



não paramos
#ESTAMOS ON

Propriedade
Ministério do Trabalho, Solidariedade
e Segurança Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Direção de Serviços de Apoio Técnico
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial de Braga - Comércio, Turismo e Serviços e outras e o CESMINHO - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho e outro 1672
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA) e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro - Retificação 1674

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a União das Mutualidades Portuguesas e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros 1674

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Sindicato Nacional da Polícia - SINAPOL - Alteração	1724
---	------

II – Direção:

- Sindicato Nacional da Polícia - SINAPOL - Eleição	1748
- SIPE - Sindicato Independente de Professores e Educadores - Eleição	1750

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- Associação Comercial de Espinho - Eleição	1755
- Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves - Ancave - Eleição	1755

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

- Nippon Gases Portugal, Unipessoal L. ^{da} (anteriormente denominada Praxair - Portugal Gases, Unipessoal L. ^{da}) - Eleição	1756
--	------

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

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

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

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

Nota:

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

SIGLAS

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

Execução gráfica: Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação - *Depósito legal* n.º 8820/85.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial de Braga - Comércio, Turismo e Serviços e outras e o CESMINHO

- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho e outro

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial de Braga - Comércio, Turismo e Serviços e outras e o CESMINHO - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 8, de 29 de fevereiro de 2020, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no distrito de Braga, se dediquem à atividade de comércio e ou de prestação de serviços e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu

serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de

Pessoal de 2018. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 8904 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 51 % são mulheres e 49 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 2550 TCO (28,6 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 6354 TCO (71,4 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 46,1 % são homens e 53,9 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 10,4 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 16,6 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma redução no leque salarial.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que as anteriores extensões da convenção coletiva revista não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes com atividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei n.º 218/1997, de 20 de agosto, as quais são abrangidas pelo contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED e diversas associações sindicais e respetivas portarias de extensão, e que a referida qualificação é adequada, mantém-se os critérios de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

Considerando que as retribuições previstas nos níveis XIII a XVI da «Tabela de remunerações certas mínimas» do anexo III da convenção são inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor, as referidas retribuições convencionais apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à RMMG resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

Considerando que o contrato coletivo regula outras condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica do âmbito da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente ex-

tensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata n.º 5, de 4 de março de 2020, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial de Braga - Comércio, Turismo e Serviços e outras e o CESMINHO - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 8, de 29 de fevereiro de 2020, são estendidas no distrito de Braga:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à atividade de comércio e ou de prestação de serviços e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

a) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

b) Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

c) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

d) Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

3- As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

4- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2020.

31 de março de 2020 - O Secretário de Estado Adjunto do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita Cabrita*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA) e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro - Retificação

Foi publicado com inexatidão no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 47, de 6 de março de 2020, a Portaria n.º

62/2020, de 6 de março, que assim se retifica:

Na página 4,

onde se lê:

«Artigo 2.º

1- (...)

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de fevereiro de 2019.»

deve ler-se:

«Artigo 2.º

1- (...)

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de fevereiro de 2020.»

27 de março de 2020 - O Secretário de Estado Adjunto do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a União das Mutualidades Portuguesas e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros

Acordo entre União das Mutualidades Portuguesas e FNE - Federação Nacional da Educação em representação dos seus sindicatos filiados:

- SPZN - Sindicato dos Professores da Zona Norte;
- SPZC - Sindicato dos Professores da Zona Centro;
- SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo;
- SDPSul - Sindicato Democrático dos Professores do Sul;
- SDPA - Sindicato Democrático dos Professores dos Açores;
- SDPM - Sindicato Democrático dos Professores da Madeira;
- STAAE-ZN - Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Norte;
- STAAE-ZC - Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro;
- STAAE Sul e RA - Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação Sul e Regiões Autónomas;
- SINAPE - Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação;

- SINDEP - Sindicato Nacional e Democrático dos Professores;
- SITRA - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes;
- SINDITE - Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica;
- SNAS - Sindicato Nacional dos Assistentes Sociais;
- SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo;
- SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos;
- SE - Sindicato dos Enfermeiros.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 1.ª

Área, âmbito e adesão individual à convenção

1- A presente convenção coletiva de trabalho, a seguir designada por convenção, aplica-se em todo o território nacional e regula as relações de trabalho entre as associações mutualistas, que sejam ou venham a ser filiadas na União das Mutualidades Portuguesas, doravante UMP, e os trabalhadores ao seu serviço, que sejam ou venham a ser sindicalizados nas associações sindicais indicadas no mapa de associações

sindicais anexo.

2- À data da celebração desta convenção encontram-se abrangidos pela mesma 100 empregadores e 5000 trabalhadores.

3- Os trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes, a quem não se aplica a presente convenção, que pretendam que esta lhes passe a ser aplicável, deverão comunicá-lo por escrito à direção da instituição:

a) No prazo de 90 dias a contar da data da sua publicação, para que a presente convenção produza efeitos desde a sua entrada em vigor; ou

b) A qualquer altura, sendo que, neste caso, a presente convenção produzirá efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da data da adesão.

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

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

6- Os pedidos de adesão à presente convenção são feitos diretamente e voluntariamente a um dos sindicatos subscritores e que constam do mapa de associações sindicais anexo, conforme o número 1 desta cláusula; ou, em alternativa, se essa for a vontade do trabalhador, os pedidos podem ser realizados junto da instituição.

7- A contribuição prevista no número 4 da presente cláusula é satisfeita voluntariamente a qualquer um dos sindicatos subscritores desta convenção, livremente escolhido pelo trabalhador, a qual deverá ser paga mensalmente, através de autorização de débito direto durante o período de vigência da convenção ou durante o número de meses de contrato celebrado com o trabalhador ou, ainda, através de desconto autorizado pelo trabalhador, realizado mensalmente no salário pela instituição, a qual reenviará os montantes descontados para os sindicatos escolhidos, até ao quinto dia sobre a data do desconto, comunicando no mesmo prazo a cada sindicato selecionado a relação dos trabalhadores a quem foram realizados os descontos.

8- Independentemente das opções de adesão previstas e das opções de prestação da contribuição, o trabalhador deverá, quando comunicar ao sindicato escolhido a sua preferência e/ou quando da primeira prestação da contribuição, indicar a designação da instituição, sede social, remuneração ilíquida e tipo de vínculo contratual, data de início e termo do contrato para os trabalhadores com contrato a termo.

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

10- Se os pedidos de adesão forem formalizados junto da instituição, esta passará ao trabalhador declaração do facto

e comunicará ao sindicato ou sindicatos escolhidos pelos trabalhadores a listagem dos trabalhadores, com a respetiva identificação, categoria, situação profissional, contratual e remuneratória.

11- A interrupção do pagamento da contribuição prevista no número 4 da presente cláusula dá origem à suspensão dos efeitos da adesão do trabalhador à presente convenção.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e forma de revisão

1- A presente convenção entra em vigor, em todo o território nacional, no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem um prazo de vigência de 36 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais A e B previstas no anexo III e as cláusulas de expressão pecuniária têm um prazo de vigência de 12 meses, pelo que serão revistas anualmente e produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano civil subsequente, salvo acordo contrário entre as partes que outorgam a presente convenção.

3- O processo de revisão das tabelas salariais previstas no anexo III e das cláusulas de expressão pecuniária deverá ser iniciado no prazo de 10 meses a contar da data de início da respetiva vigência.

4- No caso de não haver denúncia, a convenção renova-se, sucessivamente, por períodos de um ano, mantendo-se em vigor até ser substituída por outra.

5- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, através de carta registada com aviso de receção, com a antecedência de, pelo menos, 3 meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta negocial global e respetiva fundamentação.

6- Havendo denúncia, a convenção mantém-se vigente durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou, no mínimo, durante 12 meses, não podendo exceder os 18 meses.

7- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a receção da proposta de negociação global, devendo a sua resposta ser devidamente fundamentada, contendo, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta, mesmo as que não sejam aceites, ou, em alternativa, uma manifestação expressa de afirmação de propósito negocial.

8- Caso a resposta contenha apenas uma manifestação expressa de afirmação de propósito negocial, a contraposta, nos termos referidos no número anterior, deverá ser remetida no prazo máximo de 60 dias contados da receção da proposta ou em prazo distinto a acordar entre as partes, presumindo-se a respetiva aceitação caso não seja apresentada contraproposta nesse mesmo prazo.

9- Após a apresentação da contraproposta, por iniciativa de qualquer das partes, e no prazo máximo de 15 dias, deve realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

10- 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.

11- Verificando-se a caducidade da presente convenção, cessam os seus efeitos relativamente aos contratos de trabalho abrangidos pela mesma, salvo quanto à retribuição, categoria profissional e respetivo conteúdo funcional e à duração do tempo de trabalho.

Cláusula 3.^a

Responsabilidade social das instituições

As instituições, devem, na medida do possível, organizar a prestação de trabalho de forma a obter o maior grau de compatibilização entre a vida familiar e a vida profissional dos seus trabalhadores.

Cláusula 4.^a

Princípio do tratamento mais favorável

As disposições desta convenção só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador e desde que não respeite a matéria subtraída à previsão em contrato de trabalho, por força da lei.

CAPÍTULO II

Admissão e categoria profissional

Cláusula 5.^a

Condições de admissão

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

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2- São condições específicas de admissão, para determinadas categorias profissionais, a idade não inferior a 18 anos, habilitações literárias exigidas para o exercício da categoria profissional, formação profissional adequada às funções ou certificação profissional, quando exigidas por lei.

3- A admissão sem experiência profissional prévia para o exercício das funções que irá desempenhar, em todas as categorias profissionais, pode ser feita a título de estágio desde que para o mesmo seja estabelecido um plano de formação para a respetiva função, o qual deverá constar em anexo ao respetivo contrato de trabalho, tendo esta fase uma duração máxima de 12 meses, ingressando o trabalhador, depois deste período, na respetiva categoria profissional.

4- O trabalhador que ingresse na qualidade de estagiário tem direito a auferir uma remuneração correspondente a valor não inferior a 80 % do previsto no anexo III para a respetiva categoria profissional em que venha a ingressar, após o fim do período de estágio e desde que de tal não resulte numa remuneração inferior ao salário mínimo nacional em vigor.

Cláusula 6.^a

Preferência na admissão

1- Não obstante a liberdade das instituições no recrutamento de trabalhadores, estas devem, desde que os trabalhadores em causa reúnam os requisitos necessários para o efeito, dar preferência na admissão aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, pessoas com deficiência ou doença crónica.

2- Os trabalhadores com responsabilidades familiares, com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica, bem como os que frequentem estabelecimentos de ensino secundário ou superior, têm preferência na admissão em regime de tempo parcial.

Cláusula 7.^a

Categorias profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos na presente convenção serão classificados de acordo com as categorias profissionais constantes do anexo I, tendo, para tanto, em atenção a atividade principal para que sejam contratados.

2- Não obstante o previsto no número anterior, sempre que circunstâncias técnicas, organizativas, de mercado ou particulares exigências inerentes à atividade contratada o justifiquem, a instituição pode contratar trabalhadores para outras categorias profissionais não previstas nesta convenção, devendo, nestes casos, equipará-los, em termos remuneratórios, a categorias profissionais equivalentes, atendendo para tanto a critérios de razoabilidade e equidade.

3- As categorias profissionais previstas na presente convenção são enquadradas nos níveis de qualificação constantes do anexo II.

4- Às categorias profissionais correspondem, como remuneração mínima, os níveis de retribuição fixados nas respetivas tabelas do anexo III.

Cláusula 8.^a

Avaliação do desempenho

1- As instituições ficam obrigadas a implementar um sistema de avaliação do desempenho dos seus trabalhadores, devendo o mesmo ter por base e respeitar os princípios da objetividade, justiça, paridade, igualdade e imparcialidade, garantindo a audição dos trabalhadores, diretamente ou através dos seus representantes por si nomeados para o efeito.

2- A avaliação do desempenho tem por objetivo a melhoria da qualidade dos serviços e da produtividade do trabalho, podendo, ainda, ser considerada nas matérias respeitantes à evolução profissional dos trabalhadores, designadamente no que concerne ao nível remuneratório ou eventual reclassificação ou, ainda, alteração da categoria profissional.

3- As instituições ficam obrigadas a dar adequada publicidade aos parâmetros a utilizar na avaliação do desempenho e à respetiva valorização, devendo elaborar um plano de objetivos anual que, equilibradamente, tenha em conta os interesses e expectativas quer das instituições quer dos seus trabalhadores, tendo em consideração o parecer prévio dos trabalhadores, tenha sido este prestado diretamente ou através dos seus representantes, nomeados para o efeito.

CAPÍTULO III

Contrato individual de trabalho

Cláusula 9.^a

Objeto do contrato de trabalho

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

2- A definição a que se refere o número anterior pode ser feita por remissão para uma das categorias profissionais constantes do anexo I.

Cláusula 10.^a

Período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato, começando a contar-se desde o início da execução da prestação do trabalho, incluindo-se aqui eventuais formações ministradas ou determinadas pelas instituições, devendo as partes, durante esse período, agir de modo a permitir que se possa avaliar a viabilidade e manutenção do interesse na relação laboral.

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

3- Não obstante o previsto no número anterior, tendo o período experimental durado mais de 60 dias ou mais de 120 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, as partes têm de dar, respetivamente, um aviso prévio de 7 ou 15 dias.

4- O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto no número anterior determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

5- Salvo o previsto na lei e no acordo escrito entre as partes, nos contratos sem termo o período experimental pode ter, no máximo, a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para o pessoal de direção e quadros superiores da instituição, bem como para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

6- Salvo acordo escrito entre as partes, nos contratos a termo, o período experimental pode ter, no máximo, a seguinte duração:

a) 30 dias para os contratos com duração igual ou superior a seis meses;

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

7- Para efeitos da contagem do período experimental, não

são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

8- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

Cláusula 11.^a

Contrato de trabalho a termo

1- O contrato de trabalho a termo pode ser celebrado nos termos previstos no Código do Trabalho.

2- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e dele devem constar, pelo menos, as seguintes indicações:

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

b) Atividade contratada e retribuição do trabalhador;

c) Local e período normal de trabalho;

d) Data de início do trabalho;

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

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

CAPÍTULO IV

Comissão de serviço

Cláusula 12.^a

Comissão de serviço

1- Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direção técnica ou de coordenação, bem como as funções de secretariado pessoal relativamente aos titulares desses cargos e, ainda, as funções de chefia ou outras cuja natureza pressuponha especial relação de confiança com a instituição.

2- Podem, ainda, ser exercidos em comissão de serviço todos os demais cargos que, atendendo à especial relação de confiança que lhe está subjacente, justifiquem o recurso a este tipo de contratação, designadamente, os trabalhadores constantes do anexo I da tabela A.

3- No demais aqui não previsto, nem devidamente estabelecido no acordo a celebrar entre as partes, são diretamente aplicáveis ao exercício da atividade em comissão de serviço as normas legais em vigor relativamente às formalidades, à cessação e respetivos efeitos da comissão de serviço, bem como à contagem do tempo de serviço.

Cláusula 13.^a

Período experimental na comissão de serviço

Nos contratos em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de previsão expressa do mesmo no respetivo acordo, não podendo o mesmo exceder 180 dias.

CAPÍTULO V

Teletrabalho

Cláusula 14.^a

Noção

Considera-se teletrabalho a forma de organização e/ou de prestação do trabalho que, com recurso a tecnologias de informação e de comunicação, é efetuada fora das instalações da instituição.

Cláusula 15.^a

Igualdade de tratamento de trabalhador em regime de teletrabalho

O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, em tudo o que não esteja expressamente previsto neste capítulo e que não seja contrário ou incompatível com este, aplicando-se as regras constantes na lei geral para este regime de prestação de trabalho.

Cláusula 16.^a

Forma e conteúdo do contrato de teletrabalho

1- O contrato está sujeito a forma escrita e deve conter, entre outras:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação da atividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa do regime de teletrabalho, e correspondente retribuição;
- c) Indicação do período normal de trabalho;
- d) Se o período previsto para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho for inferior à duração previsível do contrato de trabalho, a atividade a exercer após o termo daquele período;
- e) Propriedade dos instrumentos de trabalho;
- f) Identificação do estabelecimento ou departamento da instituição em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho.

2- O trabalhador em regime de teletrabalho pode passar a trabalhar no regime dos demais trabalhadores da instituição, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com a instituição.

3- A forma escrita é exigida apenas para prova da estipulação do regime de teletrabalho.

Cláusula 17.^a

Tempo de trabalho

1- No caso do teletrabalho apenas se desenvolver em alguns dias do período normal de trabalho semanal, as partes acordarão quais os dias a ele afetos.

2- Na falta de acordo, compete à instituição fixar os dias em causa.

3- Quando preste a sua atividade em teletrabalho, o horário diário não poderá ser superior ao praticado na instituição.

4- Durante o horário de trabalho, o trabalhador deverá estar disponível para contactos de clientes, colegas e/ou superiores hierárquicos que com ele queiram contactar.

Cláusula 18.^a

Especificidades do teletrabalho para os casos de trabalhador com vínculo laboral

1- No caso de trabalhador vinculado à instituição e que passe a prestar o seu trabalho nesta modalidade, a duração inicial do contrato para prestação subordinada de teletrabalho não pode exceder 5 anos.

2- As partes poderão denunciar o contrato, na modalidade referida no número anterior, durante os primeiros 30 dias.

3- Cessando a prestação de trabalho nesta modalidade, o trabalhador retoma a prestação de trabalho, nos termos acordados, ou, não havendo acordo, nos termos em que anteriormente prestava o seu trabalho.

Cláusula 19.^a

Instrumentos de trabalho em prestação subordinada de teletrabalho

1- Na falta de estipulação contratual, presume-se que os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação utilizados pelo trabalhador pertencem à instituição, que deve assegurar as respetivas instalação e manutenção e o pagamento das inerentes despesas.

2- Salvo acordo em contrário, o trabalhador não pode dar aos instrumentos de trabalho disponibilizados pela instituição uso diverso do inerente ao cumprimento da sua prestação de trabalho.

3- O trabalhador deve observar as regras de utilização e funcionamento dos instrumentos de trabalho que lhe forem disponibilizados, bem como deles fazer um uso prudente, sendo que uma vez cessado o teletrabalho, os mesmos serão devolvidos à instituição.

4- No caso de mau funcionamento ou avaria do equipamento em causa, deverá a instituição ser imediatamente avisada.

5- Entre outros deveres, o trabalhador obriga-se a proteger de terceiros bem como a não divulgar quaisquer informações, dados, acessos, *passwords* ou outros meios, que possam pôr em causa os interesses da instituição, podendo ser responsabilizado, incluindo civil e disciplinarmente, pelas consequências que decorram da violação destes deveres.

CAPÍTULO VI

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 20.^a

Boa-fé e mútua colaboração

1- A instituição e o trabalhador, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem atuar sempre com respeito pelo princípio da boa-fé e da cooperação.

2- Na execução do contrato de trabalho, devem as partes participar e colaborar ativamente, quer na prossecução dos

interesses e fins das instituições, quer para a promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 21.^a

Dever de informação

1- A instituição e o trabalhador têm o dever recíproco de informar a outra parte sobre todos os aspetos relevantes para a manutenção da relação laboral.

2- Sem prejuízo do disposto nas normas legais aplicáveis, a instituição deverá prestar ao trabalhador, por escrito, as seguintes informações relativas ao seu contrato de trabalho:

- a) Identificação completa da instituição;
- b) Categoria profissional e descrição sumária das funções correspondentes;
- c) Período normal de trabalho;
- d) Local de trabalho;
- e) Tipo de contrato e respetivo prazo, quando aplicável;
- f) Retribuição, indicando, quando aplicável, o montante das prestações acessórias e complementares;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- h) Duração do período experimental, quando exista;
- i) Data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- j) Justificação dos motivos do contrato a termo;
- k) Indicação do tempo de serviço prestado pelo trabalhador em outras instituições abrangidas pela presente convenção, quando aplicável;
- l) Indicação do instrumento de regulação coletiva de trabalho aplicável;
- m) Identificação do fundo de compensação do trabalho ou de mecanismo equivalente, bem como do fundo de garantia de compensação do trabalho, previstos em legislação específica;
- n) O número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora.

3- O dever de informação considera-se cumprido quando as informações previstas no número anterior constem de contrato de trabalho reduzido a escrito.

4- Havendo alteração de qualquer dos elementos referidos no número 2 desta cláusula, a instituição deve comunicar esse facto ao trabalhador, por escrito, nos 30 dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos.

5- O disposto no número anterior não é aplicável quando a alteração resultar da lei, da convenção ou do regulamento interno de instituição.

6- O trabalhador, por sua vez, deve prestar à instituição informação sobre todas as alterações relevantes para a prestação da atividade laboral, por escrito, nos 30 dias subsequentes à data da ocorrência da alteração.

Cláusula 22.^a

Deveres da instituição

São deveres da instituição:

- a) Cumprir o disposto no contrato individual de trabalho, nesta convenção e na demais legislação aplicável;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

- c) Pagar pontualmente a retribuição;
- d) Proporcionar adequadas condições de trabalho ao exercício das suas funções;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente, proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Implementar e realizar a avaliação do desempenho;
- g) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;
- h) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores, bem como facilitar o exercício, nos termos legais, de atividade sindical na instituição;
- i) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da saúde e a segurança do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, transferindo a respetiva responsabilidade para uma seguradora;
- j) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram para a instituição da aplicação das prescrições legais vigentes;
- k) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença e proporcionar aos trabalhadores as condições necessárias à realização do exame médico anual;
- l) Passar certificado de trabalho, nos termos legais e sempre que os trabalhadores o solicitem, no prazo máximo de 10 dias;
- m) Manter atualizado o registo dos trabalhadores, com indicação de nome, morada, datas de nascimento e admissão, habilitações académicas e profissionais, modalidade de contrato, categoria, plano anual de objetivos e resultados da avaliação do desempenho, retribuição e outras prestações pecuniárias, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem a perda de retribuição ou diminuição de dias de férias, sanções disciplinares, ficando sujeito à legislação em vigor relativa à proteção de dados pessoais;
- n) O registo individual referido na alínea anterior é organizado pela instituição e só pode ser consultado, extraídas cópias ou certidões pelo próprio trabalhador ou por outrem com mandato escrito daquele, mesmo após a cessação do contrato de trabalho, bem como pelos órgãos de gestão da instituição, sem prejuízo da competência própria das autoridades de inspeção e judiciais.

Cláusula 23.^a

Deveres dos trabalhadores

Sem prejuízo de outras obrigações decorrentes da lei, o trabalhador deve:

- a) Observar o disposto no contrato individual de trabalho, nos regulamentos internos, nesta convenção e na demais legislação aplicável;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a instituição, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a instituição;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Realizar com competência, zelo e diligência tarefas que

lhe estiverem confiadas, bem como desempenhar, sempre que tal se justifique e desde que obtido previamente o seu consentimento, as tarefas dos trabalhadores que se encontrem impedidos de prestar trabalho, designadamente por motivo de gozo de férias, ausências e licenças, observados os termos previstos nesta convenção e na lei, nomeadamente no que respeita ao conteúdo funcional da sua categoria profissional;

e) Cumprir as ordens e instruções da instituição, bem como as emanadas dos seus superiores hierárquicos, em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

f) Guardar lealdade à instituição, nomeadamente, não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações relativas à instituição ou seus utentes, salvo no cumprimento de obrigação legalmente instituída;

g) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens, equipamentos e instrumentos relacionados com o seu trabalho;

h) Contribuir para a otimização da qualidade dos serviços prestados pela instituição e para a melhoria do respetivo funcionamento, designadamente participando ativamente e com empenho nas ações de formação que lhe forem proporcionadas pela instituição;

i) Participar ativamente no processo de avaliação do desempenho;

j) Cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho e zelar pela sua segurança e saúde, submetendo-se, nomeadamente, ao exame médico anual e aos exames médicos para que seja convocado;

k) Guardar segredo profissional, salvo quando a quebra se tornar essencial à defesa dos seus direitos e garantias ilicitamente atingidos;

l) Informar a instituição sobre os seus dados pessoais, bem como a sua eventual atualização, de forma a possibilitar à instituição o conhecimento de todos os dados constantes do seu processo individual;

m) Não praticar quaisquer atos, por ação ou omissão, suscetíveis publicamente de prejudicar o bom nome, a imagem, os fins e interesses da instituição, seus representantes e demais colaboradores.

Cláusula 24.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à instituição:

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

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

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

d) Diminuir a retribuição, baixar a categoria ou transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos legal ou convencionalmente previstos;

e) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros, salvo nos casos especialmente previstos;

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

g) 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;

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

i) Exigir dos trabalhadores prestação de trabalho que modifique substancialmente a posição contratual do trabalhador.

CAPÍTULO VII

Prestação do trabalho

Cláusula 25.^a

Poder de direção e poder disciplinar

1- Compete às instituições, no exercício do seu poder de direção e dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2- O regime do exercício do poder disciplinar aplicável no âmbito da presente convenção é o previsto na lei, salvo o disposto no número seguinte.

3- As instituições podem aplicar as seguintes sanções:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Alteração do posto de trabalho;

d) Alteração temporária das funções, dentro da mesma categoria profissional, sem perda de retribuição, por um período máximo de 6 meses;

e) Sanção pecuniária, nos termos previstos na lei;

f) Perda de dias de férias, nos termos previstos na lei;

g) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, nos termos previstos na lei;

h) Despedimento sem indemnização ou compensação, nos termos previstos na lei.

4- Caso o trabalhador confesse e aceite retratar-se antes de proferida a decisão final, tal deve ser tido em conta no processo de decisão e aplicação da sanção disciplinar, como eventual fator atenuante ou de fundamento para arquivamento do procedimento disciplinar.

5- O mesmo se aplica quando o trabalhador proponha a frequência de formação profissional diretamente relacionada com o exercício das suas funções e deveres violados no âmbito do processo disciplinar em causa, devendo fazê-lo fora do horário de trabalho e suportando as despesas para o efeito ou, ainda, quando o trabalhador proponha ressarcir a instituição pelos danos causados. Para o efeito o trabalhador deverá apresentar uma proposta devidamente fundamentada até que seja proferida decisão final.

Cláusula 26.^a

Exercício de funções

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer as funções correspondentes à atividade para que foi contratado.

2- A atividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem uma significativa desvalorização profissional, salvo em situações temporárias de exceção de necessidade ou em estado de necessidade.

3- A determinação pela instituição do exercício, ainda que acessório, das funções a que corresponda uma retribuição, ou qualquer outra regalia, mais elevada confere ao trabalhador o direito a estas enquanto tal situação se mantiver.

4- Quando o trabalhador exercer, com carácter regular, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição base prevista na convenção para a mais elevada.

Cláusula 27.^a

Mobilidade funcional

1- Não obstante o previsto na cláusula anterior, a instituição pode, quando o interesse da mesma assim o exigir, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada, desde que se respeitem os direitos e garantias dos trabalhadores previstos nesta convenção e na lei.

2- Por estipulação contratual, as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

3- O disposto nos números anteriores não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens inerentes à atividade temporariamente desempenhada.

4- A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível, não podendo este ser superior a 180 dias, salvo em situações devidamente justificadas.

5- Sem prejuízo do previsto nos números anteriores, qualquer trabalhador poderá, ainda, e desde que lhe sejam garantidos todos os direitos previstos nesta convenção e na lei, desempenhar, a título experimental, funções diferentes daquelas para que foi contratado, durante um período efetivo de 180 dias, após o qual poderá, mediante acordo escrito, ser reclassificado para categoria profissional correspondente ou, não havendo acordo, regressar às funções para que foi contratado inicialmente ou que se encontrava a desempenhar à data.

6- No caso previsto no número anterior, será dado conhecimento prévio ao trabalhador, sendo que, havendo reclassificação, o período experimental será contado para efeitos de antiguidade.

Cláusula 28.^a

Reclassificação profissional

1- Sempre que haja alteração consistente e substancial da atividade principal para a qual o trabalhador foi contratado ou em situação decorrente do resultado do processo de avaliação de desempenho, nos termos acima previstos, deverá a

instituição proceder à respetiva reclassificação profissional, não podendo daí resultar a baixa de categoria.

2- Presume-se consistente a alteração da atividade principal para a qual o trabalhador foi contratado, sempre que decorra um período de 12 meses sobre o início da mesma.

3- A presunção a que se reporta o número anterior pode ser ilidida pela instituição, competindo-lhe a prova da natureza transitória da alteração.

4- A reclassificação produz efeitos por iniciativa da instituição ou, sendo caso disso, a partir da data de requerimento do trabalhador interessado nesse sentido.

CAPÍTULO VIII

Local de trabalho

Cláusula 29.^a

Princípio geral

1- O trabalhador deve, em princípio e sempre que a natureza das suas funções assim o permita, realizar a sua prestação no local de trabalho contratualmente definido ou, ainda, no lugar resultante de processo de transferência de local de trabalho.

2- Na falta de indicação expressa, considera-se local de trabalho o que resultar da natureza da atividade do trabalhador e da necessidade da instituição que tenha levado à sua admissão, desde que aquele fosse ou devesse ser conhecido do trabalhador.

Cláusula 30.^a

Trabalhador com local de trabalho não fixo

1- Nos casos em que o trabalhador exerça a sua atividade indistintamente em diversos lugares, terá direito ao pagamento das despesas e à compensação de todos os encargos diretamente decorrentes daquela situação, nos termos expressamente acordados com a instituição.

2- Na falta de acordo, haverá reembolso das despesas realizadas e que diretamente resultem das deslocações efetuadas, desde que comprovadas e observando-se critérios de razoabilidade.

3- O tempo normal de deslocação conta para todos os efeitos como tempo efetivo de serviço.

Cláusula 31.^a

Transferência temporária

1- A instituição pode, quando o seu interesse o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o mesmo.

2- Por estipulação contratual, as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

3- Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração que, salvo condições especiais, não pode exceder 6 meses.

4- A instituição custeará as despesas do trabalhador impostas pela transferência temporária decorrentes do acréscimo

dos custos de deslocação e resultantes do seu alojamento.

5- A comunicação ao trabalhador da transferência temporária do seu local de trabalho deve ser efetuada por escrito e com a antecedência mínima de 8 dias.

Cláusula 32.^a

Mobilidade geográfica

1- A instituição pode, quando o seu interesse assim o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho, desde que tal não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2- A instituição pode, ainda, transferir o trabalhador para outro local de trabalho, se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço ou, ainda, do alargamento da atividade da instituição, da qual resulte a abertura de novos estabelecimentos, instalações ou serviços.

3- Nos casos previstos nos números anteriores, o trabalhador pode resolver o seu contrato com justa causa, no caso de daí resultar prejuízo sério e desde que o justifique devidamente, tendo direito ao recebimento da compensação legal acordada com a instituição, a qual não poderá ser inferior à indemnização legalmente prevista.

4- A instituição custeará as despesas do trabalhador impostas pela transferência decorrentes do acréscimo excecional dos custos de deslocação e resultantes do seu alojamento ou da mudança de residência.

5- A transferência do trabalhador entre os serviços ou equipamentos da mesma instituição não afeta a respetiva antiguidade, contando para todos os efeitos a data de admissão na mesma.

6- A comunicação ao trabalhador da transferência do local de trabalho deve ser efetuada por escrito e com a antecedência de 30 dias.

Cláusula 33.^a

Deslocações

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

2- Designa-se por deslocação a realização transitória da prestação de trabalho fora do local de trabalho, por conta e em nome da instituição.

3- Consideram-se deslocações com regresso diário à residência aquelas em que o período de tempo despendido, incluindo a prestação de trabalho e as viagens impostas pela deslocação, não ultrapasse em mais de 2 horas o período normal de trabalho.

4- Consideram-se deslocações sem regresso diário à residência as não previstas no número anterior, salvo se o trabalhador optar pelo regresso à residência, caso em que será aplicável o regime estabelecido para as deslocações com regresso diário à mesma.

5- Os limites máximos dos montantes de reembolso das despesas de deslocação serão previamente estabelecidos pela instituição, observando-se critérios de razoabilidade.

Cláusula 34.^a

Deslocações com regresso diário à residência

Os trabalhadores que façam deslocações com regresso diário à residência terão direito:

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

b) Ao fornecimento ou pagamento das refeições, consoante as horas ocupadas, podendo a instituição exigir documento comprovativo das despesas efetuadas para efeitos de reembolso;

c) Ao pagamento da retribuição equivalente ao período que decorrer entre a saída e o regresso à residência, deduzido do tempo habitualmente gasto nas viagens de ida e regresso do local de trabalho, ou, em alternativa, usar o crédito dessas horas, afetando-as ao regime de banco de horas, caso este exista.

Cláusula 35.^a

Deslocações sem regresso diário à residência

O trabalhador deslocado sem regresso diário à residência tem direito:

a) Ao pagamento ou fornecimento integral da alimentação e do alojamento, dentro dos limites estabelecidos previamente com a instituição, observando-se critérios de razoabilidade;

b) Ao transporte gratuito ou reembolso das despesas de transporte realizadas, nos termos previamente acordados com a instituição, dentro dos limites estabelecidos previamente com a instituição, observando-se critérios de razoabilidade;

c) Ao pagamento de um subsídio correspondente a 20 % da retribuição diária por cada noite que passe fora da sua residência.

Cláusula 36.^a

Transferência a pedido do trabalhador

1- O trabalhador pode, para além das situações previstas na lei, pedir para ser transferido, temporária ou definitivamente, para outro equipamento da instituição, justificando as razões do seu pedido.

2- A instituição deve, no caso previsto no número anterior, sempre que possível, promover a transferência, salvo razões imperiosas ligadas ao respetivo funcionamento ou, ainda, à não existência de posto de trabalho compatível disponível.

