob ratificação da assembleia geral, poderão ser criadas delegações ou outra forma de representação, onde e quando for considerado conveniente.

Artigo 3.º

Missão

A associação tem por missão representar os associados da indústria nacional da cerâmica e do vidro de mesa e decorativo, adiante designado por vidro, e defender os seus interesses empresariais, de forma a promover o aumento da competitividade do setor, assegurando um desafio sustentável e o fortalecimento da cooperação interempresarial e intersectorial.

Artigo 4.º

Visão

A APICER pretende afirmar-se como a instituição de referência na liderança e dinamização do setor cerâmico e do setor do vidro.

CAPÍTULO II

Sócios

Artigo 5.º

Sócios

A associação pode admitir três categorias de sócios:

- a) Sócios ordinários, designados apenas por sócios para efeitos dos presentes estatutos;
- b) Sócios extraordinários;
- c) Sócios honorários.

Artigo 6.º

Sócios ordinários

Podem ser sócios ordinários da associação todas as empresas ou grupos de empresas, singulares ou coletivas, que se dediquem à produção de materiais cerâmicos e de cristalaria no território nacional, integradas nos seguintes subsectores:

- a) Cerâmica de acabamentos (pavimentos e revestimentos);
- b) Cerâmicas especiais (produtos refratários, eletrotécnicos e outros);
- c) Cerâmica estrutural (telhas, tijolos, abobadilhas, tubos de grés e tijoleiras rústicas);
- d) Cerâmica de louça sanitária;
- e) Cerâmica utilitária e decorativa;
- f) Cristalaria (vidro de mesa e decorativo).

Artigo 7.º

Sócios extraordinários e sócios honorários

1- Podem ser sócios extraordinários as empresas que se dediquem atividades a montante e a jusante da indústria de cerâmica e do vidro ou que exerçam atividades que tenham, objetivamente, alguma relação de complementaridade.

2- Podem ser sócios honorários pessoas singulares ou coletivas, públicas ou privadas, cuja atuação e desempenho contribua, de forma decisiva, para o fortalecimento do setor cerâmico e do vidro.

Artigo 8.º

Admissão e demissão

1- A admissão dos sócios ordinários é da competência da direção. Na eventualidade de indeferimento poderá o candidato a sócio recorrer para a assembleia geral através de exposição escrita dirigida ao seu presidente.

2- A admissão dos sócios extraordinários é da competência da direção, devendo a decisão ser ratificada pela assembleia geral.

3- A admissão dos sócios honorários é da competência da assembleia geral sob proposta da direção.

4- Os pedidos de demissão dos associados deverão ser feitos por carta registada com aviso de receção dirigida à direção, cabendo a esta a sua aceitação ou rejeição, designadamente à luz do disposto na alínea seguinte.

a) O sócio que apresente o pedido de demissão com débitos na respetiva conta corrente, ficará sujeito à cobrança judicial ou extrajudicial dos mesmos.

Artigo 9.º

Expulsão, exclusão e readmissão

1- Perdem a qualidade de sócios:

- a) Por expulsão os sócios que tenham praticado atos contrários aos objetivos, estatutos e regulamentos da

associação ou tenham tido comportamentos suscetíveis de afetar gravemente o seu prestígio;

b) Por exclusão os sócios que tendo em débito mais de 6 meses de quotas não as liquidem no prazo de 30 dias após notificação por carta registada, com aviso de receção, salvo motivo que a direção considere justificado.

2- Nas situações previstas na alínea *a)* do número 1 a readmissão do sócio é da competência da assembleia geral; na situação prevista na alínea *b)* a readmissão é da competência da direção.

3- O associado que por qualquer motivo deixe de pertencer à associação não terá direito a reaver as quotas que haja pago e perde os seus direitos ao património social, sem prejuízo da sua responsabilidade pelo pagamento das quotas e outros eventuais débitos e encargos relativos ao tempo em que foi membro da associação.

Artigo 10.º

Direitos

São direitos dos sócios ordinários:

a) Participar nas assembleias-gerais, discutindo e votando todos os assuntos que às mesmas forem submetidos;

b) Eleger os órgãos associativos;

c) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos do artigo 18.º, número 1, destes estatutos;

d) Apresentar as sugestões que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;

e) Utilizar, nos termos regulamentares, todos os serviços da associação.

Artigo 11.º

Deveres

São deveres dos sócios:

a) Pagar a joia de admissão ou readmissão, cuja existência e montante serão estabelecidos pela assembleia geral;

b) Pagar pontualmente as quotas, no montante e pela forma que a assembleia geral tiver estabelecido;

c) Contribuir, por todas as formas ao seu alcance, para o bom-nome e prestígio da associação e para a eficácia da sua ação, nomeadamente aceitando e exercendo os cargos associativos para que forem eleitos ou nomeados;

d) Cumprir rigorosamente e fiscalizar o cumprimento dos presentes estatutos e dos preceitos legais e regulamentares aplicáveis à indústria de cerâmica e do vidro, incluindo os emanados da associação, e participar aos órgãos competentes desta última todas as infrações que ponham em causa uma sã e leal concorrência entre os associados ou afetem os seus interesses comuns;

e) Prestar todas as informações e fornecer todos os elementos que lhe forem solicitados para a realização dos fins da associação exceto quando estejam em causa informações de carácter técnico e comercial.

f) Cumprir todas as demais obrigações que resultem da lei e dos presentes estatutos.

Artigo 12.º

Disciplina e sanção

1- Constitui infração disciplinar:

a) A violação dos preceitos estatutários, das deliberações da assembleia geral, das deliberações da direção, dos regulamentos e das normas emanadas da associação;

b) A prática de atos lesivos aos interesses e ao bom nome e a honorabilidade da associação.

2- A aplicação das sanções disciplinares é da competência da direção, devendo ser acompanhada de nota discriminada da acusação deduzida, por carta registada, com aviso de receção.

3- Das decisões tomadas pela direção poderá haver sempre recurso para a assembleia geral.

4- Os recursos deverão ser interpostos no prazo de 15 dias, a contar da data da notificação da deliberação recorrida.