Cláusula 37.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

1- A instituição pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a outras instituições, organismos oficiais ou outras entidades que sejam jurídica, económica ou financeiramente associadas e com quem desenvolvam projetos de parceria e cooperação, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à sua cedência e às respetivas condições.

2- A cedência temporária do trabalhador deve ser objeto de acordo escrito, assinado pelas instituições cedente e cessionária, onde se indique:

- a) Identificação das partes;
- b) Identificação do trabalhador cedido;
- c) Indicação das funções a desempenhar pelo trabalhador e respetiva remuneração;
- d) Indicação da data de início e da duração da cedência;
- e) Declaração de concordância do trabalhador.

3- Durante a cedência, o trabalhador mantém todos os direitos, regalias e garantias inerentes à qualidade de trabalhador da instituição cedente, sem prejuízo de poder auferir, no respetivo período, condições mais favoráveis atribuídas pela cessionária.

4- A cedência não implica a alteração da entidade empregadora do trabalhador cedido, o qual permanece vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

5- Durante a execução do contrato na instituição cessionária, o trabalhador fica sujeito ao regime de prestação de trabalho praticado nesta instituição, nomeadamente, no que respeita ao modo, lugar de execução e duração do trabalho.

6- Cessando a cedência, o trabalhador regressa à instituição cedente com a categoria e estatuto remuneratório que tinha no início da cedência, salvo acordo escrito com o trabalhador em sentido contrário, contando o tempo de trabalho prestado durante o período de cedência para efeitos de antiguidade.

7- Em tudo o que não esteja expressamente previsto nesta cláusula e que não seja contrário ou incompatível com o aqui disposto, aplicam-se as regras respeitantes a esta matéria constantes no Código de Trabalho.

CAPÍTULO IX

Tempo de trabalho

Cláusula 38.^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, bem como as interrupções e os intervalos previstos na lei como tal.

Cláusula 39.^a

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho de todos os trabalhadores não pode ser superior a 40 horas semanais, nem a 8 horas diárias, salvo disposição na lei em contrário.

Cláusula 40.^a

Especificidades do período normal de trabalho dos educadores de infância

1- Para os trabalhadores com funções pedagógicas, o período normal de trabalho semanal é de 40 horas, desenvolvido de segunda a sexta-feira, sendo que, destas, 30 horas são des-

tinadas a trabalho direto com as crianças.

2- Sem prejuízo do número seguinte, as restantes 10 horas de trabalho, relativas ao período normal de trabalho semanal, serão destinadas a outras atividades, incluindo estas, designadamente, todas as necessárias à execução do projeto educativo e, ainda, à avaliação individual das crianças e ao atendimento das famílias.

3- O trabalhador poderá optar por prestar cinco das dez horas semanais de trabalho referidas no número anterior, fora do seu local de trabalho.

Cláusula 41.^a

Fixação do horário de trabalho

1- Compete às instituições, atendendo às suas necessidades concretas, estabelecer em cada momento, os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e desta convenção, presumindo-se que os mesmos não foram individualmente acordados, salvo quando o contrário resulte expressamente do contrato individual de trabalho.

2- Não obstante o previsto no número anterior, na elaboração dos horários de trabalho devem ser ponderadas as preferências manifestadas pelos trabalhadores e, sempre que tal não coloque em causa o normal funcionamento das instituições, devem os horários de trabalho fixar-se em 5 dias semanais, entre segunda-feira e sexta-feira.

3- As instituições ficam obrigadas a elaborar e a afixar anualmente, em local acessível e visível, o mapa de horário de trabalho, devendo, para tanto, consultar previamente, caso existam, as comissões de trabalhadores ou os delegados sindicais.

4- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, tendo como referência períodos de 4 meses.

Cláusula 42.^a

Intervalos de descanso

1- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma 1 hora nem superior a 2 horas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas consecutivas de trabalho.

2- Para os motoristas, trabalhadores adstritos ao serviço de transporte de utentes, trabalhadores de apoio previstos no anexo I e trabalhadores cuja natureza das funções assim o exija, poderá ser estabelecido um intervalo de duração superior a 2 horas.

3- Os trabalhadores que cumpram mais de 4 horas ininterruptas de trabalho têm direito a um período de 15 minutos de intervalo.

4- Salvo disposição legal em contrário, por acordo entre a instituição e os trabalhadores, pode ser estabelecida a dispensa ou a redução dos intervalos de descanso.

Cláusula 43.^a

Descanso semanal

1- O dia de descanso semanal obrigatório deve, em regra, coincidir com o domingo.

2- Para os trabalhadores necessários a assegurar o normal

funcionamento da instituição, o dia de descanso semanal obrigatório pode não coincidir com o domingo, mediante as necessidades concretas da instituição.

3- No caso previsto no número anterior, a instituição assegurará aos seus trabalhadores o gozo anual de um mínimo de 12 dias de descanso semanal coincidentes com o domingo.

4- Não sendo possível garantir aos trabalhadores o gozo de 12 dias de descanso semanal coincidente com o domingo, a instituição obriga-se a compensar o trabalhador com um dia de férias por cada dia de descanso não efetivo, até ao limite máximo de 3 dias, devendo sempre garantir um mínimo de 9 dias por ano de descanso coincidente com o domingo.

5- Para além do dia de descanso obrigatório, poderá ser concedido ao trabalhador até 1 dia de descanso semanal complementar, podendo este ser repartido e descontinuado, quer diária quer semanalmente, nos termos que forem previstos nos mapas de horário de trabalho.

6- O dia de descanso semanal obrigatório e o dia ou meio dia de descanso complementar serão consecutivos, pelo menos, uma vez de 9 em 9 semanas.

Cláusula 44.^a

Adaptabilidade

1- O período normal de trabalho diário, apurado em termos médios, conforme previsto no número 4 da cláusula 41.^a, pode ser aumentado até ao limite máximo de 4 horas diárias, sem que a duração semanal exceda 60 horas, não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2- Nas semanas em que, por força do regime da adaptabilidade, a duração do trabalho seja inferior a 40 horas semanais, a redução diária não pode ser superior a 4 horas, salvo se as partes acordarem na redução da semana de trabalho em dias ou meios dias.

3- O regime fixado nos números anteriores poderá abranger todos ou parte dos trabalhadores, em função das necessidades da instituição.

4- O horário semanal do período de referência é afixado e comunicado por escrito aos trabalhadores envolvidos, com antecedência mínima de 7 dias sobre o seu início, salvo situações imprevistas devidamente fundamentadas, presumindo-se a sua aceitação desde que, no prazo de 7 dias, 75 % dos trabalhadores prestem o seu consentimento, tácita ou expressamente

5- Nas situações de cessação do contrato de trabalho no decurso do período de referência, o trabalhador será compensado no montante correspondente à diferença de remuneração entre as horas que tenha efetivamente trabalhado naquele mesmo período e aquelas que teria praticado, caso o seu período normal de trabalho não tivesse sido definido em termos médios.

6- A instituição deverá providenciar aos trabalhadores, enquanto estes praticarem o regime de adaptabilidade, no período de horário alargado e desde que comprovadamente estes não o possam fazer pelos seus próprios meios, o transporte de/para a sua residência habitual.

Cláusula 45.^a

Banco de horas

1- A presente convenção estabelece que a instituição pode fixar um regime de banco de horas, para efeitos da organização do tempo de trabalho, através do qual o período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e 50 horas semanais, com o limite de 150 horas por ano.

2- A compensação de trabalho prestado em acréscimo, mediante a aplicação do banco de horas, pode ser feita pelas seguintes modalidades, por acordo das partes ou, na falta deste, de acordo com as necessidades da instituição:

- a) Redução equivalente do tempo de trabalho;
- b) Aumento do período de férias;
- c) Pagamento em dinheiro.

3- Para efeitos de aplicação do banco de horas, a instituição deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho com 7 dias de antecedência, salvo situações imprevistas devidamente fundamentadas.

4- A redução equivalente do tempo de trabalho, quando seja esta a modalidade de compensação estabelecida, deve ser comunicada pelo trabalhador à instituição com 15 dias de antecedência, podendo esta opor-se fundamentadamente, por escrito, num prazo máximo de 2 dias úteis.

5- Caso o trabalhador não use da faculdade prevista no número anterior, no prazo de 2 meses, a instituição procederá à sua marcação de acordo com os seus interesses, devendo comunicar por escrito tal decisão ao trabalhador com 15 dias de antecedência.

Cláusula 46.^a

Horário concentrado

1- Por acordo entre instituição e trabalhadores, podem ser organizados horários concentrados.

2- Para efeitos da presente cláusula, consideram-se horários concentrados aqueles em que, cumulativamente:

- a) O tempo de trabalho é distribuído por menos do que 4 dias seguidos;
- b) O período normal de trabalho diário pode ser alargado até ao limite máximo de 12 horas de trabalho;
- c) A duração média do período normal de trabalho semanal não ultrapassa as 40 horas, aferida por referência a períodos de 4 meses;
- d) O tempo de descanso é pré-estabelecido e alongado, para cumprimento dos limites fixados na alínea c).

3- Este regime não é cumulável com o regime da adaptabilidade.

4- Este horário só pode ser aplicado a maiores de 18 anos.

5- A identificação dos dias de férias a gozar no regime de horário concentrado poderá ser feita por referência aos dias de laboração integrados na escala do trabalhador e proporcionalmente ajustada em função da duração do período normal de trabalho.

Cláusula 47.^a

Regime de trabalho flexível

1- Quando a natureza específica da atividade e das funções

o justifique, os trabalhadores e as instituições podem acordar regimes de trabalho flexível, com carácter temporário ou duradouro, sem prejuízo dos limites estipulados na presente convenção quanto à duração média dos períodos normais de trabalho (diário e semanal).

2- O acordo a que se refere o número 1 deve definir os termos em que pode variar a prestação temporal do trabalhador (diária e semanal) e, bem assim, os termos em que devam ser realizadas as horas de trabalho ou de descanso que compensem as diferenças, positivas ou negativas, registadas em relação ao tempo de trabalho que normalmente deveria ser prestado.

3- O acordo a celebrar deverá respeitar os seguintes princípios:

a) Definição de um período fixo durante o qual é obrigatória a presença do trabalhador na instituição;

b) Definição de uma flexibilidade que pode abranger o início do período normal de trabalho, o intervalo de descanso e/ou o termo do período normal de trabalho diário;

c) O limite máximo de prestação consecutiva de trabalho em cada período diário de trabalho não poderá ultrapassar 6 horas consecutivas;

d) O intervalo de descanso não pode ser inferior a 30 minutos;

e) O trabalhador deverá completar o número de horas de trabalho correspondente a soma do período normal de trabalho diário, durante o período de referência fixado, que pode ser a do dia ou semana, não podendo exceder aquele limite.

4- A prática do regime previsto na presente cláusula, não isenta o trabalhador da obrigação de presença quando tal lhe seja determinado pela instituição ou, nos termos definidos por aquela, quando tal se torne necessário, afim de que seja assegurado o normal funcionamento dos serviços.

Cláusula 48.^a

Trabalho intermitente

1- Nas instituições em que existam atividades com carácter de descontinuidade ou de intensidade variável, as partes podem acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inatividade.

2- O contrato de trabalho intermitente não pode ser celebrado a termo resolutivo ou em regime de trabalho temporário.

3- Durante o período de inatividade, o trabalhador tem direito a compensação retributiva nos termos previstos nesta convenção.

Cláusula 49.^a

Forma e conteúdo de contrato de trabalho intermitente

1- O contrato de trabalho intermitente está sujeito a forma escrita e deve conter:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Indicação do número anual de horas de trabalho ou do número anual de dias de trabalho a tempo completo.

2- Quando não tenha sido observada a forma escrita ou na falta da indicação referida na alínea b) do número anterior, considera-se o contrato celebrado sem período de inatividade.

3- O contrato considera-se celebrado pelo número anual de horas resultante do disposto no número 2 da cláusula seguinte, caso o número anual de horas de trabalho ou o número anual de dias de trabalho, a tempo completo, seja inferior a esse limite.

Cláusula 50.^a

Período de prestação do trabalho de trabalho intermitente

1- As partes estabelecem a duração da prestação de trabalho, de modo consecutivo ou interpolado, bem como o início e termo de cada período de trabalho, ou a antecedência com que a instituição deve informar o trabalhador do início da-quele.

2- A prestação de trabalho referida no número anterior não pode ser inferior a 6 meses a tempo completo, por ano, dos quais, pelo menos, 4 meses devem ser consecutivos.

3- A antecedência a que se refere o número 1 da presente cláusula não deve ser inferior a 20 dias.

Cláusula 51.^a

Direitos do trabalhador de trabalho intermitente

1- Durante o período de inatividade, o trabalhador tem direito a compensação retributiva de 10 % da retribuição base, a pagar pela instituição com periodicidade igual à da retribuição.

2- Os subsídios de férias e de Natal são calculados com base na média dos valores de retribuições e compensações retributivas auferidas nos últimos 12 meses, ou no período de duração do contrato, se este for inferior.

3- Durante o período de inatividade o trabalhador pode exercer outra atividade.

4- Durante o período de inatividade mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

Cláusula 52.^a

Jornada contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo num período de descanso de 30 minutos para refeição, dentro do próprio estabelecimento ou serviço, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

2- A adoção do regime deste regime implica a redução de uma hora de trabalho comparativamente ao período normal de trabalho.

3- A jornada contínua pode ser adotada pelas instituições nos casos em que tal modalidade se mostre adequada às respetivas necessidades de funcionamento ou a requerimento do trabalhador, devidamente fundamentado.

4- A adoção do regime de jornada contínua não prejudica o disposto na convenção sobre remuneração de trabalho noturno e de trabalho suplementar.

Cláusula 53.^a

Regime de prevenção

1- Considera-se prevenção o regime em que o trabalhador, embora em situação de repouso, se encontra à disposição da instituição para eventual prestação de trabalho, após contacto da instituição para a prestação de serviços inadiáveis durante o período de prevenção, designadamente de reparação/manutenção ou apoio aos serviços da instituição.

2- O trabalhador que tenha acordado com a instituição a sua integração em regime de prevenção obriga-se a estar permanentemente contactável durante o período de prevenção para que se encontre escalado.

3- O tempo de trabalho concretamente prestado na sequência de chamada será pago integralmente.

4- O período de prevenção não utilizado pela instituição conta como tempo efetivo de trabalho em 50 %, independentemente de compensação que possa vir a fixar-se por acordo entre as partes.

5- O seguro de acidentes de trabalho cobrirá as situações de prevenção a partir da chamada da instituição e até final da intervenção, incluindo a deslocação, se a houver.

6- Devem, em princípio, ser elaboradas escalas de prevenção que regulem o ritmo da alternância entre os períodos em que cada trabalhador está escalado e aqueles em que não está.

Cláusula 54.^a

Isenção de horário de trabalho

1- As partes podem, por acordo e sempre que a instituição considere que exista necessidade para tanto, estabelecer a aplicação do regime de isenção de horário de trabalho.

2- O acordo referido no número anterior deve ser reduzido a escrito e estabelecer as condições em que o trabalho em regime de isenção de horário de trabalho será prestado, designadamente no que respeita à retribuição e que deve, no mínimo, o previsto nesta convenção.

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

Cláusula 55.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado, por solicitação da instituição, fora do horário normal de trabalho ou que não se enquadre em nenhum dos regimes acima previstos, não podendo ultrapassar, por trabalhador, as 200 horas anuais, as 2 horas em dia normal e, em dia de descanso semanal ou feriado, um número de horas igual ao período normal de trabalho diário.

2- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa, estando, para tanto, obrigados a fundamentar e comprovar através de meio idóneo os motivos alegados.

3- Não estão sujeitas à obrigação estabelecida no número

anterior os seguintes trabalhadores:

- a) Mulheres grávidas;
- b) Mães e pais com filhos com idade inferior a 36 meses;
- c) Menores;
- d) Trabalhadores-estudantes;
- e) Trabalhador com deficiência ou doença crónica;
- f) Trabalhador com idade superior a 60 anos.

4- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando as instituições tenham de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador, bem assim como em casos de força maior, ou quando se torne indispensável para a viabilidade da instituição, ou ainda, para prevenir ou reparar prejuízos graves para a mesma.

5- Quando o trabalhador tiver prestado trabalho suplementar na sequência do seu período normal de trabalho, não deverá reiniciar a respetiva atividade antes que tenham decorrido, pelo menos, 12 horas.

6- A instituição fica obrigada a indemnizar o trabalhador por todos os encargos decorrentes do trabalho suplementar, designadamente dos que resultem de necessidades especiais de transporte ou de alimentação.

Cláusula 56.^a

Descanso compensatório por trabalho suplementar

O trabalhador que preste trabalho suplementar em dia de feriado ou em dia de descanso semanal obrigatório, tem direito a descanso compensatório com duração de metade das horas prestadas ou, em alternativa, a acréscimo de 50 % da retribuição correspondente, cabendo a escolha à instituição.

Cláusula 57.^a

Trabalho noturno

Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 58.^a

Trabalho por turnos rotativos

1- Sempre que as necessidades de serviço o determinarem, as instituições podem organizar a prestação do trabalho em regime de turnos rotativos ou fixos.

2- Apenas é considerado trabalho em regime de turnos rotativos aquele em que o trabalhador fica sujeito à variação contínua ou descontínua dos seus períodos de trabalho pelas diferentes partes do dia.

3- Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

4- A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho, e o pessoal só poderá ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório.

5- A prestação de trabalho em regime de turnos confere ao trabalhador o direito a um especial complemento de retribuição, salvo nos casos em que a rotação se mostre ligada

aos interesses dos trabalhadores, tendo estes solicitado por escrito a vontade em trabalhar neste regime.

Cláusula 59.^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 numa situação comparável.

2- O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

3- Aos trabalhadores em regime de tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias previstos na convenção ou praticados nas instituições, na proporção do tempo de trabalho prestado em relação ao tempo completo, incluindo, nomeadamente, a retribuição mensal e as demais prestações de natureza pecuniária.

4- A retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial será calculada em termos proporcionais à retribuição dos trabalhadores em regime de trabalho em tempo completo.

Cláusula 60.^a

Forma e conteúdo do contrato de trabalho a tempo parcial

1- O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir a forma escrita, ficando cada parte com um exemplar, devendo conter obrigatoriamente a indicação do período normal de trabalho diário e semanal, com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.

2- Quando não tenha sido observada a forma escrita ou faltar no contrato a indicação ao período normal de trabalho semanal, presume-se que o contrato foi celebrado por tempo completo.

3- O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo completo, ou vice-versa, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com a instituição.

4- Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial podem, salvo acordo escrito em sentido contrário, exercer atividade profissional noutras empresas ou instituições.

Cláusula 61.^a

Licença sem retribuição

A instituição pode conceder licença sem retribuição, por escrito e no prazo máximo de 30 dias após a receção de pedido do trabalhador, sob pena de aceitação tácita, devendo este, para tanto, apresentar tal pedido por escrito, expondo os motivos que justificam o mesmo e o tempo que pretende gozar, indicando o início e termo pretendidos.

Cláusula 62.^a

Licença sem retribuição para formação

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior ou em legislação especial, o trabalhador tem direito a licença sem retribuição para frequência de:

a) Cursos ministrados sob a responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional;

b) Programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico.

2- A instituição pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

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

b) Quando a antiguidade do trabalhador na instituição seja inferior a 3 anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com antecedência mínima de 60 dias em relação à data do seu início;

d) Quando a instituição tenha um número de trabalhadores não superior a 20 e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;

e) Tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direção, de chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período de licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da instituição.

Cláusula 63.^a

Efeitos da licença sem retribuição

1- A licença sem retribuição, por acordo ou para formação, determina a suspensão do contrato de trabalho, durante o prazo em que a mesma vigorar.

2- Durante o período de licença, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho, aplicando-se o regime de suspensão do contrato de trabalho.

3- Não obstante o previsto no número anterior, o período de licença sem retribuição apenas conta para efeitos de antiguidade nos primeiros 12 meses de duração da licença, salvo acordo das partes em sentido contrário.

4- O trabalhador beneficiário da licença mantém o direito ao posto de trabalho, retomando as funções e condições de trabalho que tinha à data do início do gozo da licença.

5- Terminado o período de licença sem retribuição, o trabalhador deve, no dia imediatamente seguinte, apresentar-se ao serviço.

CAPÍTULO X

Feriados, férias e faltas

Cláusula 64.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios os previstos na lei.

2- Podem, ainda, por decisão da instituição, ser observados como dia de feriado facultativo, a Terça-Feira de Carnaval, o feriado municipal ou outros a definir pela instituição.

3- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado, por acordo entre as partes, noutro dia com significado local no período da Páscoa.

Cláusula 65.^a

Dispensas

1- A instituição pode, a pedido do trabalhador, conceder dispensa de trabalho por períodos totais ou parciais que antecedam ou precedam eventos festivos ou feriados ou por solicitação do trabalhador, devidamente justificada.

2- Como contrapartida da concessão de dispensa, as partes podem acordar o regime de compensação de trabalho, sendo que, o trabalho prestado para compensação da dispensa nos termos referidos no número anterior, não é considerado trabalho suplementar.

Cláusula 66.^a

Direito a férias

1- O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil, de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

2- O direito a férias é irrenunciável e, excetuando-se as situações previstas na lei, o seu gozo efetivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

Cláusula 67.^a

Aquisição do direito a férias

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após 6 meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozadas as férias adquiridas no ano da contratação, pode o trabalhador gozá-las até 30 de junho do ano civil subsequente.

4- Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 desta cláusula, não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

5- Em caso de cessação do contrato de trabalho, as instituições podem obrigar ao gozo de férias no momento imediatamente anterior.

Cláusula 68.^a

Duração do período de férias

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

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3- O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis ou outro período mínimo que ve-

nha a ser legalmente estabelecido.

4- No ano de admissão e cessação, o trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias, calculados proporcionalmente nos termos previstos no número anterior.

5- Nas situações previstas nos anteriores números 3 e 4 desta cláusula, o trabalhador não tem redução da retribuição e do subsídio respeitante ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 69.^a

Direito a férias nos contratos de duração inferior a 6 meses

1- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja 6 meses, tem direito a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

2- Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3- Nos casos aqui previstos, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo escrito das partes.

Cláusula 70.^a

Encerramento da instituição ou do estabelecimento

As instituições podem encerrar total ou parcialmente os seus serviços e equipamentos, pelos períodos, corridos ou intercalados, necessários à concessão das férias dos respetivos trabalhadores, atendendo às suas necessidades específicas.

Cláusula 71.^a

Marcação do período de férias

1- O período de férias é marcado, por regra, por acordo entre a instituição e trabalhador.

2- Na falta de acordo, cabe à instituição marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou os delegados sindicais, caso existam, salvo nas situações de encerramento da instituição ou de estabelecimento, em que a instituição poderá marcar as férias unilateralmente, dentro desse período.

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

4- Salvo se houver prejuízo grave para a instituição, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges, os filhos e, bem assim, as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum, nos termos previstos em legislação especial, que trabalhem na mesma instituição ou estabelecimento.

5- O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre a instituição e o trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

6- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

7- A instituição deverá marcar as férias do trabalhador-estudante respeitando o cumprimento das obrigações escola-

res, salvo se daí resultar incompatibilidade com o seu plano de férias.

8- A instituição pode marcar as férias dos trabalhadores da agricultura para os períodos de menor atividade agrícola.

Cláusula 72.^a

Férias dos trabalhadores com funções pedagógicas

O período de férias dos trabalhadores com funções pedagógicas deve ser marcado no período compreendido entre a conclusão do processo de avaliação final dos alunos e o início do ano escolar.

Cláusula 73.^a

Alteração da marcação do período de férias

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

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 o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à instituição, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.

4- Terminando 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.

Cláusula 74.^a

Faltas

1- Considera-se falta, a ausência do trabalhador no local de trabalho em que devia desempenhar as funções, durante o período normal de trabalho diário.

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 1 dia completo de trabalho.

4- São também consideradas faltas, as provenientes de recusa infundada de participação em ações de formação ou cursos de atualização profissional.

Cláusula 75.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As dadas ao abrigo do regime jurídico do trabalhador-

-estudante, nos termos previstos na lei no que respeita à prestação de provas de avaliação;

c) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente, observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

d) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, neto ou membro do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos na lei ou na presente convenção;

e) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de cada um dos filhos, 1 vez por trimestre, para deslocação a estabelecimento de ensino;

f) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos das normas legais aplicáveis;

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

h) As dadas pelo período adequado à dádiva de sangue;

i) As dadas ao abrigo do regime jurídico do voluntariado social;

j) As dadas em consequência de detenção ou prisão preventiva, caso se não venha a verificar decisão condenatória;

k) As autorizadas ou aprovadas pela instituição;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- São ainda consideradas justificadas as faltas motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos seguintes:

a) 5 dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de parente ou afim no 1.º grau na linha reta (pais, filhos, sogros, noras e genros) ou de irmão;

b) 2 dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou em 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos, bisnetos e cunhados);

c) Aplica-se o disposto na alínea a) deste número ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação especial.

4- São consideradas injustificadas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 76.^a

Faltas para assistência a filhos

1- Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos ou a enteados menores de 16 anos.

2- Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar, se se tratar de menores de 16 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

3- O trabalhador pode faltar ao trabalho até 15 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de acidente ou doença, a filho ou enteado com mais de 16 anos ou, no caso de ser maior, que faça parte do seu

agregado familiar.

4- Aos períodos de ausência previstos nos números anteriores acresce um dia por cada filho além do primeiro.

5- A possibilidade de faltar, prevista nos números anteriores, não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe.

6- O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela ou confiada a guarda de menor, por decisão judicial ou administrativa.

Cláusula 77.^a

Falta para assistência a neto

1- O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação, e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

2- Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

3- O trabalhador pode também faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de acidente ou doença, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

4- O disposto nesta cláusula é aplicável ao tutor do adolescente, ao trabalhador a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa com quem viva em união de facto.

Cláusula 78.^a

Comunicação das faltas justificadas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à instituição com a antecedência mínima de 5 dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à instituição logo que possível.

Cláusula 79.^a

Prova das faltas justificadas

1- A instituição pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida na cláusula anterior, exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação da falta, através de meio idóneo.

2- A prova da situação de doença é feita por estabelecimento de saúde ou por atestado médico.

3- A situação de doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico a designar pela instituição, não podendo este ter ou ter tido qualquer vínculo contratual com a mesma.

4- Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica, podendo cada uma das partes designar o seu próprio médico e devendo o terceiro ser indicado pela Segurança Social.

5- Em caso de incumprimento das obrigações previstas na

cláusula anterior e nos números 1 e 2 desta cláusula, bem como, em caso de oposição do trabalhador à fiscalização prevista nos termos do número 3 desta cláusula, sem motivo atendível, as faltas são consideradas injustificadas.

6- A apresentação à instituição de declaração médica, com intuito fraudulento, constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

Cláusula 80.^a

Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, com exceção do disposto no número seguinte.

2- Salvo disposição legal em contrário ou quando a instituição determine o seu pagamento, implicam a perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

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

c) Por motivos de cumprimento de disposições legais;

d) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível, até 15 dias por ano, a cônjuge, parente ou afim na linha reta ascendente (avô, bisavô do trabalhador ou do homem/mulher deste), a parente ou afim do 2.º grau da linha colateral (irmão do trabalhador ou do homem/mulher deste), a filho, adotado ou enteado com mais de 16 anos de idade, bem como as previstas nas cláusulas 77.^a e 78.^a;

e) As dadas em consequência de detenção ou prisão preventiva, caso não se verifique decisão condenatória;

f) As que por lei forem como tal qualificadas, quando superiores a 30 dias por ano;

3- Se o impedimento do trabalhador se prolongar, efetiva ou previsivelmente, para além de 1 mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 81.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave, podendo a mesma ser considerada para efeitos do competente processo disciplinar.

3- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode a instituição recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

Cláusula 82.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o solicitar e a instituição autorizar:

a) Por renúncia a dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão;

b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal de trabalho, dentro dos limites previstos na presente convenção.

CAPÍTULO XI

Suspensão do contrato de trabalho

Cláusula 83.^a

Suspensão do contrato de trabalho por impedimento respeitante ao trabalhador e/ou à instituição

A suspensão do contrato de trabalho por impedimento respeitante ao trabalhador e/ou à instituição é regulada nos termos das normas legais em vigor em cada momento, salvo o disposto na presente convenção.

Cláusula 84.^a

Suspensão do contrato de trabalho por impedimento respeitante ao trabalhador

1- Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto respeitante ao trabalhador que não lhe seja imputável e se prolongue por mais de um mês, nomeadamente, por doença, acidente ou facto decorrente da aplicação do serviço militar ou se situações de licença sem retribuição.

2- Terminado o impedimento referido no número anterior, o trabalhador deve apresentar-se na instituição para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Cláusula 85.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho em matéria de férias

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias e respetivo subsídio, nos termos previstos para o cálculo de férias no ano de admissão.

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

Cláusula 86.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho em matéria de subsídio de Natal

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

a) No ano de suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

b) No ano de regresso trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de prestação efetiva de trabalho até ao dia 31 de dezembro desse ano, a contar da data de regresso.

2- Cessando o contrato de trabalho, a instituição pagará ao trabalhador a parte de um subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço efetivo no ano da cessação.

CAPÍTULO XII

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

Cláusula 87.^a

Disposições gerais

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

2- Na contrapartida do trabalho, presume-se a inclusão da retribuição base e de todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, com caráter fixo ou variável, calculada com base nos últimos 12 meses.

3- A base de cálculo das prestações complementares ou acessórias e subsídios estabelecidos na presente convenção, é constituída apenas pela retribuição base e diuturnidades.

4- A instituição pode determinar que, em virtude da natureza da atividade contratada ou do contexto da sua execução, e por aplicação de critérios objetivos comuns a todos os trabalhadores, previamente estabelecidos, haja lugar a diferenciação salarial entre trabalhadores da mesma categoria profissional, baseada em princípios de legalidade e proporcionalidade.

5- Para efeitos do número anterior, constituem critérios objetivos comuns a todos os trabalhadores, entre outros, aqueles que sejam admissíveis em função do mérito, produtividade, assiduidade e disponibilidade dos trabalhadores, devendo a instituição fundamentar tal decisão com base nesses critérios.

Cláusula 88.^a

Retribuição mínima mensal de base

A todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção são mensalmente assegurados os montantes retributivos de base mínimos constantes nas respetivas ta-

las que se encontram previstas no anexo III a esta convenção e que da mesma fazem parte integrante.

Cláusula 89.^a

Remuneração horária

O valor da remuneração horária, salvo alteração legal que venha a ser estipulada, é determinado pela seguinte fórmula:

$$(R_m \times 12) / (52 \times n)$$

sendo R_m o valor da retribuição mensal de base e n o período de trabalho semanal a que o trabalhador estiver obrigado.

Cláusula 90.^a

Compensações e descontos

1- Na pendência do contrato de trabalho, as instituições não podem compensar a retribuição em dívida com créditos que tenham sobre o trabalhador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.

2- O disposto no número anterior não se aplica:

a) Aos descontos ordenados por lei a favor do Estado, da Segurança Social ou de outras entidades, por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação, quando da decisão ou do auto tenha sido notificada a instituição;

b) Às indemnizações devidas pelo trabalhador à instituição, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;

c) Às sanções pecuniárias aplicadas nos termos legais;

d) Às amortizações de capital e pagamento de juros de empréstimos concedidos pela instituição ao trabalhador;

e) Aos preços de refeições no local de trabalho, de alojamento, de utilização de telefones, de fornecimento de géneros, de combustíveis ou de materiais, quando solicitados pelo trabalhador, bem como a outras despesas efetuadas pela instituição por conta do trabalhador e consentidas por este;

f) Aos abonos ou adiantamentos por conta da retribuição.

3- Os descontos a que se refere o número anterior, com exceção do mencionado na alínea a), não podem exceder, no seu conjunto, um sexto da retribuição.

Cláusula 91.^a

Retribuição do trabalho intermitente

Durante o período de inatividade, o trabalhador tem direito a compensação retributiva no valor de 10 % sobre o valor base da sua retribuição, podendo o trabalhador exercer outra atividade.

Cláusula 92.^a

Subsídio de prevenção

1- Aos trabalhadores em situação de prevenção é atribuído um subsídio no montante mínimo de 20 % do valor da retribuição horária.

2- As horas de trabalho prestadas no âmbito deste regime serão pagas nos termos previstos para a remuneração do trabalho suplementar ou, sendo caso, do trabalho noturno.

3- O subsídio aqui previsto só é devido quando o trabalhador estiver em regime de prevenção.

Cláusula 93.^a

Retribuição do trabalho prestado em regime de isenção de horário de trabalho

1- Aos trabalhadores que prestem o seu trabalho em regime de isenção de horário de trabalho, nos termos previsto nesta convenção, é devida uma retribuição adicional mínima de 20 % sobre o valor da retribuição base auferida.

2- Os trabalhadores que exerçam cargo de administração ou direção podem renunciar à retribuição prevista no número anterior.

Cláusula 94.^a

Remuneração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar será remunerado nos termos previstos no Código de Trabalho.

Cláusula 95.^a

Remuneração do trabalho normal prestado em dia feriado

O trabalho normal prestado em dia feriado, em instituição não obrigada a suspender o seu funcionamento nesse dia, confere ao trabalhador o direito à remuneração estipulada pelas normas legais aplicáveis em cada momento.

Cláusula 96.^a

Remuneração do trabalho noturno

A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 97.^a

Retribuição de trabalho por turnos

1- A prestação de trabalho em regime de turnos confere ao trabalhador o direito aos seguintes complementos de retribuição:

a) 15 %: em regime de turnos que não impliquem prestação de trabalho noturno;

b) 25 %: em regime de turnos que impliquem prestação de trabalho noturno.

2- Sempre que a prestação de trabalho em regime de turnos ocorra, total ou parcialmente, ao sábado, domingo e feriado, não é devido ao trabalhador qualquer acréscimo remuneratório.