5- As sanções aplicáveis, são as seguintes:

a) A simples censura, a advertência, a suspensão da prestação de serviços por parte da associação e a exclusão;

b) Expulsão.

6- A sanção prevista na alínea *b)* do número anterior, só será aplicada nos casos de grave violação dos deveres do sócio, nomeadamente, os previstos na alínea *b)* do número 1, do presente artigo.

CAPÍTULO III

Dos órgãos sociais da associação

SECÇÃO A

Artigo 13.º

Órgãos sociais

São órgãos sociais da associação:

- a) A assembleia geral;
- b) A direção;
- c) O conselho fiscal.

Artigo 14.º

Princípios gerais

1- É de três anos a duração do mandato dos órgãos sociais da associação, com possibilidade de reeleição por uma ou mais vezes sucessivas.

2- O mandato dos elementos eleitos para os órgãos sociais da associação tem o seu início na data da tomada de posse devendo os seus membros manter-se no desempenho das respetivas funções até serem substituídos pelos novos titulares eleitos.

3- O processo eleitoral dos órgãos sociais visará a eleição de pessoas singulares que representem as estruturas empresariais dos associados, pelos quais serão credenciados.

4- As pessoas singulares que representem os órgãos sociais perderão essa qualidade apenas e quando deixarem de representar estruturas empresariais associadas da APICER ou lhes for retirada a credenciação por parte da respetiva empresa.

5- Os elementos eleitos para preencher as vagas que se verificarem no decurso de um triénio terminam o seu mandato no fim desse período.

6- A investidura no exercício de funções é feita pelo presidente da mesa da assembleia geral em exercício.

Artigo 15.º

Deliberações

Com exceção da assembleia geral, os demais órgãos da associação só poderão deliberar validamente desde que se encontre presente a maioria dos seus titulares, cada um do qual tem direito a um voto, cabendo ao presidente o voto de desempate.

SECÇÃO B

Assembleia geral

Artigo 16.º

Da assembleia geral - Constituição

1- A assembleia geral é constituída por todos os sócios ordinários no pleno gozo dos seus direitos e será dirigida por um presidente, um vice-presidente e um secretário que constituem a mesa da assembleia geral.

2- Compete ao vice-presidente auxiliar o presidente substituindo-o nos seus impedimentos.

3- Compete ao secretário a elaboração das atas das assembleias gerais.

4- Em caso de ausência de algum dos membros da mesa da assembleia, observar-se-ão as seguintes regras:

- a) O presidente será substituído pelo vice-presidente ou, se este também faltar, pelo secretário;
- b) Os restantes membros da mesa da assembleia em falta serão substituídos pelos sócios para o efeito convidados por quem preside à sessão.

Artigo 17.º

Competências da assembleia geral

Compete à assembleia geral:

- a) A eleição e destituição dos titulares dos órgãos sociais da associação ou de algum dos seus membros;
- b) Dar posse aos órgãos sociais da associação, eleitos nos termos destes estatutos;
- c) Sob proposta da direção, decidir sobre a existência e o montante da joia, de outras prestações pecuniárias assim como do montante e da forma de pagamento das quotas;
- d) Apreciar e votar o plano e orçamento anual e o relatório e contas anual bem como quaisquer outros atos, trabalhos e propostas que lhe sejam submetidos;
- e) Deliberar sobre a alteração dos estatutos, a dissolução e a liquidação da associação;
- f) Decidir da readmissão e expulsão dos sócios nos termos dos artigos 8.º e 9.º dos estatutos;
- g) Deliberar sob proposta da direção da admissão de sócios honorários e ratificar as propostas de direção de admissão de sócios extraordinários;
- h) Decidir sobre a adesão a sociedades comerciais por proposta da direção, desde que estas sociedades visem interesse específicos da associação e dos seus associados e não se dediquem à produção ou comercialização de bens ou serviços, nem de qualquer modo intervenham no mercado;
- i) Resolver os casos omissos nos estatutos e nos regulamentos internos de harmonia com as disposições legais e os princípios aplicáveis;
- j) Decidir dos recursos para ela interpostos;
- k) Exercer todos os demais poderes que lhe sejam atribuídos pelos presentes estatutos, pelos regulamentos e normas da associação ou pela lei, assim como pronunciar-se sobre qualquer outro assunto para que seja convocada.

Artigo 18.º

Reuniões e convocação

1- A assembleia geral reúne-se pelo menos duas vezes por ano, respetivamente até 30 de abril para aprovação do relatório e contas e até 15 de dezembro para aprovação do plano e orçamento, e extraordinariamente sempre que convocada por iniciativa do presidente da mesa ou a requerimento do presidente da direção, da direção, do conselho fiscal ou de sócios ordinários no pleno gozo dos seus direitos e que representem 10 % do número total de sócios ordinários da associação.

§ único. Quando a reunião da assembleia for requerida nos termos da última parte do número anterior esta só poderá funcionar desde que esteja presente a maioria dos sócios que a requereram.

2- A convocatória será feita por correio eletrónico ou por aviso postal expedido para cada um dos associados com pelo menos de 10 dias de antecedência, devendo ser assinada pelo presidente.

§ único. Caso o presidente não assine a convocatória quando a assembleia geral for requerida por qualquer uma das entidades referidas no número anterior, esta poderá ser assinada por quem, nos termos do número 1, a requereu.

3- A assembleia geral só poderá funcionar em primeira convocatória desde que estejam presentes, pelo menos, metade dos sócios.

4- Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior poderá a assembleia funcionar em segunda convocatória, trinta minutos depois da hora marcada para a primeira, com qualquer número de sócios, devendo constar do mesmo aviso o anúncio das duas convocações.

5- Em caso de extrema urgência, invocada pelo requerente e assim considerada pelo presidente da mesa da assembleia geral, a convocatória poderá ser expedida em prazo inferior ao mencionado no número dois, devendo ser simultaneamente transmitida de imediato por telefax ou correio eletrónico.