3- O acréscimo remuneratório previsto nos termos dos números anteriores só é devido em situação de prestação efetiva de trabalho naquele regime e o direito extingue-se com a sua cessação.

Cláusula 98.^a

Retribuição do período de férias e subsídio de férias

1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.

2- Para além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico

da execução do trabalho, correspondente à duração mínima das férias.

3- Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente, nos casos de gozo interpolado.

Cláusula 99.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal base e diuturnidades, que deve ser pago até ao dia 15 de dezembro de cada ano, salvo no caso de cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento de efetuará, em termos proporcionais ao tempo efetivo de trabalho prestado, na data de cessação do mesmo.

2- Os trabalhadores que, no ano de admissão, não tenham concluído 1 ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio, quantos os meses completos de serviço que prestarem até 31 de dezembro desse ano.

Cláusula 100.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores que estejam a prestar serviço em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor de 21,00 € por cada 5 anos de serviço, até ao limite de 5 diuturnidades, salvo os educadores de infância que não têm diuturnidades.

2- Os trabalhadores que estejam a prestar serviço em regime de tempo parcial têm direito a uma diuturnidade no valor proporcional, calculada nos termos do número anterior e até ao limite aí previsto.

Cláusula 101.^a

Abono para falhas

1- Os trabalhadores que, no desempenho das suas funções, detenham responsabilidade efetiva de caixa, bem como aqueles que estejam encarregues de efetuar recebimentos e/ou pagamentos, têm direito a um abono mensal, para cobrir o risco de falhas, no valor de 25,00 € por mês, enquanto estejam no exercício das referidas funções.

2- Os trabalhadores que ocasionalmente substituam os trabalhadores referidos no número anterior recebem o respetivo abono mensal, na proporção do tempo de substituição, deixando os trabalhadores substituídos de auferir o respetivo abono.

Cláusula 102.^a

Refeição ou subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito ao fornecimento de uma refeição principal por cada dia completo de trabalho.

2- Opcionalmente ao fornecimento de refeições, as instituições podem atribuir ao trabalhador um subsídio de alimentação no valor de 4,17 €, por cada dia completo de trabalho.

3- Não obstante o previsto no número 1, sempre que o trabalhador comprove através de relatório médico, a existência

de limitações alimentares que não possam ser proporcionadas pela instituição, esta obriga-se, em substituição do fornecimento da respetiva refeição, ao pagamento do subsídio de alimentação.

4- Aos trabalhadores que prestem trabalho em regime de tempo parcial, será devida a refeição ou a compensação monetária quando o horário normal de trabalho se distribuir por dois períodos diários, ou quando tiverem 4 ou mais horas de trabalho no mesmo período do dia.

5- A refeição e o subsídio de alimentação a que se referem os números anteriores não assumem a natureza de retribuição.

6- O benefício social previsto nesta cláusula apenas é devido nos casos em que o trabalhador preste o seu trabalho fora da sua residência habitual e desde que os custos inerentes à alimentação não sejam suportados pela instituição através de outra disposição específica prevista nesta convenção.

Cláusula 103.^a

Pagamento da retribuição

1- As instituições são obrigadas a entregar ao trabalhador, no ato do pagamento da retribuição, um documento no qual figurem:

- a) O nome completo do trabalhador;
- b) A respetiva categoria profissional e nível retributivo;
- c) O número da inscrição na Segurança Social;
- d) O período de trabalho a que corresponde a retribuição base e diuturnidades, bem como a diversificação das importâncias relativas a: (i) trabalho normal; (ii) trabalho suplementar; (iii) trabalho noturno; (iv) trabalho nos dias de descanso semanal ou feriado; (v) subsídios, compensações e prémios; (vi) descontos efetuados; (vii) montante líquido a receber.

2- Seja qual for a forma de pagamento, este terá de ser feito de forma a estar disponível para o trabalhador até ao último dia útil do mês a que corresponda.

Cláusula 104.^a

Substituições temporárias de funções ou exercício temporário de funções de coordenação

Sempre que o trabalhador substitua outro trabalhador de categoria ou retribuição superior, passa a ser remunerado como o substituído, enquanto durar essa situação.

CAPÍTULO XIII

Proteção da maternidade e da paternidade

Cláusula 105.^a

Proteção da segurança e saúde

1- As trabalhadoras puérperas, grávidas e lactantes têm direito, nos termos legais, a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar as exposições a riscos para a sua segurança e saúde.

2- As matérias relativas a proteção da maternidade e da paternidade são reguladas, para além do aqui previsto ou no

contrato individual de trabalho, pelas disposições do Código do Trabalho e legislação complementar aplicável.

Cláusula 106.^a

Maternidade e paternidade

1- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, que merecem a proteção da sociedade e das respetivas organizações.

2- As instituições, na organização do trabalho, devem valorizar o princípio da conciliação da vida profissional com a vida familiar.

3- Terminado o período de licença parental inicial, as instituições poderão, mediante as suas possibilidades, conceder aos trabalhadores e trabalhadoras um subsídio mensal para a guarda dos filhos, até aos 3 anos de idade, em creches, infantários, outras instituições ou pessoas legalmente autorizadas, correspondendo o mesmo a 25 % da mensalidade paga pelo trabalhador ou pela trabalhadora, não podendo, em qualquer caso, exceder um valor correspondente a 10 % da retribuição mínima garantida.

4- O trabalhador e/ou a trabalhadora devem apresentar os documentos comprovativos tidos por necessários para a atribuição do subsídio e, bem assim, documento comprovativo de que o outro progenitor não beneficia do mesmo apoio.

5- Para além das disposições específicas neste capítulo, aplicam-se nestas matérias as demais disposições previstas nesta convenção, bem como as condições mais favoráveis que resultem do contrato individual de trabalho ou previstas em legislação que trate sobre esta temática.

Cláusula 107.^a

Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a uma licença parental inicial de 120 dias ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte.

2- O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído, em simultâneo, pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias seguintes ao do nascimento.

3- O gozo da licença parental inicial, exercido em simultâneo por mãe e pai que trabalhem na mesma instituição, depende de acordo desta quando tenha ao seu serviço menos de 10 trabalhadores.

4- A licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar em exclusivo um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.

5- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

6- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam as respetivas entidades empregadoras, até 7 dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta.

7- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e

pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte, o progenitor que gozar a licença informa a respetiva entidade empregadora, até 7 dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor, da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

8- Na falta da declaração referida nos números 6 e 7, a licença é gozada pela mãe.

9- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 4 ou 5 desta cláusula, durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

10- A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação à instituição, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

11- A licença prevista no número 1 desta cláusula, com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias, é atribuída à trabalhadora em caso de aborto espontâneo, bem como nas demais situações de interrupção da gravidez.

Cláusula 108.^a

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

1- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de 6 semanas de licença a seguir ao parto.

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito a instituição e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

Cláusula 109.^a

Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

1- O pai ou a mãe têm direito a licença, com a duração prevista nos números 1, 2 ou 4 na cláusula 107.^a, para a licença parental inicial ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 2 da cláusula 108.^a caso se verifiquem as condições aí previstas à data dos factos referidos no número anterior.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora, nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa a instituição, logo que possível, e, consoante a situ-

ação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

Cláusula 110.^a

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem 2 dias por cada gêmeo além do primeiro.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar a instituição com a antecedência possível, sendo que, no caso do número 2, não deve ser inferior a 5 dias.

Cláusula 111.^a

Adoção

1- Em caso de adoção de menor de 16 anos, o trabalhador candidato a adotante tem direito à licença referida nos números 1 ou 2 da cláusula 107.^a

2- No caso de adoções múltiplas, o período de licença referido é acrescido de 30 dias por cada adoção além da primeira.

3- Havendo dois candidatos a adotantes, a licença deve ser gozada nos termos dos números 1 e 2 da cláusula 107.^a

4- Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato a adotante durante a licença, o cônjuge sobrevivente, que não seja candidato a adotante e com quem o adotado viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.

5- A licença tem início a partir da confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime jurídico da adoção.

6- Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adotante, este tem direito a licença, pelo período remanescente, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido antes do termo da licença parental inicial.

7- Em caso de internamento hospitalar do candidato a adotante ou do adotando, o período de licença é suspenso pelo tempo de duração do internamento, devendo aquele comunicar esse facto à instituição, apresentando declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

8- Em caso de partilha do gozo da licença, os candidatos a adotantes informam os respetivos empregadores, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adotando e da idade deste, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta.

10- Caso a licença por adoção não seja partilhada, o candidato a adotante que gozar a licença informa o respetivo

empregador, nos prazos referidos no número anterior, da duração da licença e do início do respetivo período.

Cláusula 112.^a

Dispensas para consultas, amamentação ou aleitação

1- As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessário e justificado, sendo a preparação para o parto equiparada a consulta pré-natal.

2- O pai tem direito a 3 dispensas do trabalho para acompanhar a mãe às consultas pré-natais, sendo essa dispensa ilimitada em caso de gravidez de risco.

3- Durante o primeiro ano de vida da criança, ambos os progenitores têm direito a dispensa para consultas de saúde do menor, pelo número de vezes necessário e devidamente justificado.

4- A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por 2 períodos distintos de duração máxima de 1 hora, para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, por cada dia de trabalho, salvo se outro regime for acordado com a instituição.

5- No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe trabalhadora, ou o pai, tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior, para aleitação, até o filho perfazer 1 ano de idade.

6- Na situação referido no número anterior, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período distinto ou sucessivo, com a duração remanescente, salvo outro regime acordado com a instituição.

7- No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa em causa é acrescida de mais 30 minutos por cada gêmeo além do primeiro.

8- Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respetivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.

Cláusula 113.^a

Licença parental complementar e licença para assistência a filho

1- Para assistência a filho ou adotados até aos 6 anos de idade, o pai e a mãe que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal, têm direito a licença parental complementar em qualquer das seguintes modalidades:

a) A licença parental alargada, de 3 meses;

b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;

c) Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de 3 meses.

2- O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior, de modo consecutivo ou até 3 períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação,

por um dos progenitores, do direito do outro.

3- Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe tem direito a licença especial para assistência a filho ou adotado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de 2 anos.

4- No caso de nascimento de um terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior pode ser prorrogável até 3 anos.

5- Nos casos dos números 3 e 4 da presente cláusula, o trabalhador tem direito à licença se o outro progenitor exercer atividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

6- Se houver dois titulares, a licença para assistência a filho pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

7- O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho de cônjuge ou de pessoa em união de facto, que com este resida, nos termos da presente cláusula.

8- O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de aviso prévio dirigido à instituição, com antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença, ou de trabalho a tempo parcial.

9- Em alternativa ao disposto no número 1 e mediante acordo escrito com a instituição, o pai e a mãe podem ter ausências interpoladas ao trabalho, com duração igual aos períodos normais de trabalho de 3 meses.

10- Durante o período de licença parental complementar, em qualquer das modalidades, ou de licença para assistência a filho, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente, trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

Cláusula 114.^a

Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica

1- O pai ou a mãe tem direito a licença por período até 6 meses, prorrogável com limite de 4 anos, para acompanhamento de filho, adotado ou filho de cônjuge que com este resida, que seja portador de deficiência ou doença crónica, necessidade de acompanhamento que será confirmada por atestado médico quando o filho tenha 16 ou mais anos de idade.

2- À licença prevista no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, inclusivamente quanto ao seu exercício, o estabelecido para a licença especial de assistência a filhos prevista na cláusula anterior.

Cláusula 115.^a

Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica

1- Os progenitores de menor com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a 1 ano, têm direito a redução de 5 horas do período normal de trabalho semanal, ou outras condições de trabalho especiais, para assistência ao filho.

2- Não há lugar ao exercício do direito referido no número anterior quando um dos progenitores não exerça atividade

profissional e não esteja impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

3- Se ambos os progenitores forem titulares do direito, a redução do período normal de trabalho pode ser utilizada por qualquer deles, ou por ambos, em períodos sucessivos.

4- A instituição deve adequar o horário de trabalho resultante da redução do período normal de trabalho, tendo em conta a preferência do trabalhador, sem prejuízo de exigências imperiosas de funcionamento da instituição.

5- A redução do período normal de trabalho semanal não implica diminuição de direitos consagrados na lei, salvo quanto à retribuição, que só é devida na medida em que a redução, em cada ano, exceda o número de faltas substituíveis por perda de gozo de dias de férias.

Cláusula 116.^a

Trabalho a tempo parcial e horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

1- O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial ou a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, aplicando-se o regime previsto no Código do Trabalho.

2- O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

3- Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial para este efeito corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

4- A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até 2 anos ou, no caso de terceiro filho ou mais ou filho com deficiência ou doença crónica, até 4 anos.

5- O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até 6 horas consecutivas e até 10 horas de trabalho, em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, calculado em termos médios com referência a um período de 4 semanas de trabalho.

6- A prestação de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível cessa no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho nos moldes anteriormente praticados ao início dos respetivos regimes.

7- O trabalhador que opte pelo regime de trabalho previsto na presente cláusula não pode ser penalizado em matéria de avaliação.

8- É correspondentemente aplicável o disposto no número 10 da cláusula 113.^a

Cláusula 117.^a

Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.

2- O direito referido aplica-se a qualquer dos progenitores em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho nos regimes nele referidos afete a sua regularidade.

3- O trabalho suplementar, conforme resulta do disposto no número 3 da cláusula 41.º também não é obrigatório para mulheres grávidas e mães e pais com filhos com idade inferior a 36 meses.

Cláusula 118.^a

Dispensa de trabalho noturno

1- As trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho noturno:

a) Durante um período de 150 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;

b) Durante o restante período de gravidez, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2- À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho noturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

3- A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

4- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a dispensa da prestação de trabalho noturno deve ser determinada por médico do trabalho sempre que este, no âmbito da vigilância da saúde dos trabalhadores, identificar qualquer risco para a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

Cláusula 119.^a

Regime das licenças, faltas e dispensas previstas neste capítulo

1- As ausências de trabalho previstas neste capítulo não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, para todos os efeitos legais, salvo quanto à retribuição, como prestação efetiva de trabalho.

2- Não obstante a regra geral prevista no número anterior, a dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

3- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica, suspende os direitos, deveres e garantias das partes que dependam da efetiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

4- O regime de faltas para assistência a filho e a neto encontram-se regulados nas cláusulas 76.^a e 77.^a desta convenção.

Cláusula 120.^a

Proteção no despedimento

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental, ca-

rece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades de género.

2- O despedimento por facto imputável a trabalhador em qualquer das referidas situações sem o parecer previsto no número anterior presume-se feito sem justa causa.

3- O parecer referido no número 1 deve ser comunicado à instituição e à(ao) trabalhador(a) nos 30 dias subsequentes à receção do processo pela entidade competente, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

4- É inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera e lactante ou trabalhador(a) no gozo de licença parental caso não tenha sido solicitado o parecer referido no número 1, cabendo o ónus da prova deste facto à instituição.

5- Se o parecer referido no número 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efetuado após decisão judicial que reconheça o motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

6- Se o despedimento de trabalhador(a) for declarado ilícito, a instituição não se pode opor à reintegração, podendo aquele(a), em alternativa à reintegração, optar pela indemnização especial calculada nos termos legais, sem prejuízo, designadamente, de indemnização por danos não patrimoniais.

CAPÍTULO XIV

Trabalho de menores

Cláusula 121.^a

Princípios gerais

1- As instituições devem proporcionar ao menor condições de trabalho adequadas à respetiva idade, promovendo a sua formação pessoal e profissional, o seu desenvolvimento físico, psíquico e moral, educacional e formativo, prevenindo quaisquer riscos para a sua segurança e saúde.

2- As instituições devem assegurar a inscrição do trabalhador menor ao seu serviço no regime geral da Segurança Social, nos termos da respetiva legislação.

3- As instituições devem assegurar a formação profissional do menor ao seu serviço, solicitando a colaboração dos organismos competentes sempre que não disponha de meios para o efeito.

4- É, ainda, assegurado ao menor o direito a licença sem retribuição para a frequência de programas de formação profissional que confirmem grau de equivalência escolar, salvo quando a sua utilização for suscetível de causar prejuízo grave à instituição, e sem prejuízo dos direitos especiais conferidos nesta convenção ao trabalhador-estudante.

5- O trabalhador menor não pode prestar trabalho suplementar.

6- Os menores não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8h00 nem depois das 18h00, no caso de frequentarem cursos noturnos oficiais, oficializados ou equiparados, e antes das 7h00 e depois das 20h00, no caso de os não frequentarem.

7- Em tudo o que não estiver expressamente previsto neste capítulo, na medida em que assegurem direitos ao trabalhador estudante, aplica-se o Código do Trabalho.

Cláusula 122.^a

Admissão de menores

Só pode ser admitido a prestar trabalho o menor que, para além de ter completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho e à execução das tarefas inerentes à categoria profissional para que é contratado.

Cláusula 123.^a

Garantias de proteção da saúde e educação

1- As instituições devem assegurar a inspeção médica dos menores ao seu serviço com periodicidade mínima de 1 ano, de acordo com as disposições aplicadas, a fim de se verificar se o trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do seu desenvolvimento físico e mental normal.

2- Os resultados da inspeção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico, nas respetivas fichas clínicas ou em caderneta própria.

3- No caso de se verificar ser o trabalho executado pelo menor prejudicial para a sua saúde e desenvolvimento físico e mental normal, a instituição é obrigada a transferi-lo para outro serviço em que tal não se verifique.

CAPÍTULO XV

Trabalhador-estudante e formação

Cláusula 124.^a

Noção de trabalhador-estudante

1- Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma atividade sob autoridade e direção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, mestrado, doutoramento em estabelecimento escolar ou curso de formação profissional

2- A manutenção do estatuto do trabalhador-estudante é condicionada pela obtenção de aproveitamento escolar.

Cláusula 125.^a

Organização do tempo de trabalho dos trabalhadores-estudantes

1- O trabalhador-estudante deve beneficiar de horários de trabalho específicos, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respetivos estabelecimentos de ensino.

2- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante beneficia de dispensa de trabalho para a frequência de aulas, até 6 horas semanais, se assim o exigir o respetivo horário escolar, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, contando como trabalho efetivo prestado.

3- A opção entre os regimes previstos nos números anteriores será objeto de acordo entre a instituição, o trabalhador e, existindo, as suas estruturas representativas, por forma a conciliar os direitos dos trabalhadores-estudantes com o normal funcionamento das instituições.

4- O período normal de trabalho de um trabalhador-estudante não pode ser superior ao que resulta do limite máximo do seu horário de trabalho normal, no qual se inclui o trabalho suplementar, exceto se for prestado por casos de força maior.

5- O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nos números anteriores, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

6- No caso de impossibilidade de aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência de ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participar nas aulas que se proponha frequentar.

7- A instituição pode, nos 15 dias seguintes à utilização da dispensa de trabalho, exigir a prova da frequência de aulas, sempre que o estabelecimento de ensino proceder ao controlo da frequência.

Cláusula 126.^a

Prestação de provas de avaliação

1- O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

a) Até 2 dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova, e outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantas as provas de avaliação a efetuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não poderão exceder um máximo de 4 por disciplina.

2- As instituições podem exigir, a todo o tempo, prova da necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de avaliação de conhecimentos.

3- Para efeitos da aplicação dos números anteriores, consideram-se provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes as substituam.

Cláusula 127.^a

Férias e licenças

1- O trabalhador-estudante tem direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se tal for incompatível com as exigências imperiosas do funcionamento da instituição.

2- O trabalhador-estudante tem direito, em cada ano civil, a beneficiar de licença sem retribuição de duração de 10 dias seguidos ou interpolados.

Cláusula 128.^a

Efeitos profissionais da valorização escolar

1- Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida por efeito de cursos ou conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

2- Têm direito, em igualdade de condições, ao preenchimento de cargos para os quais se achem habilitados, por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos, todos os trabalhadores que os tenham obtido na qualidade de trabalhador-estudante.

Cláusula 129.^a

Excesso de candidatos à frequência de cursos

Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o regime especial de organização de tempo de trabalho se revelar, manifesta e comprovadamente, comprometedor do funcionamento normal da instituição, fixar-se-á, por acordo entre esta, os interessados e, caso existam, as estruturas representativas dos trabalhadores, o número e as condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

Cláusula 130.^a

Formação profissional

1- A instituição deve proporcionar ao trabalhador ações de formação profissional adequadas às suas funções que desempenha e qualificação, num mínimo de 40 horas anuais ou outro mínimo legal resultante do Código do Trabalho.

2- O trabalhador tem a obrigação de participar de modo ativo, responsável e diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível, devendo, neste caso, obrigatória e expressamente, solicitar a sua dispensa.

3- As ações de formação devem ocorrer durante o período normal de trabalho, sempre que possível, contando a respetiva frequência para todos os efeitos como tempo efetivo de serviço.

4- Caso seja possível a substituição adequada, o trabalhador tem direito a dispensa de trabalho sem perda de retribuição para a frequência de ações de formação de curta duração com vista à sua valorização profissional.

5- As instituições obrigam-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das ações de formação profissional por si promovidas.

Cláusula 131.^a

Objetivos da formação profissional

São objetivos da formação profissional, designadamente:

a) Promover a formação contínua dos trabalhadores, enquanto instrumento para a valorização e atualização profissional e para a melhoria da qualidade dos serviços prestados pelas instituições;

b) Promover a reabilitação profissional de pessoas com

deficiência, em particular daqueles cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;

c) Promover a integração socioprofissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de ações de formação profissional especial;

d) Garantir o direito individual à formação, criando condições para que o mesmo possa ser exercido independentemente da condição laboral do trabalhador.

Cláusula 132.^a

Formação contínua

1- No âmbito da formação contínua, as instituições devem:

a) Elaborar planos anuais ou plurianuais de formação;

b) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores de modo a estimular a sua participação na formação.

2- A formação contínua deve abranger, em cada ano, pelo menos, 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo de cada instituições.

3- As horas de formação certificada que não forem organizadas sob a responsabilidade da instituição, por motivo que lhe seja imputável, são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de 3 anos, no máximo.

4- O trabalhador pode utilizar o crédito acumulado a que se refere o número anterior para frequentar, por sua iniciativa, ações de formação certificada que tenham correspondência com a atividade prestada, mediante comunicação à instituição com a antecedência mínima de 10 dias.

5- Sempre que o trabalhador adquira nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso de formação profissional ou escolar, com interesse para a instituição, tem preferência no preenchimento de vagas que correspondam à formação ou educação adquirida.

Cláusula 133.^a

Formação de reconversão

1- A instituição promoverá ações de formação profissional de requalificação e de reconversão pelas seguintes razões:

a) Condições de saúde do trabalhador que imponham incapacidades ou limitações no exercício das respetivas funções;

b) Necessidades de reorganização de serviços ou por modificações tecnológicas e sempre que se demonstre a inviabilidade de manutenção de certas categorias profissionais.

2- Tais ações destinam-se, sendo tal possível, a preparar os trabalhadores para o exercício de uma nova atividade.

Cláusula 134.^a

Formação nos contratos de trabalho para jovens com menos de 25 anos

1- Sempre que admitam trabalhadores com menos de 25 anos e sem a escolaridade mínima obrigatória, as instituições, por si ou com o apoio de entidades públicas ou privadas, devidamente certificadas, devem promover ações de formação profissional ou educacional que garantam a aquisição daquela escolaridade.

2- O horário de trabalho, para efeitos do número anterior, pode ser reduzido até, no máximo, 5 horas semanais.

CAPÍTULO XVI

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 135.^a

Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde, asseguradas pela instituição.

2- A instituição é obrigada a organizar as atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

Cláusula 136.^a

Obrigações das instituições

1- As instituições são obrigadas a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, devendo aplicar e fazer aplicar as medidas necessárias e adequadas, tendo em conta os princípios e regras legalmente consignados.

2- A execução das medidas, por parte das instituições, destinadas a assegurar a segurança, higiene e saúde no trabalho assentam nos seguintes princípios:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos fatores de risco e de acidentes;
- c) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes, caso existam;
- d) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

3- As medidas a executar pelas instituições devem ter em conta os seguintes princípios de prevenção:

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

b) Integrar no conjunto das atividades da instituição a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção;

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

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

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

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

g) 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;

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

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

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

k) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

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

4- Na aplicação das medidas de prevenção, as instituições devem mobilizar os meios necessários, nomeadamente, nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, e os serviços adequados, internos ou externos, bem como o equipamento de proteção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

5- O trabalhador deve receber uma formação adequada no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de atividades de risco elevado.

6- Aos trabalhadores e seus representantes designados para se ocuparem de todas ou algumas das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, deve ser assegurada, pela instituição, a formação permanente para o exercício das respetivas funções.

7- A formação dos trabalhadores da instituição sobre segurança, higiene e saúde no trabalho deve ser assegurada de modo que não possa resultar prejuízo para os mesmos.

Cláusula 137.^a

Obrigações do trabalhador

1- O trabalhador tem obrigação de:

a) Zelar pela segurança e saúde próprias, designadamente sujeitando-se à realização dos exames médicos promovidos pela instituição;

b) Zelar pela segurança e saúde das pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões;

c) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e nesta convenção, bem como as instruções determinadas com esse fim pela instituição;

d) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pela instituição, 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;

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

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

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

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

Cláusula 138.^a

Proibição de prestação de trabalho

1- Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool, estupefacientes ou outras substâncias psicotrópicas, bem como de qualquer outra substância que diminua as capacidades de trabalho, designadamente pela toma de medicação.

2- O trabalhador que se encontre diminuído nas suas capacidades de trabalho, nos termos do número anterior, tem a obrigação de informar de imediato a instituição, sob pena de poder ser alvo de processo disciplinar.

3- As instituições podem, sempre que suspeitem que o trabalhador se encontre diminuído das suas capacidades de trabalho, impedir a sua prestação de trabalho, só regressando ao trabalho quando esteja em plena posse das suas capacidades de trabalho, contando o tempo de não prestação de trabalho como falta injustificada.

4- Na situação prevista no número anterior, o trabalhador pode, no prazo máximo de 24 horas, apresentar justificação adequada que ateste que se encontrava em pleno gozo das suas capacidades de trabalho, devendo, nesse caso e caso a instituição considere a justificação válida, e tempo em causa ser considerado como prestação efetiva de trabalho.

Cláusula 139.^a

Prevenção e controlo da alcoolemia

1- Considera-se estar sob o efeito do álcool o trabalhador que, submetido a exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,2 gramas de álcool por litro de sangue.

2- O controlo de alcoolemia será efetuado, de acordo com o procedimento previsto em sede de regulamento interno, com caráter aleatório entre os trabalhadores que apresentem serviço na instituição, bem como àqueles que indiciem estado de embriaguez, devendo para o efeito utilizar-se material apropriado e certificado.

3- O exame de pesquisa de álcool no ar expirado será efetuado pelo superior hierárquico ou por trabalhador com competência delegada para o efeito, sendo sempre possível ao trabalhador requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de 15 minutos para o efeito, não podendo, contudo, deixar de se efetuar o teste caso não seja viável a apresentação da testemunha.

4- Assiste sempre ao trabalhador submetido ao teste o direito à contraprova, realizando-se, neste caso, um segundo exame nos 10 minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.

5- A realização do teste de alcoolemia é obrigatória para todos os trabalhadores, presumindo-se, em caso de recusa, que o trabalhador apresenta uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,2 g/l.

6- O trabalhador que apresente taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,2 g/l ficará sujeito ao poder disciplinar, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do ato.

7- Caso seja apurada ou presumida taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,2 g/l, o trabalhador será imediatamente impedido, pelo superior hierárquico, de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda da remuneração referente a tal período.

8- Em caso de teste positivo, será elaborada uma comunicação escrita, sendo entregue cópia ao trabalhador.

Cláusula 140.^a

Comissões de segurança, higiene e saúde

1- Podem ser criadas comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho, de composição paritária, com vista a planificar e propor a adoção de medidas tendentes a otimizar o nível da prestação de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como avaliar o impacto da respetiva aplicação.

2- Os representantes dos trabalhadores com lugar nas comissões referidas no número anterior devem ser eleitos pelos mesmos, por voto direto e secreto, segundo o princípio da representatividade e da proporcionalidade.

2- Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

a) Instituições com menos de 61 trabalhadores - 1 representante;

b) Instituições com 61 a 150 trabalhadores - 2 representantes;

c) Instituições com 151 a 300 trabalhadores - 3 representantes;

d) Instituições com 301 a 500 trabalhadores - 4 representantes;

e) Instituições com mais de 500 trabalhadores - 6 representantes.

3- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de 3 anos.

4- Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de 5 horas por mês.

Cláusula 141.^a

Atividades das comissões de higiene e segurança no trabalho

As comissões de higiene e segurança terão, nomeadamente, as seguintes funções:

- a) Efetuar inspeções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interessa à higiene e segurança no trabalho;
- b) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas desta convenção, regulamentos internos e instruções referentes à higiene no trabalho;
- c) Solicitar e apreciar as sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;
- d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores, com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instrução e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos ou outros escritos de caráter oficial ou emanados das direções da instituição sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem diretamente;
- g) Colaborar com os serviços médicos e sociais da instituição e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- i) Apresentar recomendações às direções da instituição destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais.

Cláusula 142.^a

Funcionamento das comissões de higiene e segurança no trabalho

- 1- As comissões de higiene e segurança reunirão ordinariamente trimestralmente, devendo elaborar ata circunstanciada de cada reunião.
- 2- O presidente poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que as reputar necessárias ao bom funcionamento da comissão.

CAPÍTULO XVII

Segurança Social

Cláusula 143.^a

Princípios gerais

As instituições e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de Segurança Social que os abrangam, nos termos dos respetivos estatutos e demais legislação aplicável.

Cláusula 144.^a

Incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual

No caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional, contraída ao serviço da instituição, esta apoiará e fará todas as diligências que tiver por oportunas no âmbito do processo de reconversão dos trabalhadores para funções compatíveis com as diminuições verificadas.

Cláusula 145.^a

Complemento de pensão por acidente ou doença profissional

1- A retribuição da nova atividade profissional em função do processo de reconversão, não poderá ser inferior à auferida à data da baixa, deduzindo, se for caso disso, a pensão ou indemnização ou outras compensações pagas pelo seguro por incapacidade parcial ou por outras instituições sociais, tendo, ainda, o trabalhador direito às promoções e outras regalias que lhe seriam devidas caso não se tivesse verificado o acidente.

2- No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas na cláusula anterior, as instituições pagarão, até ao limite máximo de 120 dias, um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida auferida à data da baixa e a indemnização ou pensão legal a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 146.^a

Complemento de subsídio de doença

Em caso de doença devidamente comprovada, as instituições poderão pagar aos seus trabalhadores a diferença entre a retribuição líquida auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Segurança Social, até ao limite máximo de 90 dias por ano, devendo o trabalhador reembolsar a instituição no quantitativo do subsídio da Segurança Social, quando o receber.

CAPÍTULO XVIII

Comissão paritária

Cláusula 147.^a

Atribuições

É criada uma comissão com competência para interpretar as disposições da presente convenção e integrar as suas lacunas, bem como para as demais competências que lhe forem atribuídas pela presente convenção.

Cláusula 148.^a

Constituição

1- A comissão será composta por 2 representantes de cada uma das partes outorgantes da presente convenção, que os designará.

2- Cada parte designará, ainda, 1 elemento suplente para desempenho de funções em caso de ausência do representante efetivo.

3- Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação desta convenção, os nomes respetivos dos representantes efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente convenção, podendo os seus membros ser substituídos pelas partes que os nomearam, em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte, tendo que ser também esta alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 149.^a

Normas de funcionamento

1- A comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes, sendo que, não havendo acordo, a mesma funcionará no local determinado pela parte que convocar a reunião.

2- A comissão paritária reúne a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória a enviar com a antecedência mínima de 15 dias de que conste o dia, hora e agenda de trabalhos, bem como a sugestão do local, cabendo o secretariado à parte que convocar a reunião.

3- No final da reunião, será lavrada e assinada a respetiva ata, sendo remetida aos organismos outorgantes cópias da mesma.

4- As partes podem fazer-se assessorar nas reuniões da comissão.

Cláusula 150.^a

Competências

1- Compete à comissão paritária:

a) Interpretar e integrar o disposto nesta convenção;

b) Criar e eliminar profissões e categorias profissionais, bem como proceder à definição de funções inerentes às novas profissões, ao seu enquadramento nos níveis de qualificação e determinar a respetiva integração num dos níveis de remuneração.

2- Quando proceder à extinção de uma profissão ou categoria profissional, a comissão deverá determinar a reclassificação dos trabalhadores noutra profissão ou categoria profissional.

Cláusula 151.^a

Deliberações

1- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, 1 representante de cada uma das partes outorgantes da presente convenção.

2- As deliberações da comissão são tomadas por unanimidade e passam a fazer parte integrante da presente convenção, logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO XIX

Comissão de trabalhadores e exercício da atividade sindical

Cláusula 152.^a

Princípio geral

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver a atividade sindical no interior da instituição, nomeadamente, através dos delegados sindicais, comissões de trabalhadores e comissões intersindicais, comissões sindicais e membros da direção sindical.

Cláusula 153.^a

Reuniões de trabalhadores nas instituições

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

2- Estas reuniões não podem prejudicar o normal funcionamento da instituição, no caso de trabalho por turnos e de trabalho suplementar.

4- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à instituição e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de 5 dias, a data e hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar no local disponibilizado pela instituição para o efeito as respetivas convocatórias.

5- A instituição obriga-se a, mediante as suas possibilidades logísticas, garantir a cedência do local apropriado no interior da instituição para a realização das reuniões.

6- Podem participar nas reuniões, para além dos trabalhadores, dirigentes sindicais das organizações sindicais representativas dos trabalhadores, desde que o comuniquem por escrito à instituição com 48 horas de antecedência.