6- Quando a assembleia tiver caráter eleitoral a sua convocatória deverá ser feita com 30 dias de antecedência, de forma a poderem ser organizadas as listas concorrentes.

Artigo 19.º

Representação

1- Os associados far-se-ão representar na assembleia geral por um dos seus sócios, administradores, gerentes ou mandatários devidamente credenciados pelo órgão social competente ou por outro associado nos termos dos números seguintes.

2- Os poderes de representação dos mandatários deverão constar de instrumento adequado ou de comunicação escrita ao presidente da mesa da assembleia geral com assinatura reconhecida por notário ou abonada pela direção.

3- Os sócios podem fazer-se representar na assembleia geral por outros sócios, mas nenhum associado pode expressar mais de cinco votos para além dos da sua própria empresa.

4- Os associados poderão fazer-se acompanhar de técnicos especialistas nas reuniões da assembleia geral cujo objeto seja de natureza eminentemente técnica. A presença desses técnicos será limitada ao período de análise e discussão dessas mesmas matérias e a autorização da sua participação deverá constar expressamente da convocatória da assembleia geral.

Artigo 20.º

Direito a voto

Cada sócio ordinário tem direito a um número de votos correspondente ao respetivo escalão de quotização a fixar de acordo com o previsto na alínea *c*) do artigo 17.º destes estatutos, com o limite de 10 vezes o número de votos do associado que tiver menor número de votos, salvo no que respeita à eleição dos órgãos sociais em que cada sócio ordinário tem direito a um voto.

Artigo 21.º

Quórum das deliberações

1- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos sócios ordinários presentes, exceto nos casos previstos no número seguinte ou nos casos em que estes estatutos exijam maioria qualificada.

2- As deliberações que tenham a ver com interesses específicos de apenas algum ou alguns dos subsectores representados devem ser tomadas por maioria simples dos votos dos sócios ordinários presentes.

3- As deliberações sobre a destituição dos órgãos sociais ou de algum(uns) dos seus membros, a expulsão de sócios e a alteração dos estatutos devem ser tomadas por três quartos dos votos dos associados presentes.

4- A deliberação sobre a dissolução e liquidação da associação requerem o voto favorável de, pelo menos, três quartos de todos os associados.

Artigo 22.º

Assembleias eleitorais

1- A eleição dos órgãos sociais deve ser precedida de apresentação de listas de candidaturas, as quais deverão ser dirigidas ao presidente da mesa da assembleia geral até 10 dias da data do escrutínio.

2- No caso de não ser apresentada nenhuma lista dentro do prazo, iniciar-se-á novo processo eleitoral de acordo com nova convocatória a enviar aos associados, nos 15 dias posteriores à data da assembleia não realizada.

3- Na situação prevista no número anterior o candidato ao cargo de presidente da direção não terá de integrar estruturas empresariais associadas.

4- As candidaturas serão sempre pessoais e, com exceção da situação prevista no número anterior, devem conter a indicação da empresa associada na qual a pessoa singular exerce a sua atividade profissional e juntar a respetiva credenciação nos termos do número 3 do artigo 14.º

5- As eleições dos órgãos sociais recaem sobre listas separadas para cada um dos órgãos, devendo conter a identificação dos candidatos e a indicação do cargo.

6- As propostas apresentadas serão classificadas por ordem alfabética (a partir da primeira), segundo a ordem de apresentação.

7- Para os órgãos sociais considera-se vencedora a lista mais votada. No caso de ser verificada igualdade de votos, proceder-se-á a nova votação, no prazo de 15 dias, entre as listas que obtiveram o mesmo número de votos, para o que se procederá à expedição de convocatória para nova assembleia eleitoral.

8- As eleições poderão ser impugnadas, total ou parcialmente, até 5 dias após a sua realização, devendo a respetiva fundamentação ser feita por escrito e dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, que decidirá nos 10 dias seguintes.

9- Caso a impugnação seja julgada procedente, haverá novas eleições para o(s) órgão(s) impugnado(s) que se realizarão até 30 dias após a data da deliberação do presidente da mesa da assembleia geral.

Artigo 23.º

Voto por correspondência

- 1- É admitido o voto por correspondência na assembleia eleitoral.
- 2- O voto por correspondência obedecerá às seguintes regras:
 - a) Os votos por correspondência serão endereçados ao presidente da mesa da assembleia geral da APICER;
 - b) Os boletins de voto, sendo um para cada órgão social a eleger, deverão ser dobrados em quatro, colocados num primeiro envelope, fechado e em branco, que por sua vez será inserido num segundo envelope, com a identificação da empresa que está a exercer o seu direito de voto;
 - c) O envelope onde consta a identificação do associado só será aberto durante o ato eleitoral, para descarga nos cadernos eleitorais. O envelope que contém os votos, será lançado fechado na urna, só o sendo aberto no momento da contagem dos votos.

SESSÃO C

Direção

Artigo 24.º

Composição e funcionamento

- 1- A direção é constituída por três ou cinco membros efetivos, dos quais um é presidente e os restantes vice-presidentes, podendo os seus membros pertencer a qualquer dos subsectores referidos no artigo 6.º, sendo as referidas deliberações tomadas por maioria dos seus titulares.
- 2- Conjuntamente com os membros efetivos da direção são eleitos um ou dois vice-presidentes suplentes.
- 3- Integrará também a direção o vice-presidente executivo, sem direito a voto.
- 4- Em caso de impedimento definitivo, destituição ou demissão do presidente da direção, este é substituído até o termo do triénio em curso, por um dos vice-presidentes efetivos, observando-se a ordem da lista eleita.
- 5- Em caso de impedimento, demissão ou destituição de qualquer dos vice-presidentes efetivos da direção, proceder-se-á à sua substituição, até ao termo do triénio em curso, por um vice-presidente suplente, observando-se a ordem da lista eleita.
- 6- Se por qualquer motivo a direção, no seu conjunto ou a maioria dos seus membros, for destituída ou se demitir, o presidente da mesa da assembleia geral deverá promover novo processo de eleição no prazo de 60 dias, devendo a direção cessante assegurar a gestão corrente da associação.
- 7- Na situação referida no número anterior, poderá o presidente da mesa da assembleia geral optar por antecipar o ato eleitoral para os restantes órgãos sociais, dando todos início a mandato de três anos.

Artigo 25.º

Competências do presidente

- a) Liderar a direção e a associação, assegurando o cumprimento da sua missão;
- b) Assegurar a representação institucional da associação;
- c) Atribuir e definir as competências dos restantes membros da direção, nomeadamente para dirigir ações específicas de intervenção;
- d) Escolher, nomear e demitir o vice-presidente executivo;
- e) Representar a direção na assembleia geral ou designar outro membro da direção que o represente;
- f) Requerer a convocação da assembleia geral extraordinariamente, quando tido por conveniente.

Artigo 26.º

Competências da direção

- Compete à direção praticar todos os atos necessários e convenientes à prossecução dos fins da associação, designadamente:
- a) Elaborar o plano e orçamento anual e o relatório e contas do exercício e submetê-los à apreciação do conselho fiscal e à deliberação da assembleia geral;
 - b) Fixar as condições de admissão, designadamente remuneratórias, do vice-presidente executivo escolhido e nomeado pelo presidente da direção;

- c) Exercer os direitos de admissão, demissão, exclusão e readmissão de sócios consignados nos artigos 8.º e 9.º dos presentes estatutos;
 - d) Representar a APICER em juízo e fora dele, podendo, quando entender, delegar essa representação;
 - e) Identificar os responsáveis pela gestão de tesouraria e movimentação bancária delegando as necessárias competências quando necessário;
 - f) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias;
 - g) Requerer a convocação da assembleia geral extraordinária, quando tido por conveniente;
 - h) Propor à assembleia geral a fixação de quotas e outras prestações pecuniárias;
 - i) Assistir e tomar parte nas assembleias-gerais;
 - j) Executar as deliberações da assembleia geral;
 - k) Negociar e celebrar convenções coletivas de trabalho mediante parecer prévio da assembleia geral;
 - l) Adquirir a título gratuito ou oneroso bens móveis e imóveis destinados aos seus fins estatutários e/ou atividade;
 - m) Estabelecer, ou fazer cessar, protocolos de cooperação e contratos com outras entidades;
 - n) Decidir sobre a adesão a sociedades comerciais ou outras associações, bem como participar na sua constituição, após autorização da assembleia geral no que se refere às sociedades;
 - o) Exercer o poder disciplinar, instaurando processos disciplinares e aplicando as respetivas sanções, nos termos previstos nos presentes estatutos e regulamentos;
 - p) Praticar tudo o que for julgado conveniente à realização da missão da APICER e à defesa do setor de cerâmica e do vidro;
 - q) Propor à assembleia geral a adesão ou constituição de sociedades comerciais ou outras associações, cujos fins visem interesse específicos da associação ou dos seus associados, e não se dediquem à produção ou comercialização de bens ou serviços, nem de qualquer modo intervenham no mercado.
- § 1. É ainda da competência da direção deliberar sobre todas as matérias que por lei ou pelos estatutos não sejam especialmente cometidas aos demais órgãos da associação.
- § 2. As reuniões subsectoriais serão presididas pelo membro da direção que a convocar ou por quem ele delegar.
- § 3. As unidades específicas de Intervenção previstas na alínea c) do número anterior, que forem constituídas, terão autonomia própria, exceto na área financeira.

Artigo 27.º

Unidades autónomas

- 1- A direção pode constituir unidades autónomas para gestão de projetos ou ações específicas de interesse relevante.
- 2- As unidades autónomas serão geridas por pessoa a designar pela direção.
- 3- As unidades autónomas terão composição e funcionamento que for decidido pela pessoa designada nos termos do número anterior.
- 4- As unidades a que se refere o presente artigo terão autonomia, exceto a de natureza financeira.

Artigo 28.º

Forma de obrigar a associação

- 1- Para obrigar a associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direção.
- 2- A associação obriga-se ainda pela assinatura do vice-presidente executivo ou de mandatários, nos termos das competências delegadas pela direção nos respetivos mandatos.

Artigo 29.º

Vice-presidente executivo

- 1- A nomeação e a demissão do vice-presidente executivo é da exclusiva competência do presidente da direção, em regime de comissão de serviço.
- 2- A definição das condições de admissão, designadamente em matéria remuneratória, são, no entanto, da competência da direção.
- 3- O mandato do vice-presidente executivo cessa com o da direção que o admitiu.

Artigo 30.º

Funções do vice-presidente executivo

Ao vice-presidente executivo compete levar à prática as orientações e medidas definidas pela direção e pelos restantes órgãos sociais, no âmbito das suas competências, com elevado grau de autonomia designadamente ao nível da gestão operacional, assegurando o cumprimento dos objetivos estratégicos da direção, a gestão corrente da APICER e o bom funcionamento dos serviços. Cabem-lhe designadamente:

- a) Desempenhar as funções que lhe forem delegadas pela direção;
- b) Implementar os planos anuais de atividades e dar execução aos respetivos orçamentos nos termos definidos pela direção e aprovados pela assembleia geral;
- c) Dar execução às decisões e deliberações dos órgãos sociais, designadamente da direção;
- d) Assegurar a gestão operacional da associação e dos seus recursos humanos;
- e) Definir as políticas de recrutamento de pessoal e remuneratória a submeter a deliberação da direção;
- f) Velar pelo cumprimento dos estatutos e regulamentos da associação;
- g) Representar a associação em atos que não sejam da competência exclusiva dos órgãos sociais ou de acordo com o mandato e orientações daqueles emanadas;
- h) Constituir, promover e dirigir o trabalho das comissões consultivas e/ou temáticas a que se refere o artigo 31.º e divulgar os seus resultados à direção e aos associados;
- i) Delegar ou subdelegar nos colaboradores da APICER as competências que julgue necessárias ao desenvolvimento da atividade da associação e particularmente ao acompanhamento de determinados projetos.