Cláusula 154.^a

Comissões de trabalhadores

1- Os trabalhadores têm direito de criar, em cada instituição, uma comissão de trabalhadores para defesa dos seus interesses e exercício dos direitos previstos na Constituição, na lei e nesta convenção.

2- Qualquer trabalhador, independentemente da idade ou função, tem o direito de participar na constituição das estruturas previstas no número anterior e na aprovação dos respetivos estatutos, bem como o direito de eleger e ser eleito.

3- No demais, aplica-se o regime previsto na lei sobre esta matéria.

Cláusula 155.^a

Direito de afixação e informação sindical

Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da instituição, em local apropriado para o efeito, textos con-

vocatórios, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses dos trabalhadores.

Cláusula 156.^a

Crédito de horas para exercício de funções sindicais

1- Cada trabalhador, enquanto delegado ou diretor sindical, dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a 4 horas mensais ou, tratando-se de delegado que faça parte da comissão inter-sindical, 8 horas mensais, que conta como tempo de serviço efetivo, para todos os efeitos.

2- As ausências a que se refere o número anterior são comunicadas, por escrito, com 5 dias de antecedência, com referência às datas e ao número de horas de que os trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções.

Cláusula 157.^a

Comunicação da eleição ou cessação de funções dos dirigentes e delegados sindicais

1- Os sindicatos comunicarão à instituição a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e de comissões intersindicais de delegados, em carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais, no máximo em 48 horas após a sua eleição ou nomeação.

2- O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 158.^a

Créditos de horas e faltas dos dirigentes sindicais

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

2- Quando as faltas determinadas pelo exercício de atividade sindical se prolongarem efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

3- Para o exercício das suas funções, cada membro da direção beneficia de um crédito de 4 dias por mês, mantendo o direito à retribuição.

4- A direção interessada deverá comunicar, por escrito, com 5 dias de antecedência, as datas e o número de dias de que os referidos dirigentes necessitem para o exercício das suas funções.

5- O número máximo de membros da direção da associação sindical que beneficiam do crédito de horas, em cada instituição, é determinado da seguinte forma:

- a) Instituição com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1 membro;
- b) Instituição com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2 membros;
- c) Instituição com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3 membros;
- d) Instituição com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 4 membros;
- e) Instituição com 500 ou mais trabalhadores sindicaliza-

dos - 5 membros.

6- A direção da associação sindical deve comunicar à instituição, até 15 de janeiro de cada ano civil e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração da composição da direção, a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas.

CAPÍTULO XX

Disposições transitórias e finais

Cláusula 159.^a

Normas imperativas de tratamento mais favorável para o trabalhador

1- Todas as normas aqui regulamentadas e que digam respeito às matérias que se seguem terão sempre que ser interpretadas no sentido daquelas que dispõem em sentido mais favorável ao trabalhador:

- a) Direitos de personalidade, igualdade e não discriminação;
 - b) Proteção na parentalidade;
 - c) Trabalho de menores;
 - d) Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica;
 - e) Trabalhador-estudante;
 - f) Dever de informação da instituição empregadora;
 - g) Limites à duração dos períodos normais de trabalho diário e semanal;
 - h) Duração mínima dos períodos de repouso, incluindo a duração mínima do período anual de férias;
 - i) Duração máxima do trabalho dos trabalhadores noturnos;
 - j) Forma de cumprimento e garantias da retribuição;
 - l) Capítulo sobre prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais e legislação que o regula-
 - m) Direitos dos representantes eleitos dos trabalhadores.
- 2- Passando a lei a prever regimes mais favoráveis do que os aqui previstos, passará, de imediato, a aplicar-se o regime aí previsto aos trabalhadores abrangidos por esta convenção.

Cláusula 160.^a

Remissão

A todas as matérias não reguladas na presente convenção são aplicáveis as normas legais em vigor a cada momento.

Cláusula 161.^a

Direitos adquiridos

1- A presente convenção entra em vigor, na sua globalidade, no dia a seguir ao dia da sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- A presente convenção estabelece um regime globalmente mais favorável para os trabalhadores e da sua aplicação não poderá resultar a diminuição das retribuições auferidas à data da sua entrada em vigor e outras regalias com carácter regular que estejam a ser praticadas.

3- As instituições que à data da entrada em vigor desta

convenção tenham ao seu serviço trabalhadores com designação de categorias profissionais diferentes das mencionadas no anexo I, terão de os reclassificar numa das categorias aí previstas, atendendo para tanto às funções que efetivamente desempenham.

4- Não obstante o previsto no número anterior, os trabalhadores que, à data de entrada em vigor da presente convenção, sejam remunerados em montantes superiores aos constantes do anexo III, permanecem nessa situação, acabando-se com os níveis relativos às categorias profissionais da tabela A, quando existentes.

5- Os trabalhadores que, à data da entrada em vigor da presente convenção, beneficiem de diuturnidades mantêm o direito às mesmas, não sendo devidas ao trabalhador, em qualquer caso, mais do que cinco diuturnidades.

6- Os trabalhadores que, à data da entrada em vigor da presente convenção, beneficiem de período normal de trabalho

inferior ao estabelecido na presente convenção podem, por mútuo acordo, passar a praticar um horário de trabalho com um período normal de trabalho até 40 horas semanais, devendo ser compensados em montante proporcional pela carga horária acrescida.

Cláusula 162.^a

Educadores de infância

1- A progressão na carreira dos educadores de infância com habilitação profissional e licenciatura que se não encontrem no exercício efetivo de funções docentes tem por limite máximo o nível 6 da tabela B do anexo III.

2- Os montantes retributivos constantes da tabela B do anexo III, são aplicáveis aos educadores de infância, enquanto se mantiverem no exercício efetivo de funções docentes, devendo aplicar-se o disposto no anterior número 1, quando cessarem funções dessa natureza.

ANEXOS

Mapa de associações sindicais

(A que se refere o número 1 da cláusula 1.^a deste contrato coletivo de trabalho)

Nome completo sindicato	Sigla	Morada da sede
Federação Nacional da Educação	FNE	Escadinhas da Praia, 3 - 2.º Esq.º 1200-769 Lisboa
Sindicatos filiados da FNE:		
Sindicato dos Professores da Zona Norte	SPZN	Rua de Costa Cabral, 1035 4249-005 Porto
Sindicato dos Professores da Zona Centro	SPZC	Rua Antero de Quental, 99 3001-501 Coimbra
Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo	SDPGL	Escadinhas da Praia, 3 - 2.º Dt.º 1200-769 Lisboa
Sindicato Democrático dos Professores do Sul	SDPSul	Rua Lídia Cutileiro, 23 - 1.º e 2.º Dt.º - Villas da Cartuxa 7002-502 Évora
Sindicato Democrático dos Professores dos Açores	SDPA	Rua Arcanjo Lar, n.º 7 - R/C Poente 9500-162 Ponta Delgada
Sindicato Democrático dos Professores da Madeira	SDPM	Rua Brasil n.º 72 - Bairro da Nazaré 9000-134 Funchal
Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Norte	STAAE-ZN	Rua da Constituição, 814 - 5.º Sala 28 4200-195 Porto
Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro	STAAE-ZC	Rua Combatentes da Grande Guerra, 53 Cave Escritório 3 3030-181 Coimbra
Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação Sul e Regiões Autónomas	STAAE-Sul e RA	Rua Pinheiro Chagas, 17 - 4.º Dt.º 1050-174 Lisboa
Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação	SINAPE	Av. Elias Garcia, n.º 76 - 5.º A 1050-100 Lisboa
Sindicato Nacional e Democrático dos Professores	SINDEP	Avenida Almirante Reis, 75, piso menos 1 Dt.º 1150-012 Lisboa
Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes	SITRA	Largo do Corpo Santo, 6 - 4.º andar 1200-129 Lisboa
Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica	SINDITE	Rua Damião de Góis, n.º 93 - S/LJ - sala 1 4050-225 Porto
Sindicato Nacional dos Assistentes Sociais	SNAS	Rua Cavaleiro de Oliveira, 30 - B 1170-088 Lisboa

Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo	SITese	Av. Marquês de Tomar, 44 - 5.º 1069-190 Lisboa
Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos	SINTAP	Rua Damasceno Monteiro, 114 1170-113 Lisboa
Sindicato dos Enfermeiros	SE	Rua D. João IV, n.º 199 4000-301 Porto

ANEXO I

Tabela A

Funções de gestão, coordenação, direção e chefia

Área	Categoria profissional	Descrição	Nível remuneratório Anexo III
Gestão	Diretor/administrador delegado	De acordo com as ordens que lhe são fornecidas pela administração/direção, colabora na definição e gestão da política da instituição e das respetivas estratégias. Neste contexto, dirige e orienta a organização das atividades, serviços, equipamentos e outras estruturas e, nesta medida, é o responsável pelas mesmas e pelos seus resultados. De acordo com os poderes conferidos, orienta a gestão económico-financeira e os recursos humanos, planeando a utilização mais conveniente da mão-de-obra, dos equipamentos, materiais, instalações e capitais; define e aplica as instruções e ordens dos serviços, em colaboração com outros diretores/colaboradores que lhe estão subordinados; aprecia as atividades e os resultados da instituição e apresenta-os ao conselho de administração/direção; coordena e superintende os outros trabalhadores. Implementa o controlo de procedimentos administrativos, efetua verificações contabilísticas e inspeções. Pode representar a administração/direção em atos externos, quando solicitado para o efeito, incluindo os de natureza jurídica, atos estes delegados na qualidade.	A
Coordenação	Coordenador geral	Exerce funções de coordenação dos serviços, equipamentos e outras respostas sociais, de acordo com os poderes que lhe são conferidos pela administração/direção da instituição e outros que lhe sejam delegados pelo diretor/administrador delegado. Coordena os recursos humanos dos serviços, equipamentos e respostas sociais da instituição. Dá conhecimento à direção/administração ou administrador/diretor delegado dos assuntos que lhe são colocados pelas direções de serviço e direções técnicas da instituição. Gere a informação dos serviços, equipamentos e outras respostas sociais da instituição, selecionando-a e preparando-a para a decisão da administração/direção e providencia pelo seu cumprimento; propõe o texto de ordens de serviço, avisos e instruções que entenda publicar; apresenta as carências que deteta e sugere hipóteses de solução; acompanha os processos das obras de construção e restauro, de acordo com as normas vigentes. Na área do pessoal, em colaboração com as direções técnicas e de serviços, analisa as propostas de contratação de pessoal, entrevista candidatos e apresenta a seleção final para a admissão; coordena e organiza os processos de avaliação de desempenho dos trabalhadores; colabora no estudo de aumentos salariais, controla o registo de assiduidade e coordena as informações de serviço que regularmente são apresentadas pelo pessoal; controla o processamento das remunerações. Na área de aprovisionamento, organiza o aprovisionamento de acordo com as necessidades da instituição, em geral, e dos serviços, equipamentos e respostas sociais, em particular, e quando entender conveniente, ouve a direção técnica e a direção de serviço para melhor identificação das respetivas necessidades. Na área de transportes, superintende na orientação do serviço de transportes e utilização dos meios de transporte, bem como sobre a manutenção dos mesmos, tendo em consideração as regras estabelecidas e ou a estabelecer; articula com a direção técnica e de serviço a elaboração de mapa-tipo de utilização dos transportes (horário normal), com os critérios de utilização e de carácter excecional; dentro das orientações que se vierem a estabelecer, instrui o trabalhador encarregado deste setor.	B

Técnico coordenador das áreas de diagnóstico e terapêutica		Compete-lhe, nomeadamente, proceder ao planeamento, controlo e avaliação periódica do exercício e atividades dos técnicos superiores das áreas de diagnóstico e terapêutica da respetiva equipa; contribuir para a definição dos objetivos da equipa que coordena, em conjunto com a mesma e em articulação com os objetivos da instituição; assegurar a coordenação técnica da equipa, de acordo com os objetivos definidos, assegurando a aplicação de padrões de qualidade nos cuidados de saúde prestados; coordenar, promover ou apoiar a concretização de projetos de desenvolvimento técnico-científico, institucional, de qualidade, inovação e sustentabilidade; elaborar os horários e os planos de trabalho e de férias dos membros da equipa que coordena bem como proceder à distribuição do respetivo trabalho; reportar, superiormente, carências ao nível do funcionamento da equipa, propondo as medidas adequadas à respetiva resolução; participar em processos de acreditação e controlo de qualidade; assegurar a avaliação, o planeamento e o controlo dos recursos materiais necessários ao exercício de funções da equipa; elaborar o relatório de atividades do ano anterior, bem como o plano de atividades para o ano seguinte, da respetiva equipa.	B
--	--	---	---

Direção de serviços	Diretor de serviços	<p>Planeia, dirige e coordena, numa instituição, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades de um serviço ou equipamento social da instituição, colaborando na política desenvolvida pelo serviço/equipamento.</p> <p>Elabora um plano de atividades de acordo com os objetivos definidos superiormente e os específicos dos serviços, os recursos disponíveis e as necessidades dos trabalhadores; contacta com organismos públicos e privados, com objetivos similares e/ou complementares para definir formas de colaboração, tendo em conta os recursos sociais disponíveis; avalia os recursos e elabora o plano financeiro para o desenvolvimento das atividades; coordena e controla a execução das atividades para garantir o cumprimento dos objetivos a que o serviço se propõe.</p> <p>Supervisiona o recrutamento e a formação dos recursos humanos; elabora relatórios sobre as atividades desenvolvidas. Planeia a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orienta, dirige e fiscaliza a atividade da instituição segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; cria e mantém uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a instituição de maneira eficaz; colabora na fixação da política financeira e exerce a verificação dos custos. Está dependente hierarquicamente do coordenador geral e/ou do diretor/administrador delegado.</p>	C
	Diretor de serviços clínicos	<p>Planeia, dirige e coordena, numa Instituição, as atividades de um serviço ou equipamento de saúde da Instituição, colaborando na política desenvolvida pelo serviço/equipamento.</p> <p>É a pessoa responsável pelo funcionamento do «estabelecimento de saúde» em que exercem em simultâneo vários profissionais de saúde e outros.</p> <p>Compete-lhe: assumir responsabilidade deontológica; coordenar a atividade de assistência prestada aos utentes da clínica; ter conhecimento dos planos de tratamento; aprovar a admissão de pessoal técnico da área médica e não médica, a título permanente ou temporário; pronunciar-se sobre a criação de serviços ou a abolição dos mesmos; fomentar a cooperação entre médicos e técnicos; garantir a qualificação técnico profissional adequada para o desempenho das funções técnicas necessárias; dirigir a organização do ficheiro clínico; elaborar relatórios sobre o rendimento e eficiência dos serviços (se aplicável); atualizar e manter atualizado o ficheiro confidencial de todo o pessoal que exerce atividade na clínica; aprovar e propor a elaboração de protocolos com outras entidades similares, sempre que tal se justifique, como meio auxiliar de apoio ao diagnóstico ou ao tratamento do doente.</p> <p>Elabora o plano de atividades de acordo com os objetivos definidos superiormente e os específicos dos serviços, os recursos disponíveis e as necessidades dos trabalhadores; contacta com organismos públicos e privados, com objetivos similares e/ou complementares, para definir formas de colaboração, tendo em conta os recursos sociais disponíveis; avalia os recursos e elabora o plano financeiro para o desenvolvimento das atividades; coordena e controla a execução das atividades para garantir o cumprimento dos objetivos a que o serviço se propõe.</p> <p>Supervisiona o recrutamento e a formação dos recursos humanos; elabora relatórios sobre as atividades desenvolvidas; planeia a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orienta, dirige e fiscaliza a atividade da Instituição segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; cria e mantém uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a instituição de maneira eficaz; colabora na fixação da política financeira e exerce a verificação dos custos.</p> <p>Poderá estar dependente hierarquicamente do coordenador geral e do diretor/administrador delegado.</p>	C
	Enfermeiro diretor	<p>Colabora na definição dos padrões de cuidados de enfermagem para o estabelecimento ou serviços; orienta os enfermeiros-chefes na definição de normas e critérios para a prestação dos cuidados de enfermagem e na avaliação da qualidade dos cuidados de enfermagem prestados; promove o intercâmbio das experiências dos enfermeiros-chefes, coordenando reuniões periódicas; avalia os enfermeiros-chefes e participa na avaliação de enfermeiros de outras categorias; participa nas comissões de escolha de material e equipamento a adquirir para a prestação de cuidados; elabora o plano de ação anual articulado com os enfermeiros-chefes do seu setor, bem como o respetivo relatório.</p>	C

Direção técnica	Diretor técnico de farmácia	Assume a responsabilidade pela execução de todos os atos farmacêuticos praticados na farmácia, cumprindo-lhe respeitar e fazer respeitar os regulamentos referentes ao exercício da profissão farmacêutica, bem como as regras de deontologia, por todas as pessoas que trabalham na farmácia ou que têm qualquer relação com ela; presta ao público os esclarecimentos por ele solicitados, sem prejuízo da prescrição médica, e fornece informações ou conselhos sobre os cuidados a observar com a utilização dos medicamentos, aquando da entrega dos mesmos, sempre que, no âmbito das suas funções, o julgue útil ou conveniente; mantém os medicamentos e substâncias medicamentosas em bom estado de conservação, de modo a serem fornecidos nas devidas condições de pureza e eficiência; diligência no sentido de que sejam observadas boas condições de higiene e segurança na farmácia; presta colaboração às entidades oficiais e promove as medidas destinadas a manter um aprovisionamento suficiente de medicamentos.	C
	Diretor técnico de equipamentos sociais	Técnico com formação superior nas áreas das ciências sociais e do comportamento, saúde ou serviços sociais, preferencialmente com experiência profissional para o exercício de funções de direção do equipamento, assumindo a responsabilidade pela sua organização e funcionamento, coordenação e supervisão dos profissionais, estabelecendo, ainda, o modelo de gestão técnica adequada, tendo em conta, designadamente, a melhoria da prestação de cuidados e serviços.	D
	Diretor técnico de laboratório	Técnico superior que exerce funções de direção técnica e é responsável pelo laboratório da instituição. É o especialista em patologia clínica ou em análises clínicas, inscrito, respetivamente, na Ordem dos Médicos ou na Ordem dos Farmacêuticos, e que exerce as suas funções e competências de acordo com as <i>leges artis</i> e a legislação em vigor para as respetivas profissões e especialidades.	D
	Diretor técnico das áreas de diagnóstico e terapêutica	Constituem competências do diretor técnico de serviços de diagnóstico e terapêutica, entre outros, emitir pareceres técnicos e prestar informações e esclarecimentos a solicitação do órgão dirigente máximo dos serviços; participar na elaboração do plano e relatório de exercício, na parte que respeite aos técnicos superiores das áreas de diagnóstico e terapêutica; articular a sua atividade com os restantes órgãos de direção do estabelecimento ou serviço; supervisionar as funções de coordenação, designadamente, procedendo à avaliação do desempenho dos coordenadores; exercer as demais competências que por lei lhe sejam atribuídas ou lhe sejam delegadas.	D
Chefia de departamento/secção	Assessor técnico mutualista	Para o exercício de funções de assessoria técnica direta aos órgãos sociais destas entidades, ou aos seus departamentos, nas áreas específicas de fiscalidade, direito, saúde, segurança social, marketing e publicidade, comunicação e eventos, ou outras em que haja específica necessidade de aconselhamento àqueles órgãos ou departamentos	E.1
	Chefe de departamento	Estuda, organiza e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou em vários departamentos ou setores da Instituição, as atividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, a orientação e a fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades de departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes. As categorias de chefe de serviços, chefe de escritório e chefe de divisão, que correspondem a esta profissão, serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e grau de responsabilidade requerido.	E.1
	Chefe de secção	Dirige, gere e controla o trabalho numa secção da instituição.	E.2
	Encarregado de exploração ou feitor	Coordena a execução dos trabalhos de todos os setores da exploração agrícola, pecuária ou silvícola, sendo o responsável pela gestão da respetiva exploração.	E.2

Tabela B
Categorias profissionais

Grupo	Categoria	Descrição	Nível profissional Anexo II	Nível Remuneratório Anexo III - Tabela A
Enfermeiros	Enfermeiro	Presta cuidados de enfermagem aos doentes, em várias circunstâncias, em estabelecimentos de saúde e de assistência; administra os medicamentos e tratamentos prescritos pelo médico, de acordo com normas de serviço e técnicas reconhecidas na profissão; colabora com os médicos e outros técnicos de saúde no exercício da sua profissão.	I	V
	Enfermeiro-chefe/ coordenador	Coordena os serviços de enfermagem, desempenhando ainda todas as tarefas atribuídas aos enfermeiros.	I	II
	Enfermeiro especialista	Executa as funções fundamentais de enfermeiro, mas num campo circunscrito a determinado domínio clínico, possuindo para tal formação específica em especialidade legalmente instituída. Pode ser designado segundo a especialidade.	I	III
Médicos	Médico	Efetua exames médicos, requisita exames auxiliares de diagnóstico e faz diagnósticos; envia criteriosamente o doente para médicos especialistas, se necessário, para exames ou tratamentos específicos; institui terapêutica medicamentosa e outras adequadas às diferentes doenças, afeções e lesões do organismo; efetua pequenas intervenções cirúrgicas. Desempenha as funções de especialidade inerentes à sua atividade, no âmbito de certo tipo de doenças ou num ramo particular de medicina, sendo designado em conformidade.	I	I
Trabalhadores administrativos e de apoio logístico	Caixa	Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da instituição; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento; prepara os fundos destinados a serem depositados e toma as disposições necessárias para os levantamentos.	5.1	XII
	Cobrador	Procede, fora da instituição, a recebimentos, pagamentos e depósitos. Cobra, em casa ou no estabelecimento dos associados ou terceiros, as importâncias em dívida, entregando-lhes os respetivos recibos; entrega avisos para posterior pagamento dos recibos; faz depósitos em bancos ou em outros estabelecimentos de crédito; recebe e confere os recibos para cobranças; elabora folhas-resumo das cobranças efetuadas, apura o total dos recibos pagos e verifica a sua correspondência com o numerário e valores recebidos; entrega aos serviços competentes as importâncias recebidas, os recibos não cobrados e os talões dos depósitos efetuados. Podem utilizar meios informáticos de cobrança.	6.1	XV
	Contabilista certificado	Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos setores da atividade da instituição, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo de execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correção da respetiva escrituração. Pode subscrever a escrita da instituição e nesse caso é-lhe atribuído o título profissional de acordo com a respetiva Ordem profissional.	I	V
	Contabilista	Organiza os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos setores da atividade da instituição, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos	5.1	XIV

		mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; organiza a escrituração dos registos e livros de contabilidade; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo de execução do orçamento; elabora os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correção da respetiva escrituração.		
	Administrativo	Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do serviço onde trabalha. Redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, dando-lhe o seguimento apropriado; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição, faturação e realização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas recebidos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação superior; efetua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à instituição; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas ou outros documentos e elabora dados estatísticos; prepara e organiza processos; presta informações e outros esclarecimentos aos utentes e ao público em geral.	5.1	XIV
	Assessor técnico mutualista	Para o exercício de funções de assessoria técnica direta aos órgãos sociais destas entidades, ou aos seus departamentos, nas áreas específicas de fiscalidade, direito, saúde, segurança social, marketing e publicidade, comunicação e eventos, ou outras em que haja específica necessidade de aconselhamento àqueles órgãos ou departamentos	5.1	XIV
	Informático	Opera e controla o computador através do seu órgão principal, prepara-o, desde a programação até à execução dos programas. É responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação, ou seja, não é apenas um mero utilizador, mas encarregado de todo o trabalho de tratamento e funcionamento do computador; vigia o tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar pelo administrativo e executa as manipulações necessárias e mais sensíveis; retira o papel impresso, corrige os possíveis erros detetados, anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém atualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos.	5.1	XIV
	Rececionista / telefonista	Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior; responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas; recebe clientes e orienta o público, transmitindo indicações dos respetivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para qualquer secção ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.	6.1	XVII
	Secretário	Ocupa-se de secretariado específico da administração ou direção da instituição; redige atas das reuniões de trabalho; assegura, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providencia pela realização de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.	4.1	X
	Técnico superior/ coordenador	Técnico superior que, dentro da sua área de formação, exerce funções de organização, programação, implementação de projetos, programas de ação e atividades, podendo ter a seu cargo a coordenação de outros técnicos.	1	V
Trabalhadores auxiliares	Trabalhador auxiliar (serviços gerais)	Procede à limpeza e arrumação das instalações; assegura o transporte de alimentos e outros artigos; serve refeições em refeitórios; desempenha funções de estafeta e procede à distribuição de correspondência; efetua o transporte de cadáveres; desempenha outras tarefas não específicas que se enquadrem no âmbito da sua categoria profissional e não excedam o nível de indiferenciação em que esta se integra.	7.1	XIX
Trabalhadores com funções de apoio	Ajudante de ação direta	Trabalha diretamente com os utentes, quer individualmente quer em grupo, tendo em vista o seu bem-estar, pelo que executa a totalidade ou parte das seguintes tarefas: a) Recebe os utentes e faz a sua integração no período inicial de utilização dos equipamentos ou serviços;	6.1	XIII

		<p>b) Procede ao acompanhamento diurno e ou noturno dos utentes, dentro e fora dos estabelecimentos e serviços, guiando-os, auxiliando-os, estimulando-os através da conversação, detetando os seus interesses e motivações e participando na ocupação de tempos livres;</p> <p>c) Assegura a alimentação regular dos utentes;</p> <p>d) Recolhe e cuida dos utensílios e equipamentos utilizados nas refeições;</p> <p>e) Presta cuidados de higiene e conforto aos utentes e colabora na prestação de cuidados de saúde que não requeiram conhecimentos específicos, nomeadamente, aplicando cremes medicinais, executando pequenos pensos e administrando medicamentos, nas horas prescritas e segundo as instruções recebidas;</p> <p>f) Substitui as roupas de cama e da casa de banho, bem como o vestuário dos utentes, procede ao acondicionamento, arrumação, distribuição, transporte e controlo das roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e sua entrega na lavanderia;</p> <p>g) Requisita, recebe, controla e distribui os artigos de higiene e conforto;</p> <p>h) Reporta à instituição ocorrências relevantes no âmbito das funções exercidas. Caso a instituição assegure apoio domiciliário, compete, ainda, ao ajudante de ação direta providenciar pela manutenção das condições de higiene e salubridade do domicílio dos utentes.</p>		
	Ajudante de ação educativa	Participa nas atividades socioeducativas; ajuda nas tarefas de alimentação, cuidados de higiene e conforto diretamente relacionados com a criança; vigia e assiste as crianças durante o repouso, na sala de aula, nos transportes, nos recreios, nos passeios e visitas de estudo; colabora com os educadores de infância no exercício da sua atividade; elabora planos de atividade das classes, em articulação com os educadores de infância.	6.1	XIII
	Técnico de ação educativa	É o trabalhador que cuida de crianças até aos 6 anos de idade, incluindo crianças com necessidades específicas de educação, durante as suas atividades quotidianas e de tempos livres, garantindo a sua segurança e bem-estar e promovendo o seu desenvolvimento adequado.	6.1	XIII
	Técnico de apoio familiar e de apoio à comunidade	É o trabalhador que presta cuidados de apoio direto a indivíduos no domicílio ou em contexto institucional, nomeadamente idosos, pessoas com deficiência e pessoas com outro tipo de dependência funcional temporário ou permanente, de acordo com as indicações da equipa técnica e os princípios deontológicos de atuação.	6.1	XIII
	Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência	Procede ao acompanhamento diurno ou noturno dos utentes, dentro e fora do serviço ou estabelecimento; participa na ocupação de tempos livres; apoia a realização de atividades socioeducativas; auxilia nas tarefas de alimentação dos utentes; apoia-os nos trabalhos que tenham de realizar.	6.1	XIII
	Assistente dentário	Participa na organização administrativa, logística e de funcionamento de um consultório dentário, atendendo direta e indiretamente os utentes e auxiliando na prestação de cuidados médicos dentários aos utentes, instrumentando o médico dentista ou estomatologista ou higienistas orais, nos tratamentos clínicos e executando as técnicas de higienização, desinfeção e esterilização de todo o material utilizado, espaços e instalações.	6.1	XI
	Assistente de consultório médico	Participa na organização administrativa, logística e de funcionamento de um consultório, atendendo direta e indiretamente os utentes e auxiliando na prestação de cuidados médicos aos utentes; presta atividades de apoio/receção a doentes, transmitindo instruções, preenchimento de fichas e procedendo, sempre que necessário, à arrumação e esterilização de instrumentos de uso médico.	6.1	XVII
	Auxiliar de ação médica	Assegura o serviço de mensageiro e procede à limpeza específica dos serviços de ação médica; prepara e lava o material dos serviços técnicos; procede ao acompanhamento e transporte de doentes em camas, macas, cadeiras de rodas ou a pé, dentro e fora do hospital; assegura o serviço externo e interno de transporte de medicamentos e produtos de consumo corrente necessários ao funcionamento dos serviços; procede à receção, arrumação e distribuição de roupas lavadas e à recolha e suas entregas; prepara refeições ligeiras nos serviços e distribui dietas (regime geral e dietas terapêuticas); colabora na prestação de cuidados de higiene e conforto aos doentes, sob orientação do pessoal de enfermagem; transporta e distribui as balas de oxigénio e os materiais esterilizados pelos serviços de ação médica.	6.1	XVII
	Auxiliar de laboratório	Lava, prepara e esteriliza o material de uso corrente; faz pequenos serviços externos referentes ao funcionamento do laboratório.	6.1	XVII
	Maqueiro	Procede ao acompanhamento e transporte de doentes a pé, de cama, maca ou cadeira, para todos os serviços de internamento, vindos dos serviços de urgência ou das consultas externas; efetua o transporte de cadáveres; colabora com os	6.1	XVII

		respetivos serviços na realização dos trâmites administrativos relacionados com as suas atividades; procede à limpeza das macas.		
	Guarda	Assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações e valores que lhe estejam confiados; regista entradas e saídas de pessoas, veículos e mercadorias.	7.1	XVII
	Porteiro	Vigia e controla as entradas e saídas do público, utentes e familiares, prestando informações e solicitando a identificação de pessoas quando necessário; encaminha os visitantes, anunciando-os; recebe e distribui correspondência e encomendas; controla as entradas e saídas de mercadorias e veículos.	7.1	XVIII
	Técnico de manutenção geral	Executa operações de manutenção geral preventiva ou corretiva nas infraestruturas, equipamentos e máquinas da instituição, procedendo ao seu diagnóstico e resolução de avarias ou outras anomalias.	7.1	XVIII
Trabalhadores com funções pedagógicas	Educador de infância	Organiza e aplica os meios educativos adequados em ordem ao desenvolvimento integral da criança, nomeadamente, psicomotor, afetivo, intelectual, social e moral; acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma ação educativa integrada.	1	Tabela B
Trabalhadores com funções técnicas	Arquiteto	Concebe e projeta, segundo o seu sentido estético e intuição do espaço, mas tendo em consideração determinadas normas gerais e regulamentos, conjuntos urbanos e edificações; concebe o arranjo geral das estruturas e a distribuição dos diversos equipamentos com vista ao equilíbrio técnico-funcional do conjunto, colaborando com outros especialistas; faz planos pormenorizados e elabora o caderno de encargos; executa desenhos e maquetas como auxiliar do seu trabalho; presta assistência técnica no decurso da obra e orienta a execução dos trabalhos de acordo com as especificações do projeto. Elabora, por vezes, projetos para a reconstituição, transformação ou reparação de edifícios.	1	V
	Assessor técnico mutualista (formação superior)	Exerce de assessoria técnica direta aos órgãos sociais destas entidades, ou aos seus departamentos, nas áreas específicas de fiscalidade, direito, saúde, segurança social, marketing e publicidade, comunicação e eventos, ou outras em que haja específica necessidade de aconselhamento àqueles órgãos ou departamentos. Este titular possui formação superior ou especializada.	1	V
	Consultor	Dá pareceres acerca de assuntos da sua especialidade. É capaz de diagnosticar e solucionar problemas organizacionais, podendo atuar em alguma área específica de conhecimento, ou desenvolver trabalhos multidisciplinares, de acordo com suas especialidades e competências.	1	V
	Técnico superior de laboratório	Planeia, orienta e supervisiona o trabalho técnico de um ou mais setores do laboratório; testa e controla os métodos usados na execução das análises; investiga e executa as análises mais complexas, de grande responsabilidade e de nível técnico altamente especializado.	1	V
	Veterinário	Procede a exames clínicos, estabelece diagnósticos e prescreve ou administra tratamentos médicos ou cirúrgicos para debelar ou prevenir doenças dos animais; acompanha a evolução da doença e introduz alterações no tratamento, sempre que necessário; estuda o melhoramento das espécies animais, selecionando reprodutores e estabelecendo as rações e tipos de alojamento mais indicados em função da espécie e raça, idade e fim a que os animais se destinam; indica aos proprietários dos animais as medidas sanitárias a tomar, o tipo de forragens ou outros alimentos a utilizar e os cuidados de ordem genérica; examina animais que se destinam ao matadouro e inspeciona os locais de abate e os estabelecimentos onde são preparados ou transformados alimentos de origem animal, providenciando no sentido de garantir as condições higiénicas necessárias; inspeciona alimentos de origem animal que se destinam ao consumo público, para se certificar de que estão nas condições exigidas.	1	V
Trabalhadores da agricultura	Ajudante de feitor	Coadjuva o feitor e substitui-o na sua ausência, despenhando todas as funções que lhe são atribuídas.	5.2	XV
	Capataz	Coordena e controla as tarefas executadas por um nível de trabalhadores agrícolas; executa tarefas do mesmo tipo das realizadas pelos trabalhadores que dirige.	6.1	XVI
	Caseiro	Superintende, de acordo com as instruções da entidade empregadora, trabalhadores contratados com caráter eventual, apenas para satisfazer necessidades de sementeiras e colheita; executa, quando necessário, trabalhos inerentes à produção de produtos agrícolas e hortícolas. Habita em casa situada em determinada propriedade ou exploração, tendo a seu cargo zelar por ela.	6.1	XVII
	Guarda de propriedades ou florestal	Tem a seu cargo a vigilância dos terrenos agrícolas e florestais, bem como as respetivas culturas.	7.1	XVIII
	Hortelão ou trabalhador horto florícola	Executa os mais diversos trabalhos de horticultura e floricultura, tais como regas, adubações, mondas, arranque ou apanha de produtos hortícolas e de flores.	7.1	XIX
	Jardineiro	Ocupa-se do arranjo e conservação dos jardins.	6.1	XIX

	Operador de máquinas agrícolas	Conduz e manobra uma ou mais máquinas e alfaias agrícolas e cuida da sua manutenção e conservação mecânica. Executa, no domínio da exploração agropecuária e silvícola, todas as tarefas necessárias ao seu funcionamento que não exijam especialização.	5.2	XVI
	Tratador ou guardador de gado	Alimenta, trata e guarda o gado bovino, equino, suíno ou ovino, procede à limpeza das instalações e dos animais e, eventualmente, zela pela conservação de vedações. É designado por maioral ou campino quando maneja gado bravo.	6.1	XIX
Trabalhadores de atividade funerária	Responsável técnico de atividade funerária	Procede à gestão e supervisão da atividade funerária de acordo com a legislação aplicável, competindo-lhe assegurar a qualidade dos serviços de conservação e preparação de cadáveres a prestar pela entidade habilitada a exercer a atividade funerária, garantindo o cumprimento dos requisitos constantes da Lei.	5	XIII
	Técnico de funerária	Organiza funerais e transladações, para o que elabora os processos respetivos, contactando com familiares e entidades oficiais: contacta com a família do defunto e informa-se do tipo de funeral pretendido; recolhe os dados necessários sobre o defunto, a fim de publicar avisos funerários, obter alvarás de transladação ou outros documentos; colabora na escolha da urna, sepultura, flores e na organização do serviço religioso; dá instruções aos auxiliares sobre o serviço fúnebre a efetuar; fecha a urna e entrega a respetiva chave à família. Por vezes, colabora no ato de lavar e vestir o cadáver.	5.1	XVII
Trabalhadores de farmácia	A) Farmacêuticos: Farmacêutico	Coadjuva o diretor técnico no exercício das suas funções e substitui-o nas suas ausências e impedimentos; desenvolve atividades no circuito do medicamento, tais como análises e ensaios farmacológicos, interpretação da prescrição terapêutica e de fórmulas farmacêuticos, sua preparação, identificação e distribuição, controlo da conservação, distribuição e stocks de medicamentos e outros produtos, informação e aconselhamento sobre o uso dos mesmos.	1	IV
	B) Profissionais de farmácia: B. Técnico de farmácia	Coadjuva o farmacêutico no exercício das suas funções, desenvolvendo as atividades no circuito do medicamento, tais como análises e ensaios farmacológicos, interpretação da prescrição terapêutica e de fórmulas farmacêuticos, sua preparação, identificação e distribuição, controlo da conservação, distribuição e stocks de medicamentos e outros produtos, informação e aconselhamento sobre o uso dos mesmos.	1	V
	B. Técnico auxiliar de farmácia	Coadjuva o técnico de farmácia, sob controlo do farmacêutico, nas tarefas que são cometidas àquele trabalhador e já descritas, não podendo exercer autonomamente atos farmacêuticos, quer na farmácia quer nos postos de medicamento.	5	XI
Trabalhadores de habilitação e reabilitação e emprego protegido	Auxiliar de atividades ocupacionais	É o trabalhador que acompanha os jovens dentro e fora do estabelecimento, participa na ocupação dos tempos livres, apoia os jovens na realização de atividades, dentro ou fora da sala, auxilia nas tarefas de prestação de alimentos, higiene e conforto.	6.1	XV
	Monitor	Planeia, prepara, desenvolve e avalia sessões de formação de uma área específica, utilizando métodos e técnicas pedagógicas adequadas; elabora o programa da área temática a ministrar, definindo os objetivos e os conteúdos programáticos de acordo com as competências terminais a atingir; define critérios e seleciona os métodos essencialmente demonstrativos e as técnicas pedagógicas a utilizar de acordo com os objetivos, a temática e as características dos formandos; define, prepara e ou elabora meios e suportes didáticos de apoio, tais como documentação, materiais e equipamentos, ferramentas, visitas de estudo; desenvolve as sessões, transmitindo e desenvolvendo conhecimentos de natureza teórico-prática, demonstrando a execução do gesto profissional e promovendo a respetiva repetição e correção; elabora, aplica e classifica testes de avaliação, tais como questionários e inquéritos. Elaborar ou participa na elaboração de programas de formação e ou no processo de seleção de candidatos e formandos.	4.1	XIV
	Monitor de CAO (atividades ocupacionais)	De acordo com os planos individuais de desenvolvimento dos utentes, participa na definição das atividades a desenvolver, elabora os programas das áreas temáticas definidas, seleciona os métodos essencialmente demonstrativos a utilizar, prepara e desenvolve as atividades diárias, participa nos projetos do centro e nos processos de avaliação individual.	4.1	XI
	Técnico de reabilitação	Aplica determinado sistema de reabilitação numa área específica de deficiência..	2.2	X
	Técnico superior de educação especial e reabilitação/ reabilitação psicomotora	É o trabalhador que, de acordo com modelos, técnicas e instrumentos, avalia, planeia e intervém, junto dos utentes de todas as faixas etárias, nas áreas da psicomotricidade (intervenção precoce, reeducação e terapia psicomotora), da atividade motora adaptada (condição física, recreação e desporto adaptado), da	1	V

		autonomia social (competências sociais, cognitivas e de adaptação conducentes à autonomia e independência do indivíduo em diferentes contextos, ao nível do indivíduo, da família e da comunidade) e, ainda, nos domínios das acessibilidades e das ajudas técnicas.		
	Monitor/formador de habilitação e reabilitação	É o trabalhador que ministra cursos de formação a indivíduos portadores de deficiência, independentemente da sua tipologia ou grau, ou a indivíduos com problemas de aprendizagem. Elabora e desenvolve os programas e instrumentos práticos, técnicos e pedagógicos, necessários ao desenvolvimento e realização de ações de formação.	4.1	XI
Trabalhadores de hotelaria	Ajudante de cozinheiro	Trabalha sob as ordens de um cozinheiro, auxiliando-o na execução das suas tarefas; limpa e corta legumes, carnes, peixe ou outros alimentos; prepara guarnições para os pratos; executa e colabora nos trabalhos de arrumação e limpeza da sua secção; colabora no serviço de refeitório.	6.1	XIX
	Chefe de compras/ ecónomo	Procede à aquisição de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento da instituição; armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento; procede à receção dos artigos e verifica a sua concordância com as respetivas requisições; organiza e mantém atualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelos quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos.	5.2	XV
	Cozinheiro	Prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a confeção das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confeção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e a carne e procede à execução das operações culinárias; emprata, guarnece e confeciona os doces destinados às refeições, quando não haja pasteleiro; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.	5.2	XIII
	Empregado de balcão/mesa	Ocupa-se do serviço de balcão, servindo diretamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo no local; cobra as respetivas importâncias e observa as regras de controlo aplicáveis; colabora nos trabalhos de asseio e higiene e na arrumação da secção; elabora os inventários periódicos das existências da mesma secção. Serve refeições, limpa os aparadores e guarnece-os com todos os utensílios necessários; põe a mesa, colocando toalhas e guardanapos, pratos, talheres, copos e recipientes com condimentos; apresenta a ementa e fornece, quando solicitadas, indicações acerca dos vários tipos de pratos e vinhos; anota os pedidos ou fixa-os mentalmente e transmite-os às secções respetivas; serve os diversos pratos, os vinhos e outras bebidas; retira e substitui a roupa e a louça servidas; recebe a conta ou envia-a à secção respetiva para debitar; levanta ou manda levantar as mesas.	6.1	XVII
	Empregado de quartos/camaratas/ enfermarias	Arruma e limpa os quartos de um andar, camarata ou enfermaria, bem como os respetivos acessos, e transporta a roupa necessária para o efeito; serve refeições nos quartos, camaratas e enfermarias.	6.1	XVIII
	Empregado de refeitório	Executa, nos diversos sectores de um refeitório, trabalhos relativos ao serviço de refeições; prepara as salas, levando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões e nas mesas pão, fruta, sumos e outros artigos de consumo; recebe e distribui refeições; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa; lava as louças, recipientes e outros utensílios; procede a serviços de preparação de refeições, embora não as confeccionando. Executa ainda os serviços de limpeza e asseio dos diversos setores.	6.1	XVIII
	Pasteleiro	Confeciona e guarnece produtos de pastelaria compostos por diversas massas e cremes, utilizando máquinas e utensílios apropriados; elabora receitas para bolos, determinando as quantidades de matérias-primas e ingredientes necessários à obtenção dos produtos pretendidos; pesa e doseia as matérias-primas de acordo com as receitas; prepara massas, cremes, xaropes e outros produtos, por processos tradicionais ou mecânicos, com utensílios apropriados; verifica e corrige, se necessário, a consistência das massas, adicionando-lhes os produtos adequados; unta as formas ou forra o seu interior com papel ou dá orientações nesse sentido; corta a massa, manual ou mecanicamente, ou distribui-a em formas, consoante o tipo e o produto a fabricar, servindo-se de utensílios e máquinas próprios; coloca a massa em tabuleiros, a fim de ser cozida no forno; dá orientações, se necessário, relativamente aos tempos de cozedura; decora os artigos de pastelaria com cremes, frutos, chocolate, massapão e outros produtos; mantém os utensílios e o local de trabalho nas condições de higiene requeridas.	5.2	XIII
	A) Técnicos superiores			
		Compete-lhe, designadamente, conceber, planear e recolher os meios e prestar os serviços e cuidados de saúde necessários à prevenção da doença, à manutenção,	1	V

Trabalhadores de diagnóstico e terapêutica	Técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica	defesa e promoção da saúde e do bem-estar e qualidade de vida do indivíduo e da comunidade; assegurar através de métodos e técnicas apropriadas, o diagnóstico, o tratamento e reabilitação do doente, procurando obter a participação esclarecida deste no seu processo de prevenção, cura e reabilitação; preparar e esclarecer o doente ou o utente para a execução dos exames ou intervenção, assegurando a sua vigilância durante os mesmos, bem como no decurso do respetivo processo de diagnóstico, tratamento, reabilitação, por forma a garantir a eficácia e efetividade daqueles; aceder aos dados clínicos e outros relativos aos utentes que lhe forem confiados, necessários ao correto exercício das suas funções, com sujeição ao sigilo profissional; desenvolver métodos de trabalho com vista à melhor utilização dos meios, promovendo a circulação de informação, bem como a qualidade e a eficiência dos serviços, designadamente, colaborar em atividades de formação e de desenvolvimento profissional contínuo dos profissionais em exercício de funções; conceber, planejar, recolher, registar e efetuar o tratamento e análise de informação relativa ao exercício das suas funções, incluindo a que caracteriza o nível de produção, atividade ou qualidade da equipa em que está integrado, e a que seja relevante para os sistemas de informação institucionais na área da saúde; participar e promover ações que visem articular as diferentes redes e níveis de serviços e/ou cuidados de saúde; assegurar o aprovisionamento e manutenção dos materiais e equipamentos com que trabalha, participando no planeamento das necessidades e integrando as respetivas comissões de análise e recolha; integrar júris de concursos, dentro da sua área de atividade; colaborar no processo de desenvolvimento de competências de estudantes do ensino superior das áreas profissionais respetivas.		
	Técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica especialista	Para além do conteúdo funcional da categoria de técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica, compete-lhe, ainda, prestar cuidados de saúde especializados que exijam um nível diferenciado de experiência profissional; definir e desenvolver padrões e métodos de trabalho e de boas práticas de acordo com o estado da arte da sua área profissional; colaborar na elaboração de pareceres técnico-científicos, em matéria da sua profissão, enquadrando-os na organização e planificação do respetivo serviço; integrar comissões especializadas, incluindo de abrangência multidisciplinar, e exercer funções de assessoria e de consultoria em matérias relativas à respetiva profissão.	1	IV
	Técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica especialista principal	Para além das funções inerentes às de técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica e de técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica especialista, compete-lhe, ainda, assumir a responsabilidade pelas atividades de formação e desenvolvimento profissional contínuo dos técnicos superiores das áreas de diagnóstico e terapêutica da sua profissão, em particular dos que exercem funções no mesmo serviço ou departamento; emitir pareceres técnico-científicos em matéria da sua profissão, enquadrando-os na organização e planificação do respetivo serviço; planejar, conceber, coordenar, desenvolver e avaliar projetos de estudo, investigação, inovação no âmbito da respetiva profissão; colaborar na elaboração de relatórios e programas de atividades do respetivo serviço; proceder à seleção, adaptação, controlo e avaliação de metodologias de trabalho no âmbito das tecnologias da saúde e em fase de experimentação.	1	III
	Dietista	Aplica conhecimentos de nutrição e dietética na saúde em geral e na educação de grupos e indivíduos, quer em situação de bem-estar quer na doença, designadamente no domínio da promoção e tratamento e da gestão de recursos alimentares.	1	V
	Higienista oral	É o trabalhador que participa na realização de atividades de promoção da saúde oral dos indivíduos e das comunidades, visando métodos epidemiológicos e ações de educação para a saúde; presta cuidados individuais que visem prevenir e tratar as doenças orais.	1	V
	Ortoprotésico	Avalia os indivíduos com problemas motores ou posturais, com a finalidade de conceber, desenhar e aplicar os dispositivos necessários e mais adequados à correção do aparelho locomotor ou à sua substituição, no caso de amputações; desenvolve ações visando assegurar a colocação dos dispositivos fabricados e respetivo ajustamento, quando necessário.	1	V
	Ortoptista	Desenvolve atividades no campo do diagnóstico e tratamento dos distúrbios da motilidade ocular, visão binocular e anomalias associadas; realiza exames para correção refrativa e adaptação de lentes de contacto, bem como para análise da função visual e avaliação da condução nervosa do estímulo visual e das deficiências do campo visual; programa e utiliza terapêuticas específicas de recuperação e reeducação das perturbações da visão binocular e da subvisão; leva	1	V

		a cabo ações de sensibilização, programas de rastreio e prevenção no âmbito da promoção e educação para a saúde.		
	Técnico de análises clínicas e saúde pública	Desenvolve atividades ao nível da patologia clínica, imunologia, hematologia clínica, genética e saúde pública, através do estudo, aplicação e avaliação das técnicas e modelos analíticos próprios, com fins de diagnóstico e de rastreio.	1	V
	Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica	Executa tratamento de tecidos biológicos colhidos no organismo vivo ou morto, com observação macroscópica e microscópica, ótica e eletrónica, com vista ao diagnóstico anatomopatológico; realiza a montagem de peças anatómicas para fins de ensino e formação; executa e controla as diversas fases da técnica citológica.	1	V
	Técnico de audiologia	Desenvolve atividades no âmbito da prevenção e conservação da audição, do diagnóstico e da reabilitação auditivas, bem como no domínio da funcionalidade vestibular.	1	V
	Técnico de cardiopneumo-logia	Desenvolve atividades técnicas para o estudo funcional e da capacidade anatomofisiopatológica do coração, vasos e pulmões, bem como ao nível da programação, aplicação de meios de diagnóstico e sua avaliação e, ainda, no desenvolvimento de ações terapêuticas específicas, no âmbito da cardiologia, pneumologia e cirurgia cardiotorácica.	1	V
	Técnico de medicina nuclear	Participa no desenvolvimento de ações nas áreas de laboratório clínico, de medicina nuclear e de técnica fotográfica com manuseamento de aparelhagem e produtos radioativos; executa exames morfológicos associados ao emprego de agentes radioativos e estudos dinâmicos e cinéticos com os mesmos agentes e com testagem de produtos radioativos, utilizando técnicas e normas de proteção e segurança radiológicas no manuseamento de radiações ionizantes.	1	V
	Técnico de neurofisiologia	Realiza registos da atividade bioelétrica do sistema nervoso central e periférico, como meio de diagnóstico na área da neurofisiologia, com particular incidência nas patologias do foro neurológico e neurocirúrgico, recorrendo a técnicas convencionais e ou computadorizadas.	1	V
	Técnico de prótese dentária	Participa na realização de atividades no domínio do desenho, preparação, fabrico, modificação e reparação de próteses dentárias, mediante a utilização de produtos, técnicas e procedimentos adequados.	1	V
	Técnico de radiologia	Realiza todos os exames da área de radiologia de diagnóstico médico; programa, executa e avalia todas as técnicas radiológicas que intervêm na prevenção e promoção da saúde; utiliza técnicas e normas de proteção e segurança radiológicas no manuseamento de radiações ionizantes.	1	V
	Técnico de radioterapia	Desenvolve atividades terapêuticas através da utilização de radiação ionizante para tratamentos, incluindo o pré-diagnóstico e <i>follow-up</i> do doente; prepara, verifica, assenta e manobra aparelhos de radioterapia; atua nas áreas de utilização de técnicas e normas de proteção e segurança radiológicas no manuseamento de radiações ionizantes.	1	V
	Fisioterapeuta	Analisa e avalia o movimento e a postura, baseados na estrutura e função do corpo, utilizando modalidades educativas e terapêuticas específicas, com base, essencialmente, no movimento, nas terapias manipulativas e em meios físicos e naturais, com a finalidade de promover a saúde e a prevenção da doença, da deficiência, da incapacidade e da inadaptação e de tratar, habilitar ou reabilitar indivíduos com disfunções de natureza física, mental, de desenvolvimento ou outras, incluindo a dor, com o objetivo de os ajudar a atingir a máxima funcionalidade e qualidade de vida.	1	V
	Terapeuta da fala	Desenvolve atividades no âmbito da prevenção, avaliação e tratamento das perturbações da comunicação humana, englobando não só todas as funções associadas à compreensão e expressão da linguagem oral e escrita mas também outras formas de comunicação não-verbal.	1	V
	A. Terapeuta ocupacional	Avalia, trata e habilita indivíduos com disfunção física, mental, de desenvolvimento, social ou outras, utilizando técnicas terapêuticas integradas em atividades selecionadas consoante o objetivo pretendido e enquadradas na relação terapeuta/ utente; atua ao nível da prevenção da incapacidade, através de estratégias adequadas, com vista a proporcionar ao indivíduo o máximo de desempenho e autonomia nas suas funções pessoais e, se necessário, o estudo e desenvolvimento das respetivas ajudas técnicas, em ordem a contribuir para uma melhoria da qualidade de vida.	1	V

	Técnico de saúde ambiental	Participa no desenvolvimento de atividades de identificação, caracterização e redução de fatores de risco para a saúde originados no ambiente; participa no planeamento de ações de saúde ambiental e em ações de educação para a saúde em grupos específicos da comunidade; desenvolve ações de controlo e vigilância sanitária de sistemas, estruturas e atividades com interação no ambiente, no âmbito da legislação sobre higiene e saúde ambiental.	1	V
	B. Técnicos auxiliares (a extinguir quando vagar)			
	Ajudante técnico de análises clínicas	Executa trabalhos técnicos simples, nomeadamente, análises de urina correntes, preparação de lâminas, de reagentes e de meios de cultura simples; observa os fenómenos, identifica-os e regista-os; efetua colheitas e auxilia nas tarefas conducentes às transfusões de sangue.	5.2	XI
	Ajudante técnico de fisioterapia	Executa algumas tarefas nos domínios de eletroterapia e da hidroterapia, designadamente infravermelhos e ultravioletas, correntes de alta frequência e correntes galvânicas, banho de remoinho, calor húmido, local ou geral, parafinas, banhos de contraste e outros; coloca o doente nos aparelhos de mecanoterapia e aplica aerossóis.	5.2	XI
	Ortopédico	Assegura a colocação dos membros artificiais e outros aparelhos ortopédicos, segundo prescrição médica, tendo em vista a correção de deformações.	5.2	XI
Trabalhadores gráficos	Compositor manual	Combina tipos, filetes, vinhetas e outros materiais tipográficos; dispõe ordenadamente textos, fotografias, gravuras, composições mecânicas; efetua a paginação, distribuindo a composição por páginas, numerando-as ordenadamente e impondo-as para a sua impressão; concebe e prepara a disposição tipográfica nos trabalhos de fantasia; faz todas as emendas e alterações necessárias; faz a distribuição após a impressão. A operação de composição pode ser efetuada utilizando máquina adequada, que funde, através da junção de matrizes, linhas e blocos, a que junta entrelinhas e material branco, que pode ter de cortar utilizando serra mecânica, destinando-se geralmente para títulos, notícias e anúncios.	5.2	XV
	Compositor mecânico (linotipista)	Opera uma máquina de composição mecânica a quente (tipo linotype ou intertype); executa composição mecânica, regulando e acionando a máquina dentro das mesmas regras tipográficas; tecla um original que recebe com indicações, ou ele mesmo as faz, sobre a medida, corpo e tipo de letra; regula o molde expulsor, mordente, navalhas e componedor; liga o sistema de arrefecimento e regula a posição do armazém de matriz pretendida; verifica a qualidade de fundição e vigia o reabastecimento normal da caldeira com metal; retira o granel acumulado na galé; zela pela conservação e lubrifica regularmente a máquina; resolve os problemas resultantes de acidente ou avaria com caráter normal que impeçam o funcionamento.	5.2	XV
	Costureiro de encadernação	Cose manual e ordenadamente os cadernos que constituem o livro, ligando-os uns aos outros, de modo a constituírem um corpo único; informa-se do tipo de costura pretendido e verifica se a obra está apta a ser cosida e disposta ordenadamente. Pode, ainda, exercer funções de operador de máquina de coser.	5.2	XVII
	Encadernador	Executa a totalidade ou as principais tarefas de que se decompõe o trabalho de encadernação; vigia e orienta a dobragem, alceamento e passagem à letra; abre os sulcos do tipo de costura e dimensão da obra; faz o lombo e o revestimento; prepara previamente as peles; prepara e cola as guardas; confeciona, ainda, álbuns, pastas de secretária, caixas de arquivo e outros artigos e obras de encadernação; dá às peles diferentes tonalidades e efeitos; encaderna livros usados ou restaura obras antigas; gofra ou aplica títulos e desenhos a ouro por meio de balancé.	5.2	XV
	Encadernador-dourador	Desempenha a generalidade das funções referidas quer para o dourador quer para o encadernador.	5.2	XV
	Fotógrafo	Fotografa ilustrações ou textos para obter películas tramadas ou não, destinadas à sensibilidade de chapas metálicas para impressão a uma cor ou mais; avalia com densitómetro as densidades máxima e mínima dos motivos e calcula coeficientes de correção; calcula os fatores para cada cor em trabalhos a cor e utiliza os filtros adequados para obter os negativos de seleção nas cores base; revela, fixa, lava e sobrepõe tramas adequadas e tira positivos tramados; utiliza equipamento eletrónico para o desempenho das suas funções.	4.2	XIII
	Impressor (litografia)	Regula e assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel, ou folha-de-flandres, indiretamente, a partir de uma chapa fotolitografada e por meio de um cilindro revestido de borracha; imprime em plano diretamente folhas de papel ou chapas de folha-de-flandres; faz o alceamento; estica a chapa; abastece de tinta e água a máquina; providencia a alimentação do papel; regula a distribuição de tinta; examina as provas e a perfeição do ponto nas	4.2	XIII

		meias tintas; efetua correções e afinações necessárias; regula a marginação; vigia a tiragem; assegura a lavagem dos tinteiros tomadores e distribuidores nos trabalhos a cores; efetua impressões sucessivas ou utiliza máquinas com diferentes corpos de impressão, ajustando as chapas pelas miras ou traços dos motivos; prepara as tintas que utiliza, dando tonalidades e grau de fluidez e secante adequado à matéria a utilizar; tira prova em prelos mecânicos.		
	Impressor tipográfico	Regula e assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir por meio de composição tipográfica; uniformiza a altura da composição, efetua os ajustamentos necessários na justificação e aperto da forma; faz a almofada e regula a distância, a pressão e a tintagem para uma distribuição uniforme; corrige a afinação da máquina e efetua os alceamentos necessários; ajusta os alceamentos sob a composição ou almofada; regula os dispositivos de aspiração; prepara as tintas que utiliza; executa trabalhos a mais de uma cor, acertando as diversas impressões pelos motivos ou referências; assegura a manutenção da máquina. Pode ser especializado num tipo particular de máquina.	5.2	XV
	Montador	Monta manualmente ou com ajuda mecânica os clichés nos cilindros das máquinas de impressão.	5.2	XV
	Operador manual	Auxilia diretamente os operadores das máquinas de acabamentos; procede a operações manuais sobre bancadas ou mesas de escolha, tais como contagem, escolha ou embalagem de trabalhos expressos; faz a retirada junto às esquinas de imprimir ou desintercalar nas mesas; efetua correções manuais a defeitos ou emendas.	6.2	XVII
	Transportador	Transporta, por meio de prensa adequada, motivos, textos ou desenhos, em gravura, para um papel-matriz resinoso (flan), que depois molda, através da pressão e do calor em máquina adequada, num cliché de borracha vulcanizada ou termoplástica; elimina resíduos e verifica a altura da gravação e espessura do cliché.	5.2	XV
Trabalhadores rodoviários	Ajudante de motorista	Acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia, indica as manobras; arruma as mercadorias no veículo e auxilia na descarga, fazendo no veículo a entrega das mercadorias a quem as carrega e transporta para o local a que se destinam; entrega diretamente ao destinatário pequenos volumes de mercadorias com pouco peso.	6.1	XVII
	Motorista de ligeiros	Conduz veículos ligeiros, possuindo para o efeito carta de condução profissional; zela, sem execução, pela boa conservação e limpeza dos veículos; verifica diariamente os níveis de óleo e de água e a pressão dos pneus; zela pela carga que transporta e efetua a carga e descarga.	5.2	XV
	Motorista de pesados	Conduz veículos automóveis com mais de 3500 kg de carga ou mais de nove passageiros, possuindo para o efeito carta de condução profissional; compete-lhe, ainda, zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga; verifica os níveis de óleo e de água.	5.2	XIV
Trabalhadores sociais	Animador cultural	Organiza, coordena e ou desenvolve atividades de animação e desenvolvimento sociocultural junto dos utentes, no âmbito dos objetivos da instituição; acompanha e procura desenvolver o espírito de pertença, cooperação e solidariedade das pessoas, bem como proporcionar o desenvolvimento das suas capacidades de expressão e realização, utilizando para tal métodos pedagógicos e de animação.	4.1	IX
	Psicólogo	Estuda o comportamento e os mecanismos mentais do homem e procede a investigações sobre problemas psicológicos em domínios como o fisiológico, social, pedagógico e patológico, utilizando técnicas específicas que, por vezes, elabora; analisa os problemas resultantes da interação entre indivíduos, instituições e grupos; estuda todas as perturbações internas e relacionais que afetam o indivíduo; investiga os fatores diferenciais quer biológicos, ambientais e pessoais do seu desenvolvimento, assim como o crescimento progressivo das capacidades motoras e das aptidões intelectivas e sensitivas; estuda as bases fisiológicas do comportamento e mecanismos mentais do homem, sobretudo nos seus aspetos métricos. Pode investigar um ramo de psicologia, psicossociologia, psicopatologia, psicofisiologia ou ser especializado numa aplicação particular da psicologia, como, por exemplo, o diagnóstico e tratamento de desvios de personalidade e de inaptações sociais, em problemas psicológicos que surgem durante a educação e o desenvolvimento das crianças e jovens ou em problemas psicológicos de ordem profissional, tais como os da seleção, formação e orientação profissional dos trabalhadores, e ser designado em conformidade.	I	V

	Sociólogo	Estuda a origem, evolução, estrutura, características e interdependências das sociedades humanas. Interpreta as condições e transformações do meio sociocultural em que o indivíduo age e reage para determinar as incidências de tais condições e transformações sobre os comportamentos individuais e de grupo; analisa os processos de formação, evolução e extinção dos grupos sociais e investiga os tipos de comunicação e interação que neles e entre eles se desenvolvem; investiga de que modo todo e qualquer tipo de manifestação da atividade humana influencia e depende das condições socioculturais em que existe; estuda de que modo os comportamentos, as atividades e as relações dos indivíduos e grupos se integram num sistema de organização social; procura explicar como e porquê se processa a evolução social; interpreta os resultados obtidos tendo em conta, sempre que necessário, elementos fornecidos por outros investigadores que trabalham em domínios conexos; apresenta as suas conclusões de modo a poderem ser utilizadas pela instituição.	I	V
	Técnico de atividades de tempos livres (ATL)	Orienta e coordena a atividade dos ajudantes de ação educativa. Atua junto de crianças em idade escolar, com vista à sua ocupação durante o tempo deixado livre pela escola, proporcionando-lhes ambiente adequado e atividades de caráter educativo; acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais e professores no sentido de obter uma ação educativa integrada e de despiste de eventuais casos sociais e de problemas de foro psíquico que careçam de especial atenção e encaminhamento. Em alguns casos conta com o apoio do psicólogo.	4.1	VIII
	Educador social	Presta ajuda técnica com carácter educativo e social, em ordem ao aperfeiçoamento das condições de vida dos grupos etários e sociais com que trabalha; realiza e apoia atividades de carácter recreativo, para crianças, adolescentes, jovens e idosos.	4.1	VIII
	Técnico auxiliar de serviço social	Ajuda os utentes em situação de carência social a melhorar as suas condições de vida; coadjuva ou organiza atividades de carácter educativo e recreativo para crianças, adolescentes e jovens, bem como atividades de ocupação de tempos livres para idosos; apoia os indivíduos na sua formação social e na obtenção de um maior bem-estar; promove ou apoia cursos e campanhas de educação sanitária, de formação familiar e outros. Pode também ser designado por auxiliar social.	4.1	X
	Técnico superior de serviço social	Estuda e define normas gerais, esquemas e regras de atuação do serviço social das instituições; procede à análise de problemas de serviço social diretamente relacionados com os serviços das instituições; assegura e promove a colaboração com os serviços sociais de outras instituições ou entidades; estuda com os indivíduos as soluções possíveis dos seus problemas (descoberta do equipamento social de que podem dispor); ajuda os utentes a resolver adequadamente os seus problemas de adaptação e readaptação social, fomentando uma decisão responsável. O técnico de serviço social colabora, ainda, na melhoria da condição humana, na defesa dos direitos humanos e no combate as desigualdades sociais, tendo a sua atuação, como fim, a resposta e a resolução de problemas no contexto das relações humanas e a capacitação e desenvolvimento das pessoas e comunidades, visando o bem-estar e o desenvolvimento social, o respeito e promoção dos direitos humanos e da justiça social e a promoção da mudança social.	1	V
	Técnico superior de educação social	É o trabalhador que concebe, investiga, executa, articula, potencia, apoia, gere, avalia projetos e programas assentes em redes, atores e parcerias sociais, assentes na prática socioeducativa e pedagógica, desenvolvida em contexto social, fomentando a aprendizagem permanente, a minimização e resolução de problemas. Acompanha processos de socialização e inserção das pessoas, reforçando as suas competências pessoais, sociais e profissionais.	1	V
	Técnico superior de animação sociocultural	É o trabalhador que investiga, integrado em equipas multidisciplinares, o grupo alvo e o seu meio envolvente, diagnosticando e analisando situações de risco e áreas de intervenção sobre as quais atuar. Planeia e implementa projetos de intervenção comunitária. Planeia, organiza e promove/desenvolve atividades de carácter educativo, cultural, desportivo, social, lúdico, turístico e recreativo, em contexto institucional, na comunidade ou ao domicílio, tendo em conta o serviço em que está integrado e as necessidades do grupo e dos indivíduos, com vista a melhorar a sua qualidade de vida e a qualidade da sua inserção e interação social. Incentiva, fomenta e estimula as iniciativas dos indivíduos para que se organizem e decidam o seu projeto lúdico ou social, dependendo do grupo alvo e dos objetivos da intervenção. Acompanha as alterações que se verifiquem na situação dos utentes que afetem o seu bem-estar e atua de forma a ultrapassar possíveis situações de isolamento, solidão e outras.	1	V