Comissões consultivas e temáticas

Artigo 31.º

Estrutura e funcionamento

1- A constituição de comissões consultivas e temáticas é da responsabilidade do vice-presidente executivo e tem por objetivo assessorá-lo na gestão operacional.

2- As comissões consultivas e temáticas têm caráter temporário, cabendo ao vice-presidente executivo fixar-lhes a respetiva duração e deverão ser presididas pelo vice-presidente executivo ou por pessoa em que ele delegar.

Artigo 32.º

Constituição

1- As comissões consultivas ou temáticas visarão aconselhar o vice-presidente executivo em matérias de interesse sectorial ou subsectorial, técnicas, temáticas ou de qualquer outra natureza, tendo em vista a estruturação de propostas e soluções para os problemas sectoriais.

2- As comissões consultivas deverão ser integradas por especialistas nas áreas ou temas, técnicos ou de outra natureza, cujo estudo visem.

SECÇÃO D

Conselho fiscal

Artigo 33.º

Constituição

1- O conselho fiscal é o órgão de fiscalização da associação.

2- Caberá à direção decidir, sob proposta do conselho fiscal, o eventual recurso aos serviços de um revisor oficial de contas.

3- O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais, eleitos pela assembleia eleitoral, sendo as respetivas deliberações tomadas por maioria dos seus titulares.

4- Em caso de exoneração, demissão ou impedimento de um dos elementos efetivos do conselho fiscal proceder-se-á à sua substituição pelo suplente eleito.

5- Na primeira reunião posterior à eleição o conselho fiscal designará de entre os vogais o substituto do presidente nas suas faltas ou impedimentos.

Artigo 34.º

Competência

O conselho fiscal tem competências semelhantes às legalmente atribuídas pelo Código das Sociedades Comerciais ao conselho fiscal nele previsto, designadamente:

- a) Examinar, quando o julgue conveniente, a contabilidade e documentação da associação;
- b) Analisar e dar parecer sobre o relatório e contas do exercício e sobre o plano e orçamento, previamente à sua apresentação 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 35.º

Funcionamento

O conselho fiscal reunirá ordinariamente antes das reuniões ordinárias da assembleia geral e extraordinariamente sempre que para tal seja convocado pelo respetivo presidente.

CAPÍTULO IV

Regime financeiro

Artigo 36.º

Receitas

Constituem receitas da associação:

- 1- O produto das joias e quotas a pagar pelos sócios;
- 2- Quaisquer fundos, subsídios, donativos ou legados que lhe venham a ser atribuídos;
- 3- Os rendimentos dos seus bens;
- 4- As verbas que resultem de serviços prestados quando esses serviços não aproveitem a todos os associados;
- 5- Quaisquer outros rendimentos permitidos por lei;
- 6- O produto de quotizações extraordinárias aprovadas em assembleia geral por proposta da direção da associação.

Artigo 37.º

Despesas

Constituem despesas da associação aquelas que se mostrem necessárias para a cabal prossecução dos seus objetivos estatutários.

Artigo 38.º

Orçamento

As receitas e despesas anuais constarão de orçamento a elaborar pela direção, que deverá ser aprovado pela assembleia geral até 15 de dezembro de cada ano.

CAPÍTULO V

Disposições gerais

Artigo 39.º

Duração do ano social

O ano social corresponde ao ano civil.

Artigo 40.º

Dissolução e liquidação da associação

1- A dissolução da associação será deliberada em assembleia geral expressamente convocada para o efeito, devendo, sob pena de nulidade, deliberar-se sobre o destino do património social.

2- A liquidação da associação será feita pelos liquidatários designados pela assembleia geral que delibere a dissolução, não podendo em caso algum os respetivos bens ser distribuídos pelos associados.

Artigo 41.º

Alteração dos estatutos

Os presentes estatutos só poderão ser alterados em assembleia geral nos termos do número 3 do artigo 21.º dos presentes estatutos.

Registado em 15 de dezembro de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 39, a fl. 155 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 25 de novembro de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2006.

CAPÍTULO I

Da constituição, âmbito, fins e atribuições

Artigo 1.º

Designação e natureza

A Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) é uma associação de duração ilimitada, constituída ao abrigo e em conformidade com o disposto na lei.

Artigo 2.º

Constituição, âmbito e sede

1- A associação é uma entidade livremente constituída, podendo inscrever-se nela as empresas industriais, singulares ou coletivas e os grupos de artesãos cuja atividade inclua a transformação da lã e ou de outras fibras.

2- A associação terá a sua sede na Covilhã e poderá abrir delegações ou qualquer outra forma de representação em qualquer local do país e do estrangeiro.

Artigo 3.º

Fins

A associação tem por fim o estudo e a defesa dos interesses relativos à sua indústria, competindo-lhe, para tanto, promover e praticar tudo quanto possa contribuir para o respetivo progresso técnico, económico e social, designadamente:

- a) Definir as linhas gerais de actuação, defesa e harmonização de interesses dos industriais, bem como o exercício comum dos respetivos direitos e obrigações, nomeadamente proceder às negociações coletivas de trabalho com os sindicatos têxteis ou suas federações, isoladamente, em conjunto com outras associações do setor, ou através da Federação da Indústria Têxtil e do Vestuário de Portugal;
- b) Promover e incentivar os estudos e iniciativas necessários à adequada estruturação do sector, nomeadamente o seu dimensionamento em termos compatíveis com os respetivos mercados;
- c) Representar, sempre que for necessário, junto das entidades oficiais competentes e de outras associações congêneres já constituídas ou a constituir, os interesses das empresas associadas;
- d) Oferecer às empresas associadas serviços destinados a apoiar e incentivar o respetivo desenvolvimento;

- e) Organizar e manter atualizado o cadastro das empresas e obter delas as informações, inclusive económicas e técnicas, necessárias ao bom funcionamento da associação e dos seus fins;
- f) Representar o setor em simpósios e colóquios nacionais e internacionais;
- g) Filiar-se em outras associações ou federações, nacionais ou estrangeiras, junto das quais se apresentará através de delegados designados pela direção;
- h) Criar e administrar fundos de assistência e outros destinados a ocorrer às necessidades dos sócios em termos a regulamentar pela direção e a aprovar pela assembleia geral;
- i) Em geral desenvolver quaisquer actividades com vista à plena realização dos seus fins.

CAPÍTULO II

Dos sócios

Artigo 4.º

Qualidade de sócio

São sócios da associação as empresas, singulares ou coletivas, que, de acordo com o disposto no artigo 2.º e em harmonia com as prescrições legais, exerçam de forma efetiva qualquer das seguintes modalidades fabris:

- 1- Escolha, lavagem e deslanagem;
- 2- Penteação;
- 3- Fiação de penteado e semi-penteado;
- 4- Recuperação de fibras e carbonização;
- 5- Fiação de cardado;
- 6- Preparação autónoma de fios;
- 7- Tecelagem;
- 8- Tinturaria;
- 9- Ultimação;
- 10- Fabricação de estofos, feltros industriais, tecidos decorativos, revestimentos têxteis e passamanarias.

Artigo 5.º

Admissão

A admissão de sócios é da competência da direção, cabendo, em caso de recusa, recurso para a primeira reunião ordinária da assembleia geral que se realizar depois da deliberação.

Artigo 6.º

Direitos

São direitos dos sócios:

- a) Tomar parte nas assembleias gerais e nos demais órgãos sociais, nos termos dos presentes estatutos;
- b) Eleger e ser eleito para os cargos associativos;
- c) Apresentar à associação as sugestões julgadas convenientes para a realização dos fins estatutários e requerer a sua intervenção para a defesa dos interesses das empresas;
- d) Frequentar a sede da associação, bem como as respetivas delegações, e utilizar todos os seus serviços, nas condições definidas pela direção;
- e) Usufruir de todos os demais benefícios ou regalias da associação.

Artigo 7.º

Deveres

1- São deveres dos sócios:

- a) Pagar a jóia, a quota mensal e os encargos eventuais criados nos termos dos presentes estatutos;
- b) Exercer os cargos associativos para que forem eleitos ou designados;
- c) Comparecer às assembleias gerais e reuniões para que forem convocados;
- d) Prestar colaboração efetiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e o desenvolvimento da associação;

e) Cumprir as determinações, emanadas dos órgãos associativos, bem como as emergentes destes estatutos, tomando, nomeadamente, o compromisso de dar conhecimento previamente à direcção de toda a acção da sua parte que, pela sua relevância, interesse ao conjunto da classe;

f) Abster-se de exercer concorrência desleal, sendo considerada como tal a prática de preços ou a concessão de condições de pagamento que objetivamente conduzam a uma injustificada operação com prejuízo;

g) Não proceder a, ou realizar, acordos de empresa, oficiais ou particulares, no âmbito de negociações coletivas de trabalho;

h) Em geral, pautar a sua atividade em termos de respeito pelos objetivos da associação e contribuir para o seu prestígio e o da classe.

2- Relativamente ao disposto nas alíneas e), f), g) e h) a direcção apreciará, em cada caso, se há ou não razão para agir associativamente.

Se a direcção deixar aos sócios a liberdade de acção na matéria, estes deverão preveni-la antes de qualquer atitude da sua parte, devendo a direcção tomar as medidas úteis para que as eventuais divergências não prejudiquem os interesses dos sócios.

Artigo 8.º

Jóias e quotas

1- Compete à direcção propor o valor da joia e o da quota por cada voto e, bem assim, a sua forma de cobrança, salvo quando nem aquela nem esta sofram alterações.

2- A fim de habilitar a direcção a calcular o valor da quotização de cada associado em cada ano e de acordo com a tabela referida no número 3 do artigo 18.º, deverão os associados informar até 15 de janeiro do ano em causa, o número médio de trabalhadores ao serviço no ano anterior, bem como o do valor da faturação do mesmo ano, enviando para esse efeito cópia do quadro de pessoal

Artigo 9.º

Perda da qualidade de sócio

1- Perdem a qualidade de sócio:

a) Os que deixarem de satisfazer as condições exigidas para a admissão referidas nos presentes estatutos;

b) Os que tenham praticado atos contrários aos objetivos da associação ou suscetíveis de afetar gravemente o seu prestígio;

c) Os que, tendo em débito quaisquer encargos ou mais de três meses de quotas, não liquidarem tal débito dentro do prazo que, por carta registada, lhes for comunicado.

2- Nos casos referidos nas alíneas anteriores, a exclusão compete à direcção, com recurso para a primeira assembleia geral ordinária. No caso da alínea c), a direcção poderá igualmente decidir a readmissão, uma vez liquidado o débito.

3- O sócio excluído, ou aquele que voluntariamente abandone a associação, perde o direito ao património social, e deverá pagar a quota correspondente aos três meses seguintes ao da comunicação da demissão.

Artigo 10.º

Disciplina

1- Constitui infração disciplinar, e como tal punível nos termos deste artigo, o não cumprimento de qualquer dos deveres referidos no artigo 7.º

2- Compete à direcção a instauração dos processos disciplinares e a aplicação das sanções previstas no artigo 11.º destes estatutos.

3- O associado, objecto de processo disciplinar, dispõe sempre do prazo de 10 dias úteis contados a partir da notificação dos factos de que é acusado, para apresentar a sua defesa por escrito, mediante carta registada dirigida ao presidente da direcção.

4- A direcção, diretamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá às diligências probatórias que eventualmente tenham sido requeridas pelo associado em sua defesa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes.

5- Após a receção da defesa apresentada pelo associado, a direcção dispõe de 30 dias úteis para proferir a decisão. No caso de serem requeridas, pelo associado, diligências probatórias, a contagem desse prazo terá início após a conclusão dessas diligências.

6- Das deliberações da direcção em matéria disciplinar, cabe recurso para a primeira reunião da assembleia

geral ordinária, o qual deverá ser apresentado no prazo de 10 dias úteis após a recepção, pelo associado, da deliberação tomada.

7- Das deliberações da assembleia geral sobre a matéria disciplinar, poderá recorrer-se para os tribunais comuns, nos termos gerais de direito.