	Técnico superior de mediação social	É o trabalhador que, de forma autónoma, atende e avalia beneficiários e utentes, procede à análise das situações individuais e promove o seu encaminhamento para as respostas adequadas a cada situação, estabelece os contactos e assegura a articulação necessários com serviços e entidades, públicos ou particulares, com vista à integração e inserção pessoal, social ou profissional das pessoas atendidas, nomeadamente, as mais desfavorecidas perante o mercado de trabalho ou em situação ou risco de exclusão social; acompanha, segue, avalia e investiga as situações por si trabalhadas.	1	V
Óticos	Assistente de ótica	É o trabalhador que, com o fim de serem vendidas ao público, separa as lentes, as marca, bisela e monta, confere os óculos depois de executados, os afina e ajusta ao cliente e os repara; pode, quando necessário, ajudar ao balcão.	6.1	XVII
	Ótico-optometrista	É o trabalhador que mede e analisa a função visual, prescreve e administra meios óticos e exercícios visuais para a sua correção ou compensação; efetua a análise optométrica, utilizando o equipamento adequado; escolhe o meio de compensar as deficiências detetadas; prescreve os meios óticos adequados, óculos e lentes de contacto; executa as prescrições, de acordo com as medidas morfológicas do cliente, relativamente à distância naso-pupilar e à altura dos centros óticos e efetua a respetiva adaptação.	2.2	VI
	Técnico de contactologia	É o trabalhador que adapta lentes de contacto ao cliente de acordo com a prescrição; determina os valores queratométricos da face anterior da córnea com instrumento apropriado; determina a quantidade e qualidade do filme lacrimal através de testes apropriados, a fim de selecionar as lentes mais adequadas; efetua cálculos sobre os valores refrativos das lentes; estuda e ensaia os vários tipos de lentes a fim de escolher as mais adequadas.	5.2	XI
	Técnico de ótica ocular	É o trabalhador que prepara, de acordo com a prescrição, lentes para óculos e coloca-as na armação adequada às características óticas, geométricas das lentes e fatores morfológicos do cliente; toma conhecimento das especificações das lentes prescritas; mede, com instrumentos apropriados a distância naso-pupilar, a distância «vertex» (lente-olho) a fim de obter os dados morfológicos da face e da cabeça; mede as características das lentes corretoras com instrumentos óticos apropriados e redige a sua fórmula de acordo com as normas em vigor; aconselha o cliente sobre a escolha das armações de acordo com a morfologia do rosto e a moda; elabora ficha de trabalho com os dados óticos, geométricos e morfológicos utilizando as cotas normalizadas a fim de ser feita a montagem das lentes corretoras ou compensadoras, conforme a sua finalidade, na armação escolhida; marca, traça, corta, lapida, bisela, ranhura, fura diversos tipos de lentes utilizando instrumentos adequados a fim de as preparar para a montagem; ajusta e repara óculos utilizando instrumentos e métodos adequados ao tipo de material das armações.	5.2	XI
Outros trabalhadores da saúde	Ajudante de enfermaria	Desempenha tarefas que não requeiram conhecimentos específicos de enfermagem, sob a orientação do enfermeiro; colabora na prestação de cuidados de higiene e conforto e de alimentação dos utentes; procede ao acompanhamento e transporte dos doentes em camas, macas, cadeiras de rodas ou a pé, dentro e fora do estabelecimento; assegura o transporte de medicamentos e produtos de consumo corrente necessários ao regular funcionamento do serviço; procede à receção e distribuição de roupas lavadas e à receção e entrega de roupas sujas na lavandaria.	6.1	XVII
	Auxiliar de enfermagem	Presta cuidados simples de enfermagem, sob orientação dos enfermeiros.	5.2	XIII
Outros trabalhadores	Cabeleireiro/ Barbeiro	Lava, corta, penteia e executa outras tarefas relacionadas com o tratamento ou embelezamento dos cabelos; informa-se e/ou dá sugestões acerca do tratamento ou penteado a efetuar; lava, descolora, pinta, frisa, desfrisa ou executa outros tratamentos ao cabelo; lava e limpa o material utilizado. Por vezes, coloca postigos ou outros adornos no cabelo. Lava e corta cabelo e faz a barba de acordo com as indicações do cliente e o tipo de cabelo; acerta, à navalha ou por outro processo, as patilhas e as zonas de limitação do corte; faz ou talha a barba e acerta o bigode.	5.2	XIII
	Costureira/alfaiate	Executa vários trabalhos de corte e costura manuais e ou à máquina, necessários à confeção, conserto e aproveitamento de peças de vestuário, roupas de serviço e trabalhos afins. Pode dedicar-se apenas a trabalho de confeção.	5.2	XVI
	Engomador/ lavadeiro/roupeiro	Ocupa-se dos trabalhos de passar a ferro e dobrar as roupas; procede à lavagem manual ou mecânica das roupas de serviço e dos utentes; engoma a roupa, arruma-a; ocupa-se do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas; assegura outros trabalhos destas secções.	7.1	XVIII

ANEXO II

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

Nível	Qualificação
1	Quadros superiores
2	Quadros médios
2.1	Técnicos administrativos e de apoio logístico
2.2	Técnicos de produção e outros
3.	Chefia de departamento/secção
4.	Profissionais altamente qualificados
4.1	Administrativos e de apoio logístico
4.2	Produção e outros
5	Profissionais qualificados
5.1	Administrativos e logísticos
5.2	Produção
5.3	Outros
6.	Profissionais semiquualificados (especializados)
6.1	Administrativos e outros
6.2	Produção
7	Profissionais não qualificados (indiferenciados)
7.1	Administrativos e outros
7.2	Produção

ANEXO III

Tabela A - Geral

Remunerações mínimas para 2020

Nível	Euros
A	1 250,00
B	1 200,00
C	1 177,00
D	1 100,00
E	
E.1	850,00
E.2	800,00
I	1 195,00
II	1 115,00
III	1 050,00
IV	1 000,00
V	950,00
VI	900,00
VII	850,00
VIII	833,00
IX	809,00
X	761,00
XI	730,00
XII	700,00
XIII	670,00

XIV	660,00
XV	655,00
XVI	650,00
XVII	645,00
XVIII	640,00
XIX	635,00

Tabela B - Educadores de infância

Anos de serviço	Níveis de carreira	Tempo serviço	Vencimento base
Até 1 ano	Nível 1	Até 1 ano	875,00 €
1	Nível 2	De 1 a 3 anos	950,00 €
2			
3			
4	Nível 3	De 4 a 7 anos	1 150,00 €
5			
6			
7			
8	Nível 4	De 8 a 11 anos	1 400,00 €
9			
10			
11			
12	Nível 5	De 12 a 15 anos	1 450,00 €
13			
14			
15	Nível 6	De 16 a 19 anos	1 650,00 €
16			
17			
18			
19	Nível 7	De 20 a 23 anos	1 800,00 €
20			
21			
22			
23	Nível 8	De 24 a 26 anos	2 000,00 €
24			
25			
26	Nível 9	De 27 a 30 anos	2 150,00 €
27			
28			
29			
30	Nível 10	De 31 a 32 anos	2 300,00 €
31			
32	Nível 11	De 33 a 35 anos	2 500,00 €
33			
34			
35	Nível 12	De 36 ou mais	2 600,00 €
36			
37			
38			
39			
40			

Assinado no Porto, 6 de março de 2020.

Pela União das Mutualidades Portuguesas:

Carmen Miranda.

Edgar Diogo.

Mandatários com poderes para o ato.

Pela FNE - Federação Nacional da Educação e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

SPZN - Sindicato dos Professores da Zona Norte;

SPZC - Sindicato dos Professores da Zona Centro;

SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo;

SDPSul - Sindicato Democrático dos Professores do Sul;

SDPA - Sindicato Democrático dos Professores dos Açores;

SDPM - Sindicato Democrático dos Professores da Madeira;

STAAE-ZN - Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Norte;

STAAE-ZC - Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro;

STAAE-Sul e RA - Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação Sul e Regiões Autónomas:

José Manuel Ricardo Nunes Coelho, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação - SINAPE:

Jorge Manuel Carvalho Louro, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato Nacional e Democrático dos Professores - SINDEP:

António Alberto Matos Guedes da Silva, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA:

José Manuel Ricardo Nunes Coelho, mandatário com poderes para o ato.

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

José Edgar Valente Loureiro, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato Nacional dos Assistentes Sociais - SNAS:

José Manuel Ricardo Nunes Coelho, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicatos dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

José Manuel Ricardo Nunes Coelho, mandatário com poderes para o ato.

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

José Joaquim Abraão, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros - SE:

José Manuel Ricardo Nunes Coelho, mandatário com poderes para o ato.

Depositado em 27 de março de 2020, a fl. 121 do livro n.º 12, com o n.º 59/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato Nacional da Polícia - SINAPOL - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 28 de novembro de 2019, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2019.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito, sede, duração e bandeira

Artigo 1.º

Denominação

1- Em concordância com os trâmites legais em vigor é constituído, o Sindicato Nacional da Polícia, abreviadamente designado com sigla SINAPOL.

2- O SINAPOL rege-se pela legislação em vigor, pelos presentes estatutos e pelos regulamentos internos legalmente aprovados pelos órgãos estatutários competentes.

Artigo 2.º

Sede, secretariados e âmbito

1- O SINAPOL exerce a sua atividade:

- a) Por tempo indeterminado;
- b) Em Portugal Continental, Ilhas e em todo o mundo onde existam elementos da Polícia de Segurança Pública a prestar serviço efetivo, tais como, missões de paz, adidos policiais, destacamentos de segurança nas embaixadas portuguesas.

2- A sede do sindicato será no concelho de Lisboa, podendo alterar a localização, por decisão da assembleia-geral.

3- Podem ser criadas ou extintas delegações, secretariados e/ou quaisquer outras formas de organização descentralizada, quando e onde se justifique, pela necessidade de colaboração com os associados.

4- O SINAPOL representa todo o pessoal da Polícia de Segurança Pública com funções policiais, independentemente do posto hierárquico, categoria, cargo ou função.

Artigo 3.º

Símbolos

1- O símbolo do sindicato é um símbolo circular com aspeto heráldico, composto por dois anéis circulares, onde entre os anéis circulares se encontra escrito o nome do sindicato por duas vezes, como que em espelho, no centro do símbolo existe um escudo de fundo azul, no interior do escudo estão representadas duas estrelas semelhantes às da Polícia de Segurança Pública, uma espada de com a inscrição «SINAPOL» na lamina a servir como fiel de uma balança, o escudo é atravessado na diagonal por duas pequenas faixas com as cores da bandeira portuguesa, semelhantes às utilizadas nos livres trânsitos da República Portuguesa, todas as linhas do escudo são cor de ouro ou bordadas a ouro, conforme anexo 1 a este estatuto.

2- O sindicato possui bandeira própria, sendo este um pano de cor azul com o símbolo do sindicato centrado num fundo com as mesmas dimensões do símbolo de cor branco.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais, características, objetivos e direito de tendência

Artigo 4.º

Princípios fundamentais e objetivos

1- O SINAPOL dirige toda a sua ação pelos princípios da igualdade, da independência, do pluralismo e da liberdade democrática, sendo que toda a ação do sindicato tem como referência fundamental e permanente a democracia, existindo uma igualdade e dever de participação dos associados, bem como, a aptidão de elegerem ou destituírem os corpos gerentes, garantindo sempre o direito da livre expressão, mas assegurando sempre o acatamento das decisões da maioria.

2- Ao SINAPOL compete representar em todas as matérias profissionais os seus associados na defesa dos seus interesses profissionais, sociais, e deontológicos, em concordância com o regime do exercício de direitos do pessoal da PSP, recorrendo a todos os meios legais ao seu alcance.

3- Ao SINAPOL compete abordar todos os problemas relacionados com o exercício da atividade profissional dos seus associados, criando se necessário grupos de trabalho ou comissões de estudo, dando por meio de proposta conhecimento dos resultados às entidades competentes.

4- É objetivo do SINAPOL, a realização e promoção de iniciativas culturais, recreativas e de formação profissional.

Artigo 5.º-A

Direito de tendência e regulamentação

1- É garantido a todos os associados o direito de tendência, nos termos previstos nestes estatutos e de acordo com as alíneas seguintes:

a) Direito de organização - aos polícias abrangidos, a qualquer título, no âmbito do SINAPOL é reconhecido o direito de se organizarem em tendências sócio-sindical. O reconhecimento de qualquer tendência sócio-sindical é da competência exclusiva da assembleia-geral;

b) Conteúdo - as tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada conceção social ou ideológica, ainda que subordinadas aos princípios democráticos e aos estatutos do SINAPOL;

c) Âmbito - cada tendência constitui uma formação integrante do SINAPOL, de acordo com o princípio da representatividade, sendo por isso, os seus poderes e competência exercidos tendo em vista a realização de alguns fins estatutários desta;

d) Poderes - os poderes e competências das tendências são os previstos neste regulamento;

e) Constituição - a constituição de cada tendência efetua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da assembleia-geral e assinada por todos os associados que a integram, com a indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa;

f) Reconhecimento - só será reconhecido as tendências que

representem, pelo menos 5 % dos membros da assembleia-geral;

g) Associação - cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário em eleições ou fora delas.

Artigo 5.º-B

1- As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os profissionais.

2- Para realizar os fins da democracia sindical devem nomeadamente as tendências:

a) Apoiar todas as ações determinadas pelos órgãos estatutários do SINAPOL;

b) Desenvolver, junto dos profissionais que representam ações de formação sócio-sindical, de esclarecimentos dos princípios ao sindicalismo democrático;

c) Evitar quaisquer ações que possam enfraquecer ou dividir o movimento sindical democrático.

Artigo 6.º

Relações com outras organizações

1- O SINAPOL sempre que entender por conveniente para os seus objetivos, poderá estabelecer e manter relações com organizações sindicais e profissionais de âmbito nacional e internacional, que tenham objetivos análogos, constituindo formas de cooperação, constituindo nos termos das leis organizações de maior amplitude, a definir entre a direção e aquela(s).

CAPÍTULO III

Associados

SECÇÃO I

Da filiação

Artigo 7.º

Filiação

1- Podem ser sócios do SINAPOL todos os profissionais da Polícia de Segurança Pública com funções policiais, independentemente da sua categoria hierárquica.

2- Podem continuar a ser sócios do SINAPOL, na qualidade de sócios honorários, não tendo a obrigação de pagar quotas, todos os elementos da Polícia de Segurança Pública, que tenham ou possam no futuro voltar a desempenhar funções policiais e que se encontrem nas seguintes situações:

a) Alunos e cadetes dos estabelecimentos de ensino da PSP;

b) Licença sem vencimento;

c) Suspensão disciplinar;

d) Aposentação.

3- Os sócios que inicialmente se juntaram para formarem o SINAPOL ficam com a denominação de sócios fundadores.

3- Também pode ser concedida a qualidade de sócio ho-

norário a cidadãos nacionais e estrangeiros que pela sua conduta e relacionamento com o SINAPOL, mereçam e a atribuição dessa qualidade de sócio honorário.

Artigo 8.º

Admissão

1- A admissão de um novo sócio é efetuada através de uma proposta de inscrição apresentada ao SINAPOL por proposta de um já sócio do SINAPOL, através de meio idóneo, nomeadamente por fax, informaticamente ou por ofício endereçado ao sindicato para deferimento.

2- Na eventualidade de recusa de admissão como sócio, esta deverá ser fundamentada por escrito e notificada ao proponente, num prazo máximo de dez dias úteis.

3- Da decisão pode o proponente interpor recurso, no prazo de dez dias úteis a contar da data do conhecimento por escrito, contando-se para o efeito, a notificação postal ao terceiro dia seguinte à data do envio registado da decisão.

4- O recurso será apreciado em assembleia-geral, que tomará decisão num prazo máximo de sessenta dias.

SECÇÃO II

Direitos e deveres

Artigo 9.º

Direitos dos sócios

1- São direitos dos associados:

a) Eleger e ser eleito para a direção ou qualquer outro órgão que possa ser criado no sindicato nos termos do presente estatuto;

b) Livremente participar em toda a sua extensão, nas atividades do sindicato, podendo nos locais competentes, formular críticas que, entendam por convenientes, para o bom funcionamento associativo;

c) Participar ativamente em todas as deliberações que pessoal ou diretamente lhe digam respeito;

d) Beneficiar de todas as condições laborais e demais direitos sociais obtidos pela intervenção do sindicato;

e) Usufruir da ação do sindicato, nos mais diversos níveis, na defesa dos interesses socioprofissionais, económicos e culturais;

f) Usufruir em todo, das regalias alcançadas pelo sindicato, através de protocolos e parcerias realizadas com entidades privadas, entidades públicas, fundações e estabelecimentos de ensino;

g) Ter informação regular das diversas atividades desenvolvidas pelo sindicato;

h) Solicitar o visionamento de todos os documentos de contabilidade e livros do sindicato, solicitando isso através de carta registada, sempre que tal visionamento seja autorizado, este ocorrerá sempre na sede nacional do sindicato e na presença de pelo menos um membro da direção;

i) Recorrer das decisões tomadas pelos diversos órgãos competentes e que delas sejam diretamente visados, em conformidade com os estatutos e regulamento disciplinar;

j) Solicitar apoio jurídico patrocinado pelo sindicato, em assuntos do âmbito profissional, cumprindo o regulamento jurídico do SINAPOL;

k) Na qualidade de dirigentes quando no exercício gratuito de cargos, ocorra a perda total ou parcialmente da remuneração devida ou quaisquer outras prestações, designadamente subsídios ou suplementos, obter do sindicato o reembolso dessas quantias;

l) Sem prejuízo do pagamento das quotizações em dívida, desvincular-se de sócio em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à direção, tendo que para o efeito de entregar sempre o cartão de sócio, nos termos da alínea m), do artigo seguinte;

m) Exercer o direito de tendência, nos termos do estatuto.

2- O SINAPOL é aberto às diversas correntes de opinião, que se exprimem através da participação individual dos associados, a todos os níveis, e em todos os órgãos.

Artigo 10.º

Deveres dos sócios

a) Cumprir num todo o deliberado nos estatutos, bem como as decisões dos órgãos competentes;

b) Colaborar com todas as atividades do sindicato, mantendo-se sempre informado e atualizado acerca da mesma;

c) Aceitar todos os cargos para qual seja designado ou eleito, salvo justificação escrita do impedimento, desempenhando-os com lealdade, zelo, apuro e respeitando as orientações estipuladas nos estatutos e pelos órgãos competentes;

d) Exercer gratuitamente os cargos para que tenham sido nomeados ou eleitos, sem prejuízo do direito de serem ressarcidos pelos gastos efetuados e perdas de retribuição em consequência do exercício da atividade sindical, com exceção do presidente e qualquer vice-presidente, que poderão exercer a tempo inteiro ou parcial funções remuneradas;

e) Ser intransigente, na defesa da independência, da isenção, da democracia e do pluralismo interno do sindicato, lutando contra tudo o que lhes for contrário, facultando todas as informações úteis aos órgãos competentes;

f) Colaborar na divulgação dos objetivos do sindicato, bem como fomentá-lo no local de trabalho;

g) Agir imparcialmente e solidariamente com as posições do sindicato na defesa do interesse coletivo;

h) Participar nos debates de tomada de posições e objetivos do sindicato, com sigilo, sempre que lho seja solicitado pelos órgãos competentes;

i) Informar por escrito o sindicato, no prazo de quinze dias, qualquer alteração profissional ou de mudança de residência;

j) Efetuar o pagamento mensal da quota ou qualquer outra contribuição legalmente estabelecida entre o sindicato e os sócios, com exceção dos associados a quem a direção tenham decidido isentar do pagamento de cota;

k) Tanto como sócio, mas em especial como dirigente ou delegado sindical, guardar sigilo sobre documentação, atividades internas e posições dos órgãos do sindicato que tenham carácter reservado, sob pena de o fazendo estarem em incumprimento grave dos estatutos e de legislação cível e

criminal;

l) No plano estritamente sindical, abster-se de qualquer atividade ou posição pública que possa colidir com a orientação estratégica e tática decidida pela direção ou presidente do sindicato;

m) Entregar o cartão de sócio, propriedade do SINAPOL, ou prova de extravio de cartão, no prazo de 30 dias, após ter comunicado por meios idóneos a sua desistência da qualidade de sócio, sob pena de continuar a ser sócio e lhe continuarem a ser cobradas as quotas.

SECÇÃO III

Da quota

Artigo 11.º

Quota

1- A quota mensal a pagar pelos sócios será deliberada e alterada quando necessária em assembleia-geral.

2- Podem ser estabelecidas em assembleia-geral mais que um tipo de cotizações;

3- A quota é facultativamente cobrada nos subsídios de férias e Natal aos sócios que solicitarem.

4- A cobrança das quotas será feita:

a) Por desconto direto no vencimento por intermédio da direção nacional da PSP;

b) Por transferência bancária;

c) Por entrega de quantia monetária nos serviços do sindicato.

5- A direção pode decidir isentar sócios do pagamento de cotas sindicais.

CAPÍTULO IV

Regime disciplinar

Artigo 12.º

Disposições

1- O poder disciplinar é exercido pelo conselho disciplinar do SINAPOL e rege-se por regulamento próprio, tendo como princípio essencial o direito à defesa e o dever de informação, cabendo o recurso das decisões ao presidente da assembleia-geral, que apreciará todo o processo, remetendo-o para a assembleia-geral.

2- Compete ao vice-presidente da área jurídica nomear entre os membros da direção, um instrutor disciplinar e um secretário disciplinar, que juntamente com o presidente do SINAPOL, primeiro vice-presidente e vice-presidente para a área jurídica, constituem o conselho disciplinar.

Artigo 13.º

Penas disciplinares

1- São aplicáveis a todos os corpos gerentes e delegados do SINAPOL, as penas de repreensão escrita, suspensão de funções e/ou de sócio de onze a trinta dias e expulsão.

2- As penas disciplinares aplicadas aos sócios a todos os elementos não abrangidos no número anterior são a repreensão escrita, suspensão de sócio até trinta dias e expulsão.

3- A pena de expulsão só pode ser aplicada quando exista um muito grave incumprimento destes estatutos ou casos que o dolo tenha sido muito grave e intencional, assim como quando exista a prática de actos contrários ao sindicato

Artigo 14.º

Extinção da responsabilidade disciplinar

1- A responsabilidade disciplinar extingue-se pelo cumprimento da pena, pela revogação da pena, pela prescrição da infração disciplinar, pela caducidade do procedimento disciplinar, pela desistência de sócio e pela amnistia.

2- A direção ou a assembleia-geral por maioria de 2/3, são os órgãos com poderes para declarar uma amnistia.

Artigo 15.º

Readmissão

1- Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo o disposto no número seguinte.

2- No caso de o associado ter perdido essa qualidade por força do disposto no artigo 17.º, número 1, alínea d), dos presentes estatutos, a sua readmissão fica dependente, salvo motivo justificativo aceite pela comissão executiva, do pagamento da importância equivalente a catorze meses de quotização.

3- No caso de o associado ter perdido essa qualidade por força do disposto no artigo 17.º, número 1, alínea e), dos presentes estatutos, a sua readmissão só será possível desde que tenham decorrido cinco anos após a aplicação da pena, mediante parecer favorável da comissão executiva.

Artigo 16.º

Direito de defesa

1- Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem que ao associado tenham sido dadas todas as possibilidades de defesa em competente processo disciplinar, devidamente organizado, designadamente:

a) Que o arguido seja notificado para apresentar, por escrito, a sua defesa no prazo de 10 dias a contar da notificação;

b) A notificação feita pessoalmente ou por carta registada com aviso de receção.

2- O processo disciplinar poderá ser desencadeado a pedido de qualquer sócio.

3- A instauração do processo disciplinar é da competência do presidente da direção nacional.

4- O processo disciplinar seguirá os trâmites e formalidades previstos no regulamento disciplinar a aprovar pela assembleia-geral.

Artigo 17.º

Perda de qualidade de sócio

1- São causas da perda imediata da qualidade de sócio, sem direito a qualquer contribuição paga, até à data, ao sindicato:

a) O pedido de cancelamento da inscrição, por escrito e assinado apresentado ao sindicato, desde que acompanhado do cartão de sócio ou prova de extravio.

b) A perda dos requisitos exigidos para a admissão;

c) A prática de actos contrários aos fins do sindicato ou suscetíveis de afetar gravemente o seu prestígio, honra e bom nome;

d) O atraso no pagamento das quotas por período igual ou superior a cinco anos;

e) Os sócios que tenham sido punidos com pena de expulsão de sócio;

f) Os sócios que temporariamente se encontrem na situação de aposentação e licença sem vencimento e não aceitem ficar na situação de sócios honorários;

g) O facto de se descobrir que é sócio de outra estrutura sindical.

2- Mantém a qualidade de associado, embora sem obrigação de pagamento de quotas:

a) Os sócios que, por efeito de litígio, se encontrem suspensos temporariamente da atividade profissional, até ao cumprimento da pena ou ao trânsito em julgado;

b) Os que tenham sido aposentados compulsivamente ou expulsos, desde que tenham recorrido da decisão para o tribunal competente, até ao trânsito em julgado;

CAPÍTULO V

Dos órgãos do SINAPOL

SECÇÃO I

Dos órgãos sociais

Artigo 18.º

Órgãos dirigentes do sindicato

Os órgãos nacionais do SINAPOL são:

a) A assembleia-geral;

b) A direção nacional;

c) Conselho fiscal;

d) Conselho de finanças;

e) Conselho de apoio sindical.

Os órgãos regionais do SINAPOL nas regiões autónomas são:

a) O secretariado regional dos Açores;

b) O secretariado regional da Madeira;

c) A assembleia regional dos Açores;

d) A assembleia regional da Madeira.

Os órgãos metropolitanos do SINAPOL são:

a) O secretariado metropolitano de Lisboa;

b) O secretariado metropolitano do Porto;

c) A assembleia metropolitana de Lisboa;

d) A assembleia metropolitana do Porto.

Os órgãos distritais do SINAPOL são:

a) As delegações distritais

b) As assembleias distritais;

c) As assembleias de delegados sindicais.

SECÇÃO II

Assembleia-geral

Artigo 19.º

Constituição e funcionamento

1- A assembleia-geral do SINAPOL é o órgão de apreciação e definição das linhas gerais da política do sindicato, constituída pela reunião de sócios efetivos no pleno gozo dos seus direitos sindicais, sendo que os sócios honorários não possuem poder de voto na assembleia-geral, podendo no entanto estar presentes.

2- A mesa da assembleia-geral é constituída pelo presidente da mesa da assembleia-geral, pelo vice-presidente da mesa da assembleia e por um secretário da mesa da assembleia-geral.

3- A assembleia é convocada nos termos dos artigos 23.º, 24.º e 26.º dos estatutos.

Artigo 20.º

Constituição da mesa da assembleia-geral

1- Incumbe aos membros do conselho fiscal cessantes, na primeira assembleia-geral realizada após eleições, proceder à eleição dos membros da mesa da assembleia-geral entre os associados presentes que se candidatam, sendo o mais votado o presidente da mesa da assembleia e o segundo mais votado o vice-presidente da mesa da assembleia e o terceiro mais votado o secretário da mesa.

2- Os elementos da mesa da assembleia-geral eleitos, assumem e mantêm estas funções até à realização de novo ato eleitoral para os corpos-gerentes do SINAPOL ou até à sua recusa expressa por escrito.

3- Na eventualidade de recusa de membro(s) da mesa da assembleia-geral, o conselho fiscal deverá promover novas eleições do(s) membro(s) da mesa da assembleia-geral entre os associados presentes, na primeira assembleia-geral que ocorrer após a apresentação de recusa.

Artigo 21.º

Modalidades

A assembleia-geral pode ter o carácter de:

a) Assembleia-geral ordinária;

b) Assembleia-geral extraordinária;

c) Assembleia-geral eleitoral.

Artigo 22.º

Competências

1- Compete da assembleia-geral:

a) Eleger e destituir todos os corpos gerentes;

b) Decidir sobre as alterações dos estatutos;

c) Aprovar regulamentos internos;

d) Decidir sobre a dissolução, fusão do sindicato ou qualquer outra, nos termos estatutários;

e) Apreciar e deliberar sobre o projeto de orçamento anual e plano de atividades apresentado pela direção;

f) Examinar e votar anualmente o relatório e contas da di-

reção e o parecer do conselho fiscal;

g) Fixar o valor e o tipo de quotizações previstas no número 1, do artigo 11.º, dos presentes estatutos, devendo posteriormente o sindicato comunicar por ofício o seu valor à direção nacional da PSP, polícias municipais e outros organismos ou entidades aonde estejam profissionais da PSP e missão de serviço;

h) Apreciar os actos dos corpos gerentes e, sendo caso disso, deliberar sobre a sua destituição;

i) Pronunciar-se e deliberar sobre todos os assuntos que respeitam aos associados e que constem na respetiva ordem de trabalhos;

j) Decidir sobre a filiação em federação ou confederação com outras associações sindicais, sem prejuízo do constante no artigo 6.º dos presentes estatutos;

k) Decidir sobre as formas de luta sindical, designadas vigílias, manifestações;

l) Decidir sobre as decisões da direção que não sejam validadas pelo presidente e que em cumprimento do artigo 33.º, alínea h), sejam remetidas pelo presidente para decisão em assembleia-geral;

m) Eleger por voto secreto os delegados sindicais do SINAPOL.

2- Compete ainda à assembleia-geral todas as deliberações não compreendidas nas atribuições legais e estatutárias de outros órgãos ou grupos.

Artigo 23.º

Assembleia ordinária

1- A assembleia-geral reunir-se-á em sessão ordinária, anualmente até ao dia 31 de julho, com intuito discutir e votar as matérias constantes na alínea f) do artigo anterior, sem prejuízo de abordar e decidir sobre outros assuntos, desde que devidamente descritos na competente convocatória.

2- A assembleia-geral reunir-se-á em sessão ordinária, anualmente até 31 de dezembro para discutir e votar as matérias constantes na alínea e) do artigo anterior, sem prejuízo de abordar e decidir sobre outros assuntos, desde que devidamente descritos na competente convocatória.

3- As deliberações serão tomadas por maioria simples, salvo nos casos em que estatutariamente se exija outra expressão de votos.

4- A alteração da ordem de trabalhos somente poderá acontecer por deliberação de maioria simples.

5- As propostas de alteração de estatutos deverão ser aprovadas por voto direto.

Artigo 24.º

Assembleia extraordinária

1- A assembleia-geral reunir-se-á em sessão extraordinária, por convocação do presidente da mesa da assembleia-geral, a pedido do presidente do SINAPOL, por requerimento de 50 % dos elementos da direção ou de um número mínimo de 33 % dos sócios efetivos, no gozo pelo dos seus direitos associativos.

2- A convocação deve ser feita com a antecedência mínima de quinze dias, por anúncio público, onde se pode incluir as

redes sociais do SINAPOL, indicando-se na convocatória o dia, hora e local da reunião e a respetiva ordem de trabalhos.

3- Se na ordem de trabalhos constarem as matérias expressas nas alíneas b), d), h) e j) do artigo 22.º, a assembleia-geral será convocada com a antecedência mínima de vinte dias.

4- Fica vedado a discussão ou decisão sobre matérias que não constem na ordem de trabalhos, salvo se cinco sextos dos presentes concordarem com o aditamento.

5- As decisões sobre as matérias constantes nas alíneas b), h) j) e k), do artigo 22.º, dos presentes estatutos, só serão válidas quando tomadas por uma maioria de dois terços dos votantes.

6- A decisão sobre a matéria constante na alínea d), do artigo 22.º, dos presentes estatutos, só será válida quando dois terços dos associados comparecerem na assembleia e dos presentes cinco sextos concordarem.

Artigo 25.º

Funcionamento

1- A assembleia-geral iniciará à hora marcada com a presença de todos os associados, ou passada meia hora independentemente do número de sócios presentes.

2- A assembleia-geral não prossegue em tempo superior a doze horas, salvo decisão contrária tomada pela maioria dos presentes até ao termo da segunda hora da sessão.

3- A assembleia-geral pode decorrer em simultâneo por videoconferência.

Artigo 26.º

Assembleia eleitoral

1- A assembleia-geral eleitoral realizar-se-á de três em três anos, sempre que durante o processo eleitoral apenas seja apresentada apenas uma lista candidata aos corpos gerentes do SINAPOL.

2- A convocatória para a assembleia-geral eleitoral é feita com o mínimo de quarenta dias de antecedência.

Artigo 27.º

Sessões simultâneas

1- As assembleias-gerais ordinárias, extraordinárias e eleitorais, poderão funcionar em sessões simultâneas realizadas em locais geográficos diferentes, utilizando videoconferência, ou na impossibilidade técnica, utilizando audioconferência.

2- As mesas locais serão constituídas por dois associados da localidade que estiverem presentes, exceto se existirem delegações com órgãos próprios, eleitos em conformidade com os presentes estatutos.

Artigo 28.º

Competências do presidente, vice presidente e secretário da mesa da assembleia-geral

1- Ao presidente da mesa da assembleia-geral compete:

a) Convocar a assembleia-geral ordinária e eleitoral;

b) Convocar a assembleia-geral extraordinária sempre que se preencham os requisitos previstos no número 1, do artigo

24.º, dos presentes estatutos;

c) Dar posse aos corpos gerentes e assinar as respetivas actas;

d) Chamar à efetividade os substitutos quando eleitos para os lugares que vaguem nos corpos gerentes, ou na impossibilidade, proceder à nomeação de delegados sindicais para ocuparem as vagas nos corpos gerentes. Nesse caso, será apresentada à assembleia-geral uma lista de todos os delegados sindicais cujas qualidades sindicais mereceram destaque e será efetuada votação;

e) Assumir a gestão do sindicato, até novas eleições, no caso da demissão ou destituição de mais de metade dos membros da direção;

f) Convocar eleições no prazo de quarenta dias, no caso de assumir a gestão do sindicato, nos termos do número anterior;

g) Rubricar os livros de actas e assinar as actas das sessões.

2- Ao vice-presidente da mesa da assembleia, compete auxiliar o presidente da mesa da assembleia-geral na condução dos trabalhos e substituir o presidente da mesa da assembleia na sua ausência ou indisponibilidade temporária.

3- Ao secretário da mesa da assembleia-geral compete elaborar as actas, bem como providenciar para que as mesmas se encontrem atualizadas e disponíveis sempre que oficiosamente lhe seja solicitado.