Artigo 11.º

Sanções

1- As infracções disciplinares previstas no artigo anterior serão punidas com as seguintes sanções:

- a) Primeira advertência;
- b) Segunda advertência;
- c) Sanção pecuniária, segundo o prudente critério da direcção, até ao limite de 5000,00 €;
- d) Exclusão.

2- A falta de pontual pagamento das contribuições poderá dar lugar à aplicação das sanções previstas neste artigo, sem prejuízo do recurso aos tribunais comuns para cobrança das importâncias em dívida.

CAPÍTULO III

Cargos sociais

Artigo 12.º

Enumeração

São órgãos da associação a assembleia geral, a mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

Artigo 13.º

Mandato

1- Os membros de mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal serão eleitos por três anos pela assembleia geral, sendo permitida a sua reeleição, cessando funções com o acto de posse dos membros que lhes sucederem.

2- A eleição será feita por escrutínio secreto e em listas separadas, propostas por um mínimo de cinco associados e que deverão ser entregues ao presidente da assembleia geral até oito dias antes da sessão em que irão ser votadas e nas quais se especificarão os cargos a desempenhar pelos associados a eleger.

3- Os membros da direcção deverão representar, tanto quanto possível, o universo das empresas associadas, tanto na sua dimensão como nas modalidades fabris exercidas.

4- Nenhum associado poderá estar representado em mais do que um dos órgãos sociais.

5- Os associados representados na direcção não podem, salvo os casos previstos nos estatutos, estar representados em qualquer outro órgão.

6- Sempre que se verifique vacatura de um cargo dos órgãos sociais, seja qual for o motivo, a mesa da assembleia geral fará o seu preenchimento provisório, até à primeira reunião da mesma assembleia que procederá ao preenchimento definitivo, após prévia audição do órgão social onde se verificou a vacatura, não se aplicando ao presidente da assembleia geral, caso em que deverá ser convocada eleição, assumindo o cargo, nesse período, o 1.º vice-presidente da mesa da assembleia geral.

Artigo 14.º

Assembleia geral

1- A assembleia geral é o órgão soberano de toda a vida da associação, é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos e que tenham pagas as suas quotas até ao mês anterior ao da reunião da assembleia e será dirigida por uma mesa composta por um presidente, um 1.º vice-presidente e um 2.º vice-presidente.

2- Incumbe ao presidente da mesa convocar as reuniões da assembleia geral e dirigir os respetivos trabalhos.

3- Nas reuniões da assembleia geral cabe aos vice-presidentes auxiliar o presidente da mesa e substituí-lo nos seus impedimentos.

4- Faltando à reunião um ou mais membros da mesa, os associados presentes deverão designar um elemento ou os necessários, de entre eles, para a completar.

5- Cada grupo de artesãos será representado em cada assembleia geral por um dos seus elementos, a ser indicado por carta dirigida ao presidente da assembleia geral, com a antecedência de 8 dias da data da sua realização.

Artigo 15.º

Competências

1- Compete à assembleia geral, designadamente:

- a) Eleger a respetiva mesa, a direção e o conselho fiscal e proceder à sua destituição;
- b) Deliberar sobre a proposta da direção relativa à fixação de encargos eventuais imprescindíveis à realização dos fins associativos a pagar pelos sócios;
- c) Apreciar os relatórios e as contas da direção, bem como quaisquer outros atos e propostas que lhe sejam submetidos;
- d) Apreciar os recursos interpostos das deliberações da direção, nos termos dos presentes estatutos;
- e) Deliberar sobre as alterações dos estatutos e os demais assuntos que legalmente lhe sejam afetos;
- f) Definir as linhas gerais de atuação da associação no tocante à política do setor, à estratégia articulada de desenvolvimento e defesa dos legítimos interesses comuns.

2- No caso de destituição dos órgãos referidos na alínea a) do número 1 do presente artigo, compete à assembleia geral que deliberou tal destituição, designar de entre os sócios aqueles que ocuparão os cargos tornados vagos até à realização de novas eleições, as quais terão lugar no prazo máximo de noventa dias.

3- Só se verificará a destituição referida no presente artigo em caso de grave desvio das finalidades da associação ou da prática de crime grave previsto na lei geral.

Artigo 16.º

Reuniões

1- A assembleia geral reunirá ordinariamente uma vez por ano, para apreciar o relatório e contas da direção relativos à gerência do ano anterior e para proceder, quando tal deva ter lugar, à eleição a que se refere a alínea a) do artigo anterior.

2- A assembleia geral reunirá ainda extraordinariamente sempre que a direção o julgue necessário, ou a pedido fundamentado e subscrito por mais de um terço dos sócios no pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 17.º

Convocações

1- A convocação de qualquer reunião da assembleia geral deverá ser feita por meio de carta ou correio eletrónico, expedido para cada um dos sócios, com a antecedência mínima de quinze dias, e no qual se indicará o dia, hora e local da reunião e respetiva ordem de trabalhos.

2- Em casos excecionais, quando a importância e a urgência do ou dos assuntos a tratar o justifiquem, a convocação pela direção pode ser feita sem a antecedência referida no número 1 mas sempre pela forma escrita que a direção entenda mais rápida e mais conveniente.

3- Não poderão ser tomadas deliberações estranhas à ordem do dia, salvo se todos os sócios estiverem presentes.

Artigo 18.º

Funcionamento

1- A assembleia geral só poderá funcionar em primeira convocação desde que estejam presente ou legalmente representadas pelo menos metade dos sócios.

2- Qualquer associado só poderá fazer-se representar nas assembleias gerais por componentes dos seus corpos gerentes ou, na falta ou impedimento destes, por outro associado da associação, mediante credencial devidamente autenticada pela firma representada.

3- Não se verificando o condicionalismo previsto no número 1, poderá a assembleia funcionar com qualquer número de sócios, em segunda convocação, trinta minutos depois da hora marcada para a primeira.

Artigo 19.º

Deliberações

1- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria dos votos presentes.

2- As deliberações sobre alterações aos estatutos exigem, porém, o voto favorável de três quartos do número de associados presentes e que reunam, pelo menos, 50 % dos votos expressos.