SECÇÃO III

A direção

Artigo 29.º

Constituição da direção e executivo da direção

1- A direção nacional do SINAPOL é constituída pelos cargos abaixo enumerados, tendo todos esses cargos e as pessoas eleitas competência executiva nacional e plenos poderes não delegados de representação, em juízo e fora dele, mas sempre no âmbito do presente estatuto.

a) Um presidente;

b) Um adjunto da presidência;

c) Um primeiro vice-presidente;

d) Seis vice-presidentes, designadamente:

I) Vice-presidente da área sindical;

II) Vice-presidente da área de finanças e relações internacionais;

III) Vice-presidente da área de relações públicas;

IV) Vice-presidente da área jurídica;

V) Vice-presidente, que por inerência é também presidente do secretariado regional dos Açores;

VI) Vice-presidente, que por inerência é também presidente do secretariado regional da Madeira;

e) Um secretário-geral;

f) Um secretário da presidência;

g) Um secretário-geral adjunto;

h) Um secretário da direção;

i) Um secretário da direção adjunto

j) Sete secretários, designadamente:

I) Secretário, que por inerência é também presidente do

secretariado metropolitano de Lisboa;

II) Secretário, que por inerência é também presidente do secretariado metropolitano do Porto;

III) Secretário, que por inerência é também vice-presidente do secretariado metropolitano de Lisboa;

IV) Secretário, que por inerência é também vice-presidente do secretariado metropolitano do Porto;

V) Secretário, que por inerência é também coordenador da região Norte;

VI) Secretário, que por inerência é também coordenador da região Centro;

VII) Secretário, que por inerência é também coordenador da região Sul;

k) Três secretários adjuntos, designadamente:

I) Secretário adjunto;

II) Secretário adjunto, que por inerência é também vice-presidente do secretariado regional dos Açores;

III) Secretário adjunto, que por inerência é também vice-presidente do secretariado regional da Madeira;

l) Três secretários de relações públicas;

m) Três secretários de relações exteriores;

n) Um secretário de relações internacionais;

o) Dez coordenadores nacionais de áreas e classes, designadamente:

I) Coordenador nacional dos delegados sindicais;

II) Coordenador nacional da classe de oficiais;

III) Coordenador nacional da classe de chefes;

IV) Coordenador nacional da classe de agentes;

V) Coordenador nacional para a especialidade de investigação criminal;

VI) Coordenador nacional para a especialidade de trânsito;

VII) Coordenador nacional para as unidades especiais;

VIII) Coordenador nacional para elementos femininos;

IX) Coordenador nacional dos polícias com deficiência e doenças profissionais;

m) Dois coordenadores-gerais;

n) Dois coordenadores-gerais adjuntos;

o) Três coordenadores nacionais adjunto do SINAPOL;

p) Um coordenador das uniões sindicais;

q) Cinco secretários executivos;

r) Onze secretários diretivos;

s) Dez secretários diretivos adjuntos, designadamente:

I) Secretário diretivo, que por inerência é também coordenador regional do secretariado regional dos Açores;

II) Secretário diretivo, que por inerência é também coordenador regional adjunto do secretariado regional dos Açores;

III) Secretário diretivo, que por inerência é também coordenador regional do secretariado regional da Madeira;

IV) Secretário diretivo, que por inerência é também coordenador regional adjunto do secretariado regional da Madeira;

V) Secretário diretivo, que por inerência é também coordenador da divisão policial de Angra do Heroísmo;

VI) Secretário diretivo, que por inerência é também coordenador da divisão policial da Horta;

VII) Secretário diretivo, que por inerência é também coordenador da divisão policial de Ponta Delgada;

VIII) Secretário diretivo, que por inerência é também coor-

denador da divisão policial de Machico;

IX) Secretário diretivo, que por inerência é também coordenador da divisão policial do Funchal;

X) Secretário diretivo, que por inerência é também coordenador da divisão policial de Câmara de Lobos;

w) Quatro vogais.

Artigo 30.º

Conselho executivo e direção

1- O conselho executivo é um órgão executivo do SINAPOL, entre reuniões de direção, é constituído pelo presidente, pelos vice-presidentes, secretário-geral e secretário da presidência do SINAPOL, com as seguintes competências:

a) Solicitar reuniões dos corpos gerentes sempre que entenda dever fazê-lo;

b) Elaborar e submeter à aprovação da direção os regulamentos internos necessários para o bom funcionamento do sindicato;

c) Promover a criação de comissões técnicas ou grupos de trabalho, de carácter permanente ou provisório, a fim de colaborarem na elaboração de regulamentos ou quaisquer propostas;

d) Garantir aos associados a mais completa informação sindical;

e) Fixar as remunerações, aumentos e benefícios dos empregados e estagiários do sindicato;

f) Decidir e executar os demais actos necessários à realização dos objetivos sindicais e deliberar sobre todas as matérias necessárias para o funcionamento eficaz do SINAPOL;

g) Todas as deliberações do conselho executivo são vinculativas e só podem ser revogadas pelo próprio conselho executivo, em sessão diferente da primeira deliberação, ou pela assembleia-geral do SINAPOL.

2- A direção do SINAPOL é um órgão deliberativo constituído por todos os membros da direção, com as seguintes competências:

a) Receber do conselho de finanças o relatório de atividades e as contas de cada exercício e apresentá-lo anualmente à assembleia-geral, bem como o orçamento e plano de atividade para o ano seguinte, nos termos deste estatuto;

b) Transmitir os haveres e os bens do sindicato à direção que lhe suceder, por inventário, no prazo de 15 dias a contar da tomada de posse desta;

c) Executar e fazer executar as disposições deste estatuto, deliberações da assembleia-geral, da direção e os regulamentos internos;

d) Elaborar projetos de propostas sobre a defesa dos interesses profissionais, sociais, económicos e culturais dos seus associados a apresentar às entidades competentes;

e) Exercer as funções disciplinares que lhe competem nos termos estatutários, designadamente ordenar a instauração de processos disciplinares;

f) Decidir o recurso de indeferimento dos pedidos de inscrição de sócios e sempre que lhe sejam remetidos decidir os pedidos de desistência de sócios depois de ouvidos o presidente e vice-presidente da área sindical;

g) Propor a convocação da assembleia-geral para resolver os assuntos que considere dever submeter-lhe;

h) Solicitar reuniões dos corpos gerentes sempre que entenda dever fazê-lo;

i) Elaborar e submeter à aprovação da direção os regulamentos internos necessários para o bom funcionamento do sindicato;

j) Promover a criação de comissões técnicas ou grupos de trabalho, de carácter permanente ou provisório, a fim de colaborarem na elaboração de regulamentos ou quaisquer propostas;

k) Garantir aos associados a mais completa informação sindical;

l) Contratar os empregados do sindicato, fixar as remunerações e exercer em relação a eles o poder disciplinar, quando assim solicitado pelo 1.º vice-presidente, de acordo com as disposições legais;

m) Constituir mandatário para a realização de determinados actos, para tanto deverá estabelecer em documento próprio e fixar em concreto o âmbito dos poderes conferidos;

n) Executar os demais actos e decisões necessários à realização dos objetivos sindicais e deliberar sobre todas as matérias que não sejam da competência de cargos sindicais ou outros órgãos do sindicato.

o) A alínea anterior não é aplicável sempre que cargos sindicais ou outros órgãos do sindicato abdicuem da sua competência e solicitem à direção uma deliberação;

p) Todas as deliberações da direção são vinculativas e só podem ser revogadas pela própria direção em sessão diferente da primeira deliberação ou pela assembleia-geral do SINAPOL.

Artigo 31.º

Reuniões do conselho executivo e da direção

1- A direção reunirá trimestralmente com a participação de pelo menos a maioria dos respetivos membros, sendo exaradas em livro de actas próprio as resoluções tomadas.

2- Independentemente do previsto no número anterior a direção poderá reunir extraordinariamente por convocação do presidente do SINAPOL.

3- O conselho executivo reunirá por convocação do presidente do SINAPOL, com a participação de pelo menos a maioria dos respetivos membros, sendo exaradas em livro de actas próprio as resoluções tomadas.

4- As deliberações são tomadas por maioria simples de todos os membros presentes, tendo o presidente do SINAPOL voto de qualidade.

5- Os membros do conselho executivo e da direção respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício das suas funções, exceto se tiverem apresentado oposição fundamentada à deliberação na sessão em que tiver sido tomada, ou, caso não estivessem presentes na sessão deliberatória.

6- As actas das reuniões de direção serão sempre assinadas pelo presidente do SINAPOL e pelo secretário-geral ou secretário-geral-adjunto.

7- As actas das reuniões do conselho executivo serão sempre assinadas pelo presidente ou primeiro vice-presidente do

SINAPOL e pelo secretário-geral ou secretário da presidência, cabendo a estes últimos a sua redação.

8- As reuniões do conselho executivo e da direção poderão funcionar em sessões simultâneas realizadas em locais geográficos diferentes, utilizando videoconferência ou, na impossibilidade técnica, utilizando audioconferência.

SUBSECÇÃO I

O presidente

Artigo 32.º-A

O presidente

1- O presidente do SINAPOL é o cargo máximo da direção, que representa e supervisiona todas as atividades do sindicato, podendo delegar competências a qualquer dos membros da direção. O seu voto é fator de desempate.

2- Na necessidade da sua substituição, tomará o seu lugar, o primeiro vice-presidente ou no seu impedimento, expresso por escrito, é nomeado pelo presidente o seu substituto entre os restantes vice-presidentes.

Artigo 32.º-B

O presidente

1- A qualidade de presidente em exercício definida no número/artigo anterior, termina assim que o presidente do SINAPOL o determine.

2- O presidente do SINAPOL tem o poder de veto nas admissões diretas de novos sócios, decisão da qual o interessado pode interpor recurso nos termos do artigo 8.º

Artigo 33.º

Competências do presidente

Compete ao presidente do SINAPOL:

- a) Convocar e presidir as reuniões da direção;
- b) Representar o sindicato em todos os actos e organizações;
- c) Assegurar juntamente com o vice-presidente para a área de finanças e o tesoureiro, a gestão corrente do sindicato;
- d) Convocar as reuniões extraordinárias nos termos dos presentes estatutos;
- e) Despachar os assuntos urgentes, independentemente de aprovação ou não aprovação da direção;
- f) Propor à direção os dirigentes que deveram exercer funções a tempo inteiras ou parciais;
- g) Delegar e determinar funções aos membros dos corpos gerentes, sem que as mesmas possam colidir com as suas atribuições específicas enquanto membros do conselho fiscal e mesa da assembleia-geral;
- h) Revalidar todas as decisões da direção e se necessário for envia-las para aprovação em assembleia-geral;
- i) Presidir a todos os grupos de trabalho ou atividades do sindicato em que esteja presente;
- j) Autorizar o pagamento de despesas relativas à gestão corrente do sindicato;
- k) Assinar os cartões dos associados;

- l) Propor o agendamento de assembleias-gerais;
- m) Supervisionar as ações de formação;
- n) Aprovar e dar posse aos presidentes das delegações e delegados sindicais;
- o) Garantir o cumprimento das regras de conduta em todas as atividades sindicais;
- p) Exercer todas as competências estatutariamente atribuídas aos restantes membros da direção.

Artigo 34.º

Duração do mandato

A duração do mandato do presidente e consequentemente dos corpos gerentes do SINAPOL é de três anos, podendo ser eleitos por mandatos sucessivos.

Artigo 35.º

Abandono e renúncia do mandato

1- Considera-se abandono das funções o facto de os membros eleitos de um órgão faltarem, sem justificação a duas reuniões consecutivas ou quatro interpoladas da direção, do órgão a que pertençam, das reuniões da área a que pertençam, quando convocadas pelo presidente ou pelos vice-presidentes das respetivas áreas ou ainda a reuniões de grupos de trabalho para que estejam devidamente nomeados.

2- Dado o facto que a participação nas diversas iniciativas, tais como eventos, reuniões, ações de protesto, manifestações é exigível a qualquer membro da direção, a falta a três iniciativas sem justificação, é considerado igualmente abandono de funções.

3- As justificações de faltas previstas no número anterior, deveram ser remetidas:

- a) No caso de membros da direção nacional ao presidente do SINAPOL, cabendo-lhe deferir ou indeferir as mencionadas justificações;
- b) No caso de membros do conselho fiscal ao presidente do conselho fiscal, cabendo-lhe deferir ou indeferir as mencionadas justificações;
- c) No caso de membros dos secretariados regionais, aos respetivos presidentes regionais, cabendo-lhe deferir ou indeferir as mencionadas justificações.

4- Considera-se renúncia de um membro eleito, o seu pedido expresso nesse sentido, por escrito, dirigido ao presidente do SINAPOL no caso de membro da direção e ao presidente do conselho fiscal no caso de membros do conselho fiscal.

5- A renúncia de mandato do presidente do SINAPOL ou do presidente do conselho fiscal é remetida ao presidente da mesa da assembleia-geral.

Artigo 36.º

Competências do primeiro vice-presidente

- 1- Compete ao primeiro vice-presidente do SINAPOL:
 - a) Assumir a presidência do sindicato e todas as competências do presidente da direção nacional no seu impedimento ou sempre que o mesmo lhe transmita essa necessidade;
 - b) Reunir mensalmente e sempre que achar necessário com os vice-presidentes a fim de se inteirar dos assuntos em decurso nas áreas das vice-presidências;

c) Representar o sindicato em todos os actos e organizações;

d) Despachar os assuntos urgentes, independentemente de aprovação ou não aprovação da direcção nos impedimentos do presidente do SINAPOL;

e) No caso em que o presidente do SINAPOL não esteja presente, presidir a todos os grupos de trabalho ou actividades em que esteja presente;

f) Autorizar o pagamento de despesas relativas à gestão corrente do sindicato;

g) Propor o agendamento de assembleias gerais;

h) Gerir a área administrativa (funcionários e estagiários), sendo nessa função coadjuvado pelo secretário de finanças sempre que o solicite ao vice-presidente da área de finanças;

i) Chamar a si todas as competências atribuídas aos restantes membros, com excepção das do presidente da direcção nacional; esta alínea não se aplica quando o primeiro vice-presidente, de acordo com a alínea a) do presente número, estiver a assumir a presidência do SINAPOL e como tal com todas as competências que o estatuto confere ao presidente;

SUBSECÇÃO II

Área de finanças

Artigo 37.º

Conselho de finanças

O conselho de finanças é composto por:

a) Um presidente, que por inerência é o presidente do SINAPOL

b) Um vice-presidente, que por inerência é o vice-presidente para a área de finanças e relações internacionais;

c) Um tesoureiro;

d) Um secretário de finanças.

Artigo 38.º

Competência do vice-presidente para a área de finanças e relações internacionais

Compete ao vice-presidente para a área de finanças e relações internacionais:

a) Coadjuvar o presidente do SINAPOL;

b) Substituir o presidente sempre que lhe seja nomeada essa função;

c) Representar o SINAPOL sempre que necessário, independentemente da situação;

d) Supervisionar e acompanhar o trabalho do tesoureiro e do secretário de finanças;

e) Designar e atribuir tarefas ao secretário de finanças;

f) Contactar com a área de finanças das unidades da PSP referente aos créditos das quotas retirados aos sócios nos seus vencimentos;

g) Autorizar o pagamento de despesas relativas à gestão corrente do sindicato;

h) Supervisionar e definir as tarefas gerais dos funcionários e estagiários ao serviço do SINAPOL;

i) Gerir e administrar o património e bens do SINAPOL, bem como definir sobre o seu uso;

j) Apresentar propostas de regulamentos à direcção no âmbito da área de finanças, onde se inclui o património;

k) Decidir sobre aquisição de bens necessários para o funcionamento do SINAPOL, suas instalações e campanhas sindicais;

l) Representar o SINAPOL e estabelecer parcerias, protocolos e convénios com entidades e organizações internacionais;

m) Definir as funções do secretário de relações internacionais;

n) Assumir, quando assim lhe for designado pelo presidente do SINAPOL, o cargo de presidente em exercício.

Artigo 39.º

Competências do tesoureiro e secretários de finanças

1- São competências do tesoureiro:

a) Juntamente com o presidente do SINAPOL, vice-presidente da área de finanças e relações Internacionais executar a gestão corrente do SINAPOL;

b) Receber verbas;

c) Depositar verbas;

d) Efetuar os pagamentos;

e) Organizar e arquivar toda a documentação financeira;

f) Reunir mensalmente com o conselho fiscal, entregando balancete e respetivos documentos;

g) Solicitar ao técnico oficial de contas o relatório anual de contas.

2- São competências do secretário de finanças, assegurar a administração dos sócios pagantes, bem como administrar o património do SINAPOL.

Artigo 40.º

Assinatura para movimentações bancárias e emissão de cheques

1- São co-titulares das contas bancárias do SINAPOL:

a) O presidente do SINAPOL;

b) Os vice-presidentes, com excepção dos vice-presidentes por inerência que não são co-titulares das contas bancárias;

c) O tesoureiro.

2- O presidente do SINAPOL pode apenas com a sua assinatura assinar cheques e proceder a todas as demais movimentações bancárias.

3- O vice-presidente da área de finanças pode apenas com a sua assinatura assinar cheques e proceder a todas as demais movimentações bancárias

4- O tesoureiro do SINAPOL pode apenas com a sua assinatura assinar cheques e proceder a todas as demais movimentações bancárias.

5- A assinatura de dois dos vice-presidentes do SINAPOL bastam para assinar cheques e proceder a todas as demais movimentações bancárias.

SUBSECÇÃO III

Área sindical

Artigo 41.º

Composição

A área sindical faz parte integrante da direção e é composta por:

- a) Um vice-presidente para a área sindical;
- b) Um secretário-geral;
- c) Um secretário-geral adjunto;
- d) Um secretário da direção;
- e) Um secretário da direção adjunto;
- f) Sete secretários;
- g) Um secretário adjunto (sem cargo por inerência);
- h) Um coordenador nacional delegados sindicais;
- i) Um coordenador nacional classe oficiais;
- j) Um coordenador nacional classe chefes;
- k) Um coordenador nacional classe agentes;
- l) Um coordenador nacional da especialidade de investigação criminal;
- m) Um coordenador nacional da especialidade de trânsito;
- n) Um coordenador nacional para as unidades especiais;
- o) Uma coordenadora nacional para os elementos femininos.

Artigo 42.º

Competências do vice-presidente da área sindical

1- Compete ao vice-presidente da sindical:

- a) Coadjuvar o presidente do SINAPOL;
- b) Substituir o presidente da direção nacional sempre que o mesmo ou o primeiro vice-presidente não estejam presentes no local, perante autorização prévia;
- c) Representar o SINAPOL sempre que necessário, independentemente da situação;
- d) Apoiar os dirigentes na resolução de todas as questões resultantes das ações sindicais, de conflito com a hierarquia ou outras entidades, reportando sempre ao presidente do SINAPOL;
- e) Superintender na execução da estratégia sindical, em conformidade com as deliberações da direção ou assembleia-geral;
- f) Preparar o plano de atividades anual, em coordenação com os restantes vice-presidentes;
- g) Propor à direção as atividades sindicais a alcançar;
- h) Supervisionar e acompanhar o trabalho dos membros da área sindical;
- i) Decidir pedir fiscalização das estruturas de assistência social e condições da higiene e segurança o trabalho existentes na Polícia de Segurança Pública;
- j) Informar a área de relações públicas e relações exteriores sobre os assuntos sindicais fulcrais;
- k) Emitir comunicados em concertação com a área de relações públicas;
- l) Contactar com a área de finanças sobre as admissões e demissões dos sócios;

m) Solicitar mensalmente aos secretários das regiões metropolitanas e para as regiões informação da situação geral nas respetivas áreas de coordenação;

n) Solicitar mensalmente aos presidentes dos secretariados regionais informação da situação geral nas respetivas áreas de jurisdição;

o) Exercer todas as competências estatutariamente atribuídas aos restantes membros da direção que pertencem à área sindical, discriminados no artigo 41.º;

p) Apresentar propostas de regulamentos à direção no âmbito da área sindical;

q) Assumir, quando assim lhe for designado pelo presidente do SINAPOL, o cargo de presidente em exercício;

r) Organizar e promover o processo eleitoral dos delegados sindicais de acordo com o regulamento interno sobre esta matéria.

Artigo 43.º

Competências do secretário-geral

1- Compete ao secretário-geral:

- a) Coadjuvar o vice-presidente da área sindical e substituí-lo perante a direção, quando previamente autorizado;
- b) Orientar e dirigir as reuniões de direção;
- c) Lavar as actas das reuniões de direção;
- d) Providenciar para que os ficheiros e actas se encontrem atualizados e disponíveis para consulta durante as reuniões e sempre que oficiosamente lhe seja solicitado;
- e) Designar as funções do secretário-geral adjunto.

Artigo 44.º

Competências do secretário-geral adjunto

1- Compete ao secretário-geral adjunto complementar as funções do secretário-geral.

Artigo 45.º

Competências do secretário da direção

1- Compete ao secretário da direção:

- a) Dirigir o serviço de secretaria da sede;
 - b) Providenciar para que os ficheiros se encontrem atualizados;
 - c) Organizar e ter em dia o inventário do sindicato;
 - d) Administrar o funcionamento administrativo da sede do SINAPOL, concretamente apresentar as respetivas escalas de serviço ao primeiro vice-presidente para adoção.
- 2- Compete ao secretário da direção adjunto coadjuvar o secretário da direção.

Artigo 46.º

Competências dos secretários

Compete aos secretários:

- a) Coordenarem a atividade sindical de âmbito nacional com os secretários das regiões metropolitanas, sul, centro, norte e secretariados regionais, assim como as delegações distritais existentes;

Artigo 47.º

Competências do secretário adjunto

Compete ao secretário adjunto coadjuvar o secretário e executar todas as demais funções executivas que lhe sejam atribuídas.

Artigo 48.º

Presidente e vice-presidente do secretariado metropolitano de Lisboa

1- O presidente do secretariado metropolitano de Lisboa, é um cargo atribuído por inerência a um dos secretários do SINAPOL, a quem para além das competências nacionais como secretário, compete ainda as seguintes funções:

a) Coordenar a atividade sindical dentro do comando metropolitano de Lisboa, a direção nacional, o Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna, a Unidade Especial de Polícia, a Polícia Municipal de Lisboa e ainda unidades que venham a ser criadas com sede no distrito de Lisboa;

b) Representar o SINAPOL sempre que seja designado pelo presidente ou vice-presidente da área sindical, nas reuniões com as entidades e hierarquia da PSP na sua área de coordenação, dando posteriormente conhecimento do seu resultado ao vice-presidente da área sindical;

c) Comunicar ao vice-presidente da área sindical toda a informação relevante, bem como todo o tipo de notícia que possa colocar em causa o bom nome, a dignidade ou a credibilidade do SINAPOL, ou da sua direção;

d) Enviar ao vice-presidente da área sindical, todas as atas das reuniões que participar;

e) Verificar as necessidades dos associados;

f) Prestar todo o apoio e informações necessárias aos associados;

g) Propor a realização de eleições para delegados sindicais à direção;

h) Representar os associados do seu comando junto da direção;

i) Sob orientações da área de relações públicas representar o SINAPOL sempre que for necessário perante os meios de comunicação social relativamente a assuntos da sua área de coordenação, bem como representar o SINAPOL e estabelecer parcerias, protocolos e convénios com instituições de utilidade pública, estabelecimento de ensino, organismos municipais e outros, na sua área;

j) Determinar as funções do secretário adjunto da região metropolitana de Lisboa.

2- O vice-presidente do secretariado metropolitano de Lisboa, é um cargo atribuído por inerência a um dos secretários do SINAPOL, a quem para além das competências nacionais como secretário compete coadjuvar o presidente do secretariado metropolitano de Lisboa e executar todas as demais funções executivas que lhe sejam atribuídas.

Artigo 49.º

Presidente e vice-presidente do secretariado metropolitano do Porto

1- O presidente do secretariado metropolitano do Porto, é um cargo atribuído por inerência a um dos secretários do

SINAPOL, a quem para além das competências nacionais como secretário, compete ainda as seguintes funções:

a) Coordenar a atividade sindical dentro do comando metropolitano do Porto, o destacamento da Unidade Especial de Polícia no Porto, a Polícia Municipal do Porto, serviços da direção nacional sedeados no Porto e ainda unidades que venham a ser criadas com sede no distrito do Porto;

b) Representar o SINAPOL sempre que seja designado pelo presidente ou vice-presidente da área sindical, nas reuniões com as entidades e hierarquia da PSP na sua área de coordenação, dando posteriormente conhecimento do seu resultado ao vice-presidente da área sindical;

c) Comunicar ao vice-presidente da área sindical toda a informação relevante, bem como todo o tipo de notícia que possa colocar em causa o bom nome, a dignidade ou a credibilidade do SINAPOL, ou da sua direção;

d) Enviar ao vice-presidente da área sindical, todas as atas das reuniões que participar;

e) Verificar as necessidades dos associados;

f) Prestar todo o apoio e informações necessárias aos associados;

g) Propor a realização de eleições para delegados sindicais à direção;

h) Representar os associados do seu comando junto da direção;

i) Sob orientações da área de relações públicas representar o SINAPOL sempre que for necessário perante os meios de comunicação social relativamente a assuntos da sua área de coordenação, bem como representar o SINAPOL e estabelecer parcerias, protocolos e convénios com instituições de utilidade pública, estabelecimento de ensino, organismos municipais e outros, na sua área;

j) Determinar as funções do secretário adjunto da região metropolitana do Porto.

2- O vice-presidente do secretariado metropolitano do Porto, é um cargo atribuído por inerência a um dos secretários do SINAPOL, a quem para além das competências nacionais como secretário compete coadjuvar o presidente do secretariado metropolitano do Porto e executar todas as demais funções executivas que lhe sejam atribuídas.

Artigo 50.º

Coordenador da região Norte

1- O coordenador da região Norte, é um cargo atribuído por inerência a um dos secretários do SINAPOL, a quem para além das competências nacionais como secretário compete ainda as seguintes funções:

a) Coordenar a atividade sindical nos comandos distritais de Braga, Bragança, Viana do Castelo e Vila Real;

b) Representar o SINAPOL sempre que seja designado pelo presidente ou vice-presidente da área sindical, nas reuniões com as entidades e hierarquia da PSP na sua área de coordenação, dando posteriormente conhecimento do seu resultado ao vice-presidente da área sindical;

c) Comunicar ao vice-presidente da área sindical toda a informação relevante, bem como todo o tipo de notícia que possa colocar em causa o bom nome, a dignidade ou a credi-

bilidade do SINAPOL, ou da sua direção;

d) Enviar ao vice-presidente da área sindical, todas as actas das reuniões que participar;

e) Verificar as necessidades dos associados;

f) Prestar todo o apoio e informações necessárias aos associados;

g) Propor a realização de eleições para delegados sindicais à direção;

h) Representar os associados dos comandos que representa junto da direção;

i) Sob orientações da área de relações públicas representar o SINAPOL sempre que for necessário perante os meios de comunicação social relativamente a assuntos da sua área de coordenação, bem como representar o SINAPOL e estabelecer parcerias, protocolos e convénios com instituições de utilidade pública, estabelecimento de ensino, organismos municipais e outros, na sua área.

j) Determinar as funções do secretário adjunto da região metropolitana do Porto.

2- No caso de ser criada uma delegação no âmbito do artigo 74.º dos estatutos do SINAPOL em algum dos comandos distritais descritos na alínea a) do número anterior, com exceção do comando onde o secretário presta serviço, as suas competências cessam nesse comando.

Artigo 51.º

Coordenador da região Centro

1- O coordenador da região Centro, é um cargo atribuído por inerência a um dos secretários do SINAPOL, a quem para além das competências nacionais como secretário compete ainda as seguintes funções ao secretário para a região centro:

a) Coordenar a atividade sindical nos comandos distritais de Aveiro, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Leiria, Santarém e Viseu;

b) Representar o SINAPOL sempre que seja designado pelo presidente ou vice-presidente da área sindical, nas reuniões com as entidades e hierarquia da PSP na sua área de coordenação, dando posteriormente conhecimento do seu resultado ao vice-presidente da área sindical;

c) Comunicar ao vice-presidente da área sindical toda a informação relevante, bem como todo o tipo de notícia que possa colocar em causa o bom nome, a dignidade ou a credibilidade do SINAPOL, ou da sua direção;

d) Enviar ao vice-presidente da área sindical, todas as actas das reuniões que participar;

e) Verificar as necessidades dos associados;

f) Prestar todo o apoio e informações necessárias aos associados;

g) Propor a realização de eleições para delegados sindicais à direção;

h) Representar os associados dos comandos que representa junto da direção;

i) Sob orientações da área de relações públicas representar o SINAPOL sempre que for necessário perante os meios de comunicação social relativamente a assuntos da sua área

de coordenação, bem como representar o SINAPOL e estabelecer parcerias, protocolos e convénios com instituições de utilidade pública, estabelecimento de ensino, organismos municipais e outros, na sua área.

2- No caso de ser criada uma delegação no âmbito do artigo 74.º dos estatutos do SINAPOL em algum dos comandos distritais descritos na alínea a) do número anterior, com exceção do comando onde o secretário presta serviço, as suas competências cessam nesse comando.

Artigo 52.º

Coordenador da região Sul

1- O coordenador da região Sul, é um cargo atribuído por inerência a um dos secretários do SINAPOL, a quem para além das competências nacionais como secretário compete ainda as seguintes funções ao secretário para a região Sul:

a) Coordenar a atividade sindical nos comandos distritais de Beja, Évora, Faro, Portalegre e Setúbal;

b) Representar o SINAPOL sempre que seja designado pelo presidente ou vice-presidente da área sindical, nas reuniões com as entidades e hierarquia da PSP na sua área de coordenação, dando posteriormente conhecimento do seu resultado ao vice-presidente da área sindical;

c) Comunicar ao vice-presidente da área sindical toda a informação relevante, bem como todo o tipo de notícia que possa colocar em causa o bom nome, a dignidade ou a credibilidade do SINAPOL, ou da sua direção;

d) Enviar ao vice-presidente da área sindical, todas as actas das reuniões que participar;

e) Verificar as necessidades dos associados;

f) Prestar todo o apoio e informações necessárias aos associados;

g) Propor a realização de eleições para delegados sindicais à direção;

h) Representar os associados dos comandos que representa junto da direção;

i) Sob orientações da área de relações públicas representar o SINAPOL sempre que for necessário perante os meios de comunicação social relativamente a assuntos da sua área de coordenação, bem como representar o SINAPOL e estabelecer parcerias, protocolos e convénios com instituições de utilidade pública, estabelecimento de ensino, organismos municipais e outros, na sua área.

Artigo 53.º

Competências do coordenador nacional dos delegados sindicais

Compete ao coordenador nacional dos delegados sindicais:

a) Reunir e coordenar a atividade sindical com os presidentes das assembleias de delegados de todos os comandos e unidades da PSP, bem como marcar e presidir as reuniões com os mesmos;

b) Representar os delegados sindicais junto da direção;

c) Enviar as actas das reuniões ao vice-presidente da área sindical.

Artigo 54.º

Competência do coordenador nacional para a classe de oficiais

Compete ao coordenador nacional da classe de oficiais:

- a) Criar e presidir um grupo de trabalho que debata as necessidades da classe;
- b) Escolher os membros do grupo de trabalho;
- c) Organizar e agendar as reuniões do grupo de trabalho;
- d) Apresentar as decisões do grupo de trabalho à direção para aprovação;
- e) Representar o grupo de trabalho junto da direção;
- f) Coordenar a atividade do grupo de trabalho com o vice-presidente da sua área.

Artigo 55.º

Competência do coordenador nacional para a classe de chefes

Compete ao coordenador nacional da classe de chefes:

- a) Criar e presidir um grupo de trabalho que debata as necessidades da classe;
- b) Escolher os membros do grupo de trabalho;
- c) Organizar e agendar as reuniões do grupo de trabalho;
- d) Apresentar as decisões do grupo de trabalho à direção para aprovação;
- e) Representar o grupo de trabalho junto da direção;
- f) Coordenar a atividade do grupo de trabalho com o vice-presidente da sua área.

Artigo 56.º

Competência do coordenador nacional para a classe de agentes

Compete ao coordenando nacional da classe de agentes:

- a) Criar e presidir um grupo de trabalho que debata as necessidades da classe;
- b) Escolher os membros do grupo de trabalho;
- c) Organizar e agendar as reuniões do grupo de trabalho;
- d) Apresentar as decisões do grupo de trabalho à direção para aprovação;
- e) Representar o grupo de trabalho junto da direção;
- f) Coordenar a atividade do grupo de trabalho com o vice-presidente da sua área.

Artigo 57.º

Competência do coordenador nacional da especialidade de investigação criminal

Compete ao coordenador nacional da especialidade de investigação criminal:

- a) Criar e presidir um grupo de trabalho que debata as necessidades dos associados que exerçam funções em serviços do âmbito da investigação criminal;
- b) Escolher os membros do grupo de trabalho;
- c) Organizar e agendar as reuniões do grupo de trabalho;
- d) Apresentar as decisões do grupo de trabalho à direção para aprovação;
- e) Representar o grupo de trabalho junto da direção;
- f) Coordenar a atividade do grupo de trabalho com o vice-presidente da sua área.

Artigo 58.º

Competência do coordenador nacional da especialidade de trânsito

Compete ao coordenador nacional da especialidade de trânsito:

- a) Criar e presidir um grupo de trabalho que debata as necessidades dos associados que exerçam funções de trânsito;
- b) Escolher os membros do grupo de trabalho;
- c) Organizar e agendar as reuniões do grupo de trabalho;
- d) Apresentar as decisões do grupo de trabalho à direção para aprovação;
- e) Representar o grupo de trabalho junto da direção;
- f) Coordenar a atividade do grupo de trabalho com o vice-presidente da sua área.

Artigo 59.º

Competência da coordenadora nacional para os elementos femininos

1- Compete à coordenadora nacional para os elementos femininos:

- a) Criar e presidir um grupo de trabalho com o máximo de três elementos que debata os problemas específicos e necessidades dos elementos femininos no seio da polícia pública, nomeadamente condições de trabalho e assuntos que o grupo identifique como importantes e prioritários;
- b) Escolher os membros do grupo de trabalho;
- c) Organizar e agendar as reuniões do grupo de trabalho;
- d) Apresentar as decisões do grupo de trabalho à direção para aprovação;
- e) Representar o grupo de trabalho junto da direção;
- f) Coordenar a atividade do grupo de trabalho com o vice-presidente da sua área.

2- Estabelecer relações com organizações ou grupos com objetivos análogos.

3- A coordenadora nacional para os elementos femininos, preside ao grupo de ação de elementos femininos (GAEF), que é constituído pelas sócias do sindicato, exerce funções consultivas e de apoio à direção, procurando nomeadamente, a conciliação entre a vida profissional e familiar tendo em vista a resolução dos problemas específicos da mulher polícia, que aprovará o respetivo regulamento de funcionamento, e é constituído por um máximo de três elementos, coordenado por uma coordenadora para o grupo.