3- Cada empresa tem direito aos votos determinados pela tabela de duas entradas, correspondentes, na vertical, ao número de trabalhadores e na horizontal, ao valor da faturação, representada em milhares de euros e a seguir descrita:

	1000	2000	3000	5000	7000	10 000	15 000	20 000	30 000	> 30 000
25	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
50	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
75	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
100	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
150	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
200	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
300	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
400	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
500	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
>500	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20

§1.º Os artesãos ou grupos de artesãos poderão ser quotizados pelo valor mínimo da tabela, por decisão da direcção.

Artigo 20.º

Direcção

1- A direcção é composta por um presidente, um vice-presidente e três vogais, eleitos pela assembleia geral nos termos do número 2 do artigo 13.º

O vice-presidente assumirá as funções do presidente nos seus impedimentos.

2- Nas reuniões da direcção terão assento, sem direito a voto, os presidentes da assembleia geral e do conselho fiscal.

3- A direcção reúne ordinariamente, pelo menos, uma vez por mês e extraordinariamente sempre que for convocada pelo presidente, só podendo deliberar estando presentes a maioria dos seus membros.

4- As deliberações da direcção serão tomadas por maioria de votos dos membros presentes tendo o presidente o voto de qualidade.

5- Em caso de demissão do presidente da direcção, deverá ser convocada para o efeito uma assembleia geral.

Artigo 21.º

Competência

1- Compete à direcção:

a) Representar a associação, ou fazer-se representar, constituindo para o efeito os respectivos mandatários, em juízo e fora dele;

b) Criar, organizar e dirigir os serviços da associação, bem como contratar o pessoal técnico e administrativo necessário;

c) Cumprir as disposições legais e estatutárias, bem como as deliberações da assembleia geral;

d) Apresentar anualmente à assembleia geral relatório e contas, bem como todos os assuntos a que seja obrigada nos termos dos presentes estatutos;

e) Submeter à apreciação da assembleia geral, as propostas que se mostrem necessárias;

f) Tomar todas as resoluções que forem julgadas necessárias à eficaz aplicação dos contratos coletivos e demais relações de trabalho;

g) Praticar tudo o que for julgado conveniente à realização dos fins da associação e à defesa do respectivo ramo da indústria;

h) Regulamentar o funcionamento das delegações ou representações que vierem a ser criadas;

i) Criar comissões técnicas consultivas para as secções ou modalidades fabris sempre que o julgar necessário;

j) Manter os associados informados sobre os assuntos de interesse para a classe;

k) Deliberar, sobre a abertura de delegações ou quaisquer outras formas de representação, no país ou no estrangeiro, quando o julgar útil e conveniente;

l) Instaurar processos disciplinares aos associados e aplicar as respetivas sanções de harmonia com o estabelecido nos presentes estatutos.

m) Nomear ou contratar um secretário-geral, o qual exercerá as funções que lhe forem expressamente delegadas pela direção e secretariará as reuniões da direção, do conselho fiscal e da assembleia geral. Esta contratação ou nomeação será válida pelo tempo do mandato da direção.

Artigo 22.º

Vinculação da associação

A associação obriga-se com a assinatura de dois membros da direção sendo contudo necessário a assinatura do presidente ou do vice-presidente da direção.

Artigo 23.º

Conselho fiscal

1- O conselho fiscal será constituído por um presidente e dois vogais efetivos, eleitos pela assembleia geral.

2- O conselho fiscal reunirá sempre que convocado pelo presidente ou por qualquer dos seus membros e obrigatoriamente uma vez por trimestre ou ainda quando a direção o julgue necessário.

3- O conselho fiscal terá, relativamente a todos os órgãos da associação, a competência legalmente atribuída ao conselho fiscal das sociedades anónimas, com as necessárias adaptações.

CAPÍTULO IV

Disposições gerais e transitórias

Artigo 24.º

Ano social

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 25.º

Receitas

Constituem receitas da associação:

a) O produto das jóias e quotas dos sócios;

b) Quaisquer fundos, donativos ou legados que venham a ser constituídos e atribuídos, bem como outras receitas previstas na lei;

c) O rendimento de bens próprios.

Artigo 26.º

Dissolução e liquidação

1- A associação dissolve-se por deliberação da assembleia geral, especial e exclusivamente convocada para o efeito, que envolva o voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

2- À assembleia que delibere a dissolução pertencerá decidir sobre o destino a dar aos bens da associação.

Covilhã, 25 de novembro de 2023.

Registado em 18 de dezembro de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 40, a fl. 155 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 25 de novembro de 2023 para o mandato de três anos.

Presidente - Alberto & Bernardo, L.^{da}, representada por José Alberto Vieira Robalo da Fonseca.

Vice-presidente - Paulo de Oliveira, SA, representada por Paulo Augusto Salazar Oliveira.

Vogais:

Albano Morgado, SA, representada por Albano José Almeida Antunes Morgado Rodrigues.

A Penteadora, SA, representada por António Pedro Jota Pereira.

Têxtil Manuel Rodrigues Tavares, SA, representada por Manuel de Almeida Tavares.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Beralt Tin and Wolfram (Portugal), SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 14 de dezembro de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Beralt Tin and Wolfram (Portugal), SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 21 de março de 2024, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores na área da segurança e saúde no trabalho (SST), conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome da empresa: Beralt Tin and Wolfram (Portugal), SA.

Morada: Rua Central, S/N, Barroca Grande, 6225-051 Aldeia de São Francisco de Assis.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

SOCICARRIL - Sociedade de Construções Ferroviárias, L.^{da} - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa SOCICARRIL - Sociedade de Construções Ferroviárias, L.^{da}, realizada em 30 de novembro de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2023.

Efetivos:

Fernando Miguel Aranho Benvindo.

Américo Jorge Barradas Rosa.

Suplentes:

Fernando Manuel Duarte Nisa.

Alexandra Sofia Esteves Narciso.

Registado em 15 dezembro de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 87, a fl. 164 do livro n.º 1.