SUBSECÇÃO IV

Coordenadores-gerais, coordenadores-gerais adjuntos, coordenadores nacionais, coordenadores adjuntos e coordenadores de uniões sindicais

Artigo 60.º

Competência dos coordenadores-gerais, coordenadores-gerais adjuntos, coordenadores nacionais adjuntos e coordenadores de uniões sindicais

1- A competência dos coordenadores-gerais, coordenadores-gerais adjuntos, coordenadores e coordenador adjunto,

é definida em regulamento interno aprovado pelo conselho executivo.

SUBSECÇÃO V

Secretários diretivos, secretários diretivos adjuntos e vogais

Artigo 61.º

Competências dos secretários diretivos, secretários diretivos adjuntos e vogais

1- As competências e funções dos secretários diretivos, secretários diretivos adjuntos e vogais são atribuídas por despacho do presidente depois de ouvido o conselho executivo.

SUBSECÇÃO VI

Área de relações públicas e relações exteriores

Artigo 62.º

Composição

1- A área de relações públicas e exteriores faz parte integrante da direção é composta por:

- a) Um vice-presidente da área de relações públicas e exteriores;
- b) Três secretários de relações públicas;
- c) Três secretários de relações exteriores.

Artigo 63.º

Competências do vice-presidente da área de relações públicas e relações exteriores

1- Compete ao vice-presidente da área de relações públicas e relações exteriores:

- a) Coadjuvar o presidente do SINAPOL;
- b) Substituir o presidente sempre que lhe seja nomeada essa função;
- c) Representar o SINAPOL sempre que necessário, independentemente da situação;
- d) Assinar toda a documentação relativa às relações exteriores;
- e) Supervisionar as atividades dos secretários de relações públicas e relações exteriores;
- f) Elaborar mensalmente um comunicado referente à atuação do SINAPOL;
- g) Propor à direção o mapa de atividades das relações públicas a desenvolver mensalmente;
- h) Desenvolver todas as atividades de relações públicas e relações exteriores determinadas pela direção ou pelo presidente do SINAPOL;
- i) Manter atualizada listagem de sócios, delegados e funcionários com o propósito de divulgação das ações sindicais e protocolos;
- j) Construir e manter a página do sindicato na internet, assim como criar e gerir as caixas de correio eletrónico do sindicato;
- k) Determinar as atividades dos secretários da sua área;
- l) Fazer a gestão de infra-estruturas abertas ao público do

SINAPOL, bem como das suas delegações;

m) Elaborar um órgão de informação escrito do SINAPOL, podendo para isso solicitar a colaboração de vogais da direção ao presidente do SINAPOL;

n) Chamar a si todas as competências atribuídas aos restantes membros da área de relações públicas;

o) Apresentar propostas de regulamentos à direção no âmbito da área de relações públicas e exteriores;

p) Assumir, quando assim lhe for designado pelo presidente do SINAPOL, o cargo de presidente em exercício.

Artigo 64.º

Competências dos secretários de relações públicas e exteriores

1- Compete ao secretário de relações públicas:

a) Representar o SINAPOL sempre que for necessário perante os meios de comunicação social, gerir a página de internet do sindicato, a página do sindicato nas redes sociais e entre outras situações determinadas pela direção, bem como auxiliar o vice-presidente de relações públicas em ações de divulgação e informação aos sócios de toda a informação, bem como ações de contacto com todos os profissionais da Polícia de Segurança Pública.

b) Analisar a opinião dos sócios e demais profissionais da Polícia de Segurança Pública, através de estudos, inquéritos e sondagens, propondo medidas tendentes à manutenção ou à modificação da opinião sobre o SINAPOL.

2- Compete ao secretário de relações exteriores, representar o SINAPOL e estabelecer parcerias, protocolos e convénios com instituições de utilidade pública, estabelecimento de ensino, organismos municipais e estado e informar logo que possível aos sócios de todos os protocolos e convénios, entre outras determinadas pela direção.

SUBSECÇÃO VII

Área jurídica

Artigo 65.º

Composição

1- A área jurídica é composta por:

- a) Um vice-presidente da área jurídica;
- b) Cinco secretários executivos.

Artigo 66.º

Competências do vice-presidente da área jurídica

1- Compete ao vice-presidente da área disciplinar, congressos e assembleias:

- a) Coadjuvar o presidente do SINAPOL;
- b) Substituir o presidente da direção nacional sempre que lhe seja nomeada essa função;
- c) Representar o SINAPOL sempre que necessário, independentemente da situação;
- d) Coordenar com os advogados a gestão do gabinete jurídico do SINAPOL;
- e) Supervisionar os processos de patrocínio jurídico;
- f) Presidir ao conselho disciplinar;

g) Supervisionar e acompanhar o trabalho do instrutor e secretário disciplinar;

h) Coordenar todas as matérias relativas a formação profissional do Centro de Técnicas Policiais - CTP.

i) Emitir pareceres jurídicos que lhe sejam solicitados pelo presidente do SINAPOL, ou pela direção;

j) Decidir sobre todas as matérias relacionadas com pedidos de patrocínio jurídico, bem como propor à direção a sua regulamentação;

k) Assumir, quando assim lhe for designado pelo presidente do SINAPOL, o cargo de presidente em exercício.

Artigo 67.º

Competência dos secretários executivos

1- As competências e funções dos secretários executivos são atribuídas por despacho do presidente, sob proposta do vice-presidente da área jurídica e depois de ouvido o conselho executivo.

Artigo 68.º

Instrutor e secretário disciplinar

1- O instrutor disciplinar será nomeado pelo vice-presidente da área jurídica, de entre os membros da direção.

2- Compete ao instrutor disciplinar o seguinte:

a) Cumprir o despacho que ordena a elaboração de processo disciplinar;

b) Determina a atividade do secretário disciplinar;

c) Elabora o processo disciplinar mediante o regulamento disciplinar;

d) Propõe a medida disciplinar a aplicar.

3- O secretário disciplinar será nomeado pelo vice-presidente da área jurídica, de entre os membros da direção.

SUBSECÇÃO VIII

Área de ação social

Artigo 69.º

Secretário da presidência

1- O secretário da presidência, é membro efetivo da direção e tem como função a gestão da área de ação social do sindicato bem como o acompanhamento da área de formação profissional.

2- Compete ao secretário da presidência:

a) Auxiliar o presidente em todas as atividades;

b) Gerir os serviços de assistência médica do SINAPOL, quando exista;

c) Coadjuvar na área da formação profissional disponibilizada pelo SINAPOL aos associados e outros devidamente autorizados.

SUBSECÇÃO IX

Conselho de apoio sindical

Artigo 70.º

Conselho de apoio sindical

O conselho de apoio sindical é um órgão consultivo e composto por:

a) Um presidente;

b) Um vice-presidente;

c) Um secretário;

d) Um coordenador para as polícias municipais.

Artigo 71.º

Gabinete médico

Pode funcionar na sede nacional e nas sedes regionais e delegações quando deliberado pela assembleia-geral, um gabinete médico onde serão prestadas consultas médicas gratuitas de consulta geral, psicologia, psiquiatria e outras que venham a ser consideradas relevantes.

CAPÍTULO VI

Corpos gerentes, delegações e secretariados regionais e delegados sindicais

SECÇÃO I

Os corpos gerentes

Artigo 72.º

Corpos gerentes

1- São corpos gerentes do SINAPOL:

a) Os membros da mesa da assembleia-geral;

b) Os membros da direção nacional;

c) Os membros do conselho de Finanças;

d) Os membros do conselho de apoio sindical;

e) Os membros do conselho fiscal.

SECÇÃO II

Das delegações

Artigo 73.º

Criação - Delegações distritais do SINAPOL

1- Podem ser criadas ou extintas pela direção do sindicato delegações distritais em qualquer parte do território nacional, sempre que haja necessidade de apoio e representação mais direta junto dos associados, exceto no distrito onde se encontra a sede nacional do SINAPOL, nas Regiões Autó-

nomas dos Açores e Madeira e nas áreas metropolitanas de Lisboa e Porto;

2- O membro dos corpos gerentes mais antigo, caso não exista secretário regional no comando, será o presidente da delegação, a menos que o mesmo abdique do cargo, passando a ser o presidente o delegado sindical que seja sócio à mais anos, e assim sucessivamente;

3- As delegações distritais regem-se por regulamento próprio aprovado pela direção.

Artigo 74.º

Composição das delegações

1- As delegações são compostas por:

- 1- Os corpos gerentes que pertencem ao comando;
- 2- Os delegados sindicais que pertencem ao comando;
- 3- Os associados que pertencem ao comando.

Artigo 75.º

Competências das delegações

1- As competências das delegações são:

- a) Dinamizar a vida sindical no(s) respetivo(s) comandos policiais, designadamente através da difusão das informações sindicais e de reuniões periódicas com os associados;
- b) Dar parecer, quando solicitado, sobre as propostas de admissão de sócios dos despectivos comandos policiais;
- c) Elaborar e manter atualizado o inventário de bens adstritos à respetiva delegação;
- d) Desempenhar com eficiência todas as tarefas que neles sejam delegadas;
- e) Gerir eficazmente todos os fundos que eventualmente possam vir a estar à sua disposição;
- f) Fazer o levantamento das questões profissionais do(s) respetivo(s) comando(s) e dirigi-lo à direção;
- g) Representar o sindicato, sempre que autorizado pelo presidente em reuniões sindicais e eventos na região;
- h) Representar o sindicato, sempre que autorizado pelo vice-presidente da área de relações públicas e relações exteriores, nos meios de comunicação social, no estabelecimento de protocolos.

SECÇÃO III

Dos delegados

Artigo 76.º

Delegados sindicais e representantes sindicais

1- O delegado sindical é um elemento de dinamização e de coordenação da atividade sindical no local de trabalho, representando os associados perante a direção.

2- Será o delegado sindical é eleito por sufrágio secreto em assembleia-geral, nos termos do número de vagas atribuídas pela fórmula prevista na lei sindical da PSP.

3- No desempenho das suas funções, os delegados sindicais serão devidamente credenciados pelo sindicato.

4- Os delegados sindicais podem ser destituídos das seguintes formas:

- a) Por escrutínio direto e secreto;
- b) Por decisão da assembleia-geral por maioria simples, em concordância disposto nos estatutos.

Artigo 77.º

Comunicação de eleição ou exoneração dos delegados sindicais

1- A eleição ou exoneração dos delegados sindicais será fixada nos locais próprios para conhecimento dos sócios e comunicada pelo sindicato, no prazo de 15 dias ao responsável pela unidade orgânica aonde exerça a sua atividade profissional.

Artigo 78.º

Competências

1- Compete aos delegados sindicais estabelecer a ligação entre os corpos gerentes do sindicato e os sócios que os representam, nomeadamente:

- a) Defender os interesses dos associados nos despectivos serviços ou locais de trabalho;
- b) Estimular a participação ativa dos associados na vida sindical;
- c) Distribuir informação sobre a atividade do sindicato;
- d) Participar nas reuniões para que sejam convocados;
- e) Fiscalizar as estruturas de assistência social, higiene e segurança existentes no seu local de trabalho.

Artigo 79.º

Cessação de funções

1- Os delegados sindicais cessarão o seu mandato com o dos corpos gerentes, podendo sempre ser reeleitos sucessivamente.

2- Os delegados sindicais podem ver a sua função suspensa, sempre que estiverem a decorrer processos disciplinares contra os mesmos.

Artigo 80.º

Assembleia de delegados sindicais

A assembleia de delegados sindicais é composta por todos os delegados sindicais de cada comando ou cada ilha no caso dos secretariados regionais e tem por objetivo fundamental discutir e analisar a ação sindical desenvolvida e pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pelo vice-presidente da área sindical ou pelo coordenador nacional de delegados sindicais.

Após as eleições para os corpos gerentes e para os delegados sindicais, será realizado no prazo máximo de quinze dias uma Assembleia de delegados sindicais, onde através de voto secreto será escolhido o presidente da assembleia de delegados.

O delegado sindical que obtiver maior quantidade de votos, será o presidente da assembleia de delegados.

A assembleia de delegados sindicais é um órgão meramente consultivo, não podendo tomar posições públicas, competindo-lhes apenas apresentar as suas conclusões ao coordenador nacional de delegados sindicais.

A assembleia de delegados sindicais é presidida pelo

presidente da assembleia de delegados e convocada por este.

A direção pode convocar os delegados sindicais de uma região geográfica ou sector de atividade, sempre que tal se justifique ou que assim o entenda.

CAPÍTULO VII

Regime eleitoral

Artigo 81.º

Capacidade eleitoral

1- A assembleia-geral eleitoral é constituída por todos os sócios no pleno uso dos seus direitos sindicais e que tenham as quotas pagas até ao mês anterior ao da elaboração dos cadernos eleitorais.

2- Só poderão candidatar-se os sócios inscritos há mais de quatro anos e no pleno uso dos seus direitos sindicais.

3- Durante os primeiros quatro anos do SINAPOL não se aplica o disposto no número 2 deste artigo.

Artigo 82.º

Organização do processo eleitoral

Na organização do processo eleitoral, compete à mesa da assembleia-geral:

a) Marcar a data das eleições com sessenta dias de antecedência em relação ao período em que termine o mandato dos órgãos a substituir;

b) Convocar a assembleia-geral eleitoral nos termos do artigo 20.º, dos presentes estatutos, sempre que se aplique;

c) Organizar os cadernos eleitorais, locais de voto, empossar membros das mesas de voto e apreciar as reclamações apresentadas.

Artigo 83.º

Cadernos eleitorais

Os a existência ou não de cadernos eleitorais é regulada nos termos do regime geral de proteção de dados em vigor

Artigo 84.º

Candidaturas

1- A apresentação de candidaturas poderá ser feita por um mínimo de 65 associados.

2- A apresentação das candidaturas a lista abrange obrigatoriamente uma lista completa dos cargos dos corpos gerentes referidos no artigo 72.º, alínea b), alínea c) e alínea d).

3- As listas candidatas serão apresentadas 45 dias antes da data designada para a realização do acto eleitoral.

4- A direção apresentará, obrigatoriamente, uma lista de candidatos, quando não se apresentarem a sufrágio quaisquer candidaturas.

5- O presidente da mesa da assembleia-geral providenciará, dentro dos cinco dias posteriores ao termo de prazo para a apresentação de listas, a sua fixação na sede do sindicato e restantes instalações do SINAPOL.

Artigo 85.º

Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral é composta por um mínimo de seis associados, no pleno uso dos seus direitos sindicais, em representação equitativa de todas as listas candidatas, sendo presidida pelo presidente da mesa da assembleia-geral.

2- Os candidatos aos corpos gerentes com os cargos presidentes e vice-presidentes, não poderão fazer parte desta comissão.

3- A comissão eleitoral será empossada pela mesa da assembleia-geral, até quarenta e oito horas após o termo do prazo estabelecido para a apresentação de candidaturas.

Artigo 86.º

Competência da comissão eleitoral

Compete à comissão eleitoral:

1- Constatar a elegibilidade dos candidatos e receber todas as reclamações, até oito dias após a sua tomada de posse, sendo lavradas sempre actas.

2- Decidir no prazo de quarenta e oito horas, sobre todas as reclamações recebidas.

3- Dar conhecimento imediato ao primeiro subscritor das listas onde hajam irregularidades, para efetuar as respetivas correções, no prazo de cinco dias após comunicação.

4- Proceder, nas vinte e quatro horas seguintes ao prazo concedido nos termos da alínea anterior, à aprovação definitiva das candidaturas.

5- Fiscalizar todo o processo eleitoral.

6- Providenciar a instalação das mesas de voto, nas delegações, secretariados regionais, secretariados metropolitanos e na sede nacional do sindicato ou em outros locais aceites de mútuo acordo pelas listas candidatas.

7- A comissão fiscalizadora eleitoral deverá promover a constituição dos representantes das listas às mesas de voto, até três dias antes das eleições.

8- Proceder à divulgação dos resultados provisórios até vinte e quatro horas após o encerramento das mesas de voto;

9- Decidir no prazo de quarenta e oito horas, sobre qualquer recurso interposto do acto eleitoral;

10- Informar a mesa da assembleia-geral dos resultados definitivos do acto eleitoral nas vinte e quatro horas seguintes à resolução de eventuais recursos.

Artigo 87.º

Recurso

1- Do acto eleitoral cabe recurso fundamentado para a comissão eleitoral, no prazo de quarenta e oito horas.

2- Das decisões da comissão eleitoral cabe recurso para a assembleia-geral que se realizará 8 dias úteis após a receção do recurso.

Artigo 88.º

Campanha eleitoral

1- O período de campanha eleitoral inicia-se no vigésimo dia anterior ao acto eleitoral e termina quarenta e oito horas

antes da realização deste.

2- A utilização dos serviços do sindicato deve ser assegurada equitativamente às diferentes listas concorrentes às eleições, sempre sem custos acrescidos para o SINAPOL.

Artigo 89.º

Votação

1- O voto é direto e secreto, sempre em urna.

2- Não é permitido o voto por procuração.

3- É permitido o voto por correspondência desde que sejam cumpridos os seguintes procedimentos:

a) O sócio solicite o boletim de voto à sede nacional do SINAPOL, bem como a carta padrão que o deverá acompanhar;

b) O eleitor dobra o boletim de voto em quatro, encerra-o num envelope branco, devidamente fechado e sem quaisquer inscrições exteriores, acompanhado de carta com a assinatura do sócio, cartão de sócio e cópia do cartão de cidadão e remeterá o mesmo por correio registado com aviso de receção;

c) O envelope a que se refere a alínea anterior é dirigido ao presidente da mesa da assembleia-geral;

d) A morada colocada no aviso de receção terá de ser obrigatoriamente a mesma que o sócio possui na sua ficha de sócio, sob pena do voto não ser validado;

e) Os votos por correspondência são remetidos a até ao 5.º dia útil anterior ao da realização da eleição, só contando para o apuramento dos resultados os recebidos na sede nacional até à hora do encerramento das urnas;

f) O presidente da mesa abrirá o envelope, identificará o sócio, dará baixa do seu voto e introduzirá o boletim dobrado em 4 que se encontra no envelope na respetiva urna de voto.

CAPÍTULO VIII

Do regime financeiro

Artigo 90.º

Exercício anual

O exercício anual no regime financeiro corresponde a um período de 12 meses, que pode ou não coincidir com o ano civil.

Artigo 91.º

Receitas e património

1- São receitas do SINAPOL:

a) O produto das jóias e quotas;

b) As doações ou legados;

c) Quaisquer outras, designadamente subsídios, patrocínios ou donativos, que legalmente lhe possam ser atribuídas.

2- Os valores serão depositados em instituição bancária na conta do SINAPOL.

3- Os levantamentos serão efetuados por membro dos corpos gerentes com competência estatutária para isso.

4- Quando as delegações disponham de verbas, movi-

mentarão também essas verbas postas à sua disposição por cheques assinados pelos presidentes e outros membros das delegações.

5- Entende-se por património do SINAPOL todos os bens móveis e imóveis e o rendimento desses bens.

6- O património do SINAPOL nunca poderá ser dividido ou partilhado.

Artigo 92.º

Despesas

Consideram-se despesas do SINAPOL, todas as resultantes do cumprimento dos estatutos e dos regulamentos internos, bem como, todas as que sejam necessárias para o bom funcionamento do sindicato e que tenham tido a aprovação da presidência e da vice-presidência da área de finanças.

Artigo 93.º

Vinculação

1- O SINAPOL vincula-se desde que os respetivos documentos sejam assinados pelo presidente do SINAPOL ou pelo mínimo conjunto de quatro vice-presidentes.

2- Para efeitos de estabelecimento de parcerias ou protocolos, com vista a obter das regalias para os sócios, junto de entidades privadas, entidades públicas, fundações e estabelecimentos de ensino, o SINAPOL vincula-se pela simples assinatura de um dos seus corpos gerentes.

CAPÍTULO IX

Alteração dos estatutos

Artigo 94.º

Modo de alteração

1- Os presentes estatutos só podem sofrer alteração em assembleia-geral expressamente convocada para esse efeito, por proposta do presidente ou de dois terços da direção e a respetiva proposta terá que ser aprovada por voto direto, conforme disposto no número 5, do artigo 23.º, dos presentes estatutos.

2- Relativamente à alteração dos artigos 1.º, 81.º, 94.º, 98.º e 99.º, os mesmos requerem a presença de um mínimo de 200 associados com uma votação de 150 sócios em unanimidade.

3- Relativamente à alteração dos artigos 30.º, 31.º, 32.º, 33.º e 34.º, os mesmos requerem a presença de um mínimo de 200 associados com uma votação útil de dois terços da assembleia em unanimidade.

Artigo 95.º

Divulgação

O projeto de alteração terá de ser afixado na sede e assegurada a divulgação entre os sócios, com o mínimo de quinze dias de antecedência em relação à assembleia-geral referida no artigo anterior.

CAPÍTULO X

Extinção do SINAPOL

Artigo 96.º

Extinção, fusão ou qualquer outra forma de transformação

No caso de extinção, fusão ou qualquer outra forma de transformação que implique decisão sobre o património do SINAPOL, a assembleia-geral deliberará sobre o destino a dar a todos os bens do seu património, sob proposta da direção, sendo que nenhum sócio poderá receber, a qualquer título, património do sindicato.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais e transitórias

Artigo 97.º

Regulamentação

A regulamentação da atividade das diversas estruturas, em tudo o que não for previsto nos presentes estatutos, será feita em regulamento próprio, discutido pela direção e remeterá para ser aprovado em assembleia-geral.

Artigo 98.º

Conselho de fundadores

É criado o conselho de fundadores que será um órgão de carácter consultivo do presidente do SINAPOL, e constituído por todos os sócios fundadores que se tenham ininterruptamente sido sócios depois de terem deixado de exercer cargos na direção, conselho fiscal e assembleia-geral do SINAPOL, que de acordo com o artigo 27.º, número 5, da Lei n.º 14/2002, de 19 de fevereiro, terão direito a 15 horas anuais de dispensa de serviço.

Artigo 99.º

Adjunto da presidência

1- O adjunto da presidência, é membro efetivo da direção e tem como função a gestão da área de ação social do sindicato bem como o acompanhamento da área de formação profissional.

2- O adjunto da presidência é nomeado pelo presidente de entre os sócios fundadores do SINAPOL, enquanto estes existirem e exonerado pelo presidente do SINAPOL.

3- Compete ao adjunto da presidência:

- Assessorar o presidente na atividade não sindical;
- Gerir a atividade de ação social, nomeadamente apoio social aos associados e seus familiares, conforme legislação nacional sobre ação social;
- Coadjuvar na área da formação profissional disponibilizada pelo SINAPOL aos associados e outros devidamente autorizados.

CAPÍTULO XII

Secretariados regionais

Artigo 100.º

Autonomia administrativa

1- Os secretariados regionais dos Açores e da Madeira, são estruturas sindicais regionais do SINAPOL, com autonomia administrativa da sede nacional, respondendo apenas perante a presidência do SINAPOL

2- Os secretariados regionais dos Açores e da Madeira serão abreviadamente designados pelo anagrama SINAPOL-Açores e SINAPOL-Madeira.

3- Os secretariados regionais dos Açores e da Madeira foram criados para servir os interesses dos elementos da Polícia de Segurança Pública que prestam serviço nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, tendo como objetivo fulcral promover junto da tutela, dos governos regionais e da Polícia de Segurança Pública.

4- Os secretariados possuem regulamento próprio.

Artigo 101.º

Símbolos regionais

Aos símbolos constantes no artigo 3.º, será acrescentado à parte superior, uma adaptação das bandeiras regionais dos Açores e da Madeira conforme anexo 2 e 3 a este estatuto.

SECÇÃO I

Secretariado

Artigo 102.º

Sede

1- A sede do secretariado regional dos Açores será na Ilha de São Miguel, Concelho de Ponta Delgada, podendo alterar a localização, por decisão da assembleia-geral.

2- Podem ser criadas ou extintas delegações na Ilha Terceira, concelho de Angra do Heroísmo ou Ilha do Faial, concelho da Horta ou quaisquer outras formas de organização descentralizada, quando e onde se justifique, pela necessidade de colaboração com os associados.

Artigo 103.º

Composição

O secretariado regional dos Açores é composto por:

- A direção regional.
- Os delegados sindicais que trabalhem na área geográfica do secretariado.

Artigo 104.º

Constituição da direção regional do secretariado regional dos Açores:

- A direção regional do secretariado regional dos Açores

é constituída membros da direção nacional do SINAPOL, mas que no âmbito da atividade regional desempenham duplamente funções na direção regional e que são:

- a) Presidente do secretariado regional dos Açores;
- b) Vice-presidente do secretariado dos secretariado regional dos Açores;
- c) Coordenador regional dos secretariado regional dos Açores;
- d) Coordenador regional adjunto dos secretariado regional dos Açores;
- e) Coordenador da divisão policial de Angra de Heroísmo;
- f) Coordenador da divisão policial da Horta;
- g) Coordenador da divisão policial de Ponta Delgada.

2- Os membros da direção regional do secretariado regional dos Açores, são sempre membros da direção Nacional, nos termos do artigo 29.º

Artigo 105.º

O presidente do secretariado regional dos Açores

1- O presidente do secretariado regional dos Açores é o órgão máximo regional, que representa e supervisiona todas as atividades do sindicato ao nível regional, podendo delegar competências a membros da direção regional. O seu voto é fator de desempate.

2- Na necessidade da sua substituição, tomará o seu lugar, o vice-presidente do secretariado regional dos Açores.

3- O Presidente do secretariado regional dos Açores responde apenas perante o presidente do SINAPOL ou quem o substitua.

4- O presidente do secretariado regional dos Açores é por inerência de cargo vice-presidente da direção do SINAPOL

Artigo 106.º

Competências do presidente do secretariado regional dos Açores

1- Compete aos presidente do secretariado regional dos Açores:

- a) Convocar e presidir as reuniões da direção regional;
- b) Representar o sindicato em todos os actos e organizações na Região Autónoma dos Açores;
- c) Assegurar juntamente com o secretário regional de finanças, a gestão corrente do secretariado;
- d) Convocar as reuniões extraordinárias nos termos dos presentes estatutos;
- e) Despachar os assuntos urgentes no âmbito da Região Autónoma dos Açores, independentemente de aprovação ou não aprovação da direção regional, tendo no entanto que comunicar o facto previamente ao presidente da direção nacional;
- f) Presidir a todos os grupos de trabalho ou atividades do secretariado regional dos Açores em que esteja presente;
- g) Autorizar o pagamento de despesas relativas à gestão corrente do secretariado regional dos Açores;
- h) Aprovar e dar posse aos presidentes das delegações do secretariado regional dos Açores;
- i) Representar o SINAPOL sempre que for necessário perante os meios de comunicação social nacionais e regionais;

j) Exercer todas as competências estatutariamente atribuídas aos restantes membros da direção regional.

Artigo 107.º

Competências do vice-presidente do secretariado regional dos Açores

1- Compete ao vice-presidente do secretariado regional dos Açores:

- a) O vice-presidente do secretariado coadjuva o presidente do secretariado regional dos Açores e substitui-o, quando previamente autorizado.
- b) Representar o SINAPOL sempre que for necessário perante os meios de comunicação social nacionais e regionais, quando previamente autorizado;
- c) Supervisiona as ações de formação.

Artigo 108.º

Competência do secretário regional do secretariado regional dos Açores

1- Compete ao secretário regional do secretariado regional dos Açores:

- a) Substituir o presidente do secretariado regional dos Açores quando previamente autorizado;
- b) Quando existir gerir o conteúdo das páginas de internet do secretariado regional dos Açores, entre outras situações determinadas pela direção regional, bem como promover ações de divulgação e informação aos sócios de toda a informação, bem como ações de contacto com todos os profissionais da Polícia de Segurança Pública;
- c) Orientar e dirigir as reuniões de direção;
- d) Lavrar as actas das reuniões de direção;
- e) Providenciar para que os ficheiros e actas se encontrem atualizados e disponíveis para consulta durante as reuniões e sempre que oficiosamente lhe seja solicitado;
- f) Coordenar o apoio social.

Artigo 109.º

Competência do secretário regional adjunto do secretariado regional dos Açores

1- Compete ao secretário regional adjunto do secretariado regional dos Açores:

- a) A orientação e definição da política sindical na região tendo em conta as características intrínsecas do arquipélago, seguindo as diretivas da direção regional;
- b) Comunicar ao presidente do secretariado regional dos Açores toda a informação relevante a nível sindical, bem coordenar a atividade com os coordenadores para as divisões;
- c) Representar o SINAPOL junto da comunicação social e hierarquia da Polícia de Segurança Pública, sempre que necessário e quando previamente autorizado;
- d) Coordenar junto com o vice-presidente da área jurídica a gestão do gabinete jurídico do SINAPOL a nível do secretariado regional dos Açores;
- e) Supervisionar os processos de patrocínio jurídico a nível do secretariado regional dos Açores.

Artigo 110.º

Competências dos coordenadores das divisões policiais do secretariado regional dos Açores

1- Compete aos coordenadores das divisões policiais do secretariado regional dos Açores:

a) Dinamizar a vida sindical nos despectivos grupos de ilhas, designadamente através da difusão das informações sindicais e de reuniões periódicas com os associados;

b) Elaborar e manter atualizado o inventário de bens adstritos à respetiva delegação;

c) Desempenhar com eficiência todas as tarefas que neles sejam delegadas;

d) Gerir eficazmente todos os fundos que eventualmente possam vir a estar à sua disposição;

e) Fazer o levantamento das questões profissionais dos despectivos grupos de ilhas e dirigi-lo à direção;

f) Comunicar ao presidente do secretariado regional dos Açores toda a informação relevante, bem como todo o tipo de notícia que possa colocar em causa o bom nome, a dignidade ou a credibilidade do SINAPOL, ou da sua direção;

g) Representar o sindicato, sempre que autorizado pelo presidente do secretariado regional dos Açores em reuniões sindicais e eventos na região;

h) Representar o sindicato, sempre que autorizado pelo presidente do secretariado regional dos Açores, nos meios de comunicação social e no estabelecimento de protocolos.

SECÇÃO II

Secretariado regional da Madeira

Artigo 111.º

Sede

1- A sede do secretariado regional da Madeira - SINAPOL-Madeira será no concelho do Funchal, podendo alterar a localização, por decisão da assembleia-geral.

2- Pode ser criada ou extinta uma delegação em Porto Santo, caso exista necessidade de colaboração com os associados.

Artigo 112.º

Composição

O secretariado regional da Madeira é composto por:

1- A direção regional.

2- Os delegados sindicais que sindicais que trabalhem na área geográfica do secretariado.

Artigo 113.º

Constituição da direção regional do secretariado regional da Madeira

1- A direção regional do secretariado regional da Madeira é constituída por:

a) Presidente do secretariado regional da Madeira;

b) Vice-presidente do secretariado regional da Madeira;

c) Coordenador regional do secretariado regional da Madeira;

d) Coordenador da divisão policial de Machico;

e) Coordenador da divisão policial do Funchal;

f) Coordenador da divisão policial de Câmara de Lobos.

2- Os membros da direção regional do secretariado regional da Madeira, são sempre membros da direção nacional, nos termos do artigo 29.º

Artigo 114.º

O presidente do secretariado regional da Madeira

1- O presidente do secretariado regional da Madeira é o órgão máximo, que representa e supervisiona todas as atividades do sindicato ao nível regional, podendo delegar competências a membros da direção regional. O seu voto é fator de desempate.

2- Na necessidade da sua substituição, tomará o seu lugar, o vice-presidente do secretariado regional da Madeira.

3- O presidente do secretariado regional da Madeira responde apenas perante o presidente ou quem o substitua.

Artigo 115.º

Competências do presidente do secretariado regional da Madeira

1- Compete ao presidente do secretariado regional da Madeira:

a) Convocar e presidir as reuniões da direção regional;

b) Representar o sindicato em todos os actos e organizações na Região Autónoma da Madeira;

c) Assegurar juntamente com o tesoureiro, a gestão corrente do secretariado;

d) Convocar as reuniões extraordinárias nos termos dos presentes estatutos;

e) Despachar os assuntos urgentes no âmbito da Região Autónoma da Madeira, independentemente de aprovação ou não aprovação da direção, tendo no entanto que comunicar o facto previamente ao presidente da direção nacional;

f) Presidir a todos os grupos de trabalho ou atividades do secretariado regional da Madeira em que esteja presente;

g) Autorizar o pagamento de despesas relativas à gestão corrente do secretariado regional da Madeira;

h) Aprovar e dar posse aos presidentes das delegações do secretariado regional da Madeira;

i) Representar o SINAPOL sempre que for necessário perante os meios de comunicação social regionais;

j) Exercer todas as competências estatutariamente atribuídas aos restantes membros da direção regional.

Artigo 116.º

Competências do vice-presidente do secretariado regional da Madeira

1- Compete ao vice-presidente do secretariado regional da Madeira:

a) O vice-presidente do secretariado coadjuva o presidente do secretariado e substitui-o, quando previamente autorizado.

b) Supervisiona as ações de formação.

Artigo 117.º

Competência do coordenador regional do secretariado regional da Madeira

1- Compete ao coordenador regional do secretariado regional da Madeira

a) Substituir o presidente do SINAPOL-Madeira quando previamente autorizado;

b) Sempre que exista gerir as páginas de internet do secretariado regional da Madeira, entre outras situações determinadas pela direção regional, bem como promover ações de divulgação e informação aos sócios de toda a informação, bem como ações de contacto com todos os profissionais da Polícia de Segurança Pública;

c) Orientar e dirigir as reuniões de direção;

d) Lavar as actas das reuniões de direção;

e) Providenciar para que os ficheiros e actas se encontrem atualizados e disponíveis para consulta durante as reuniões e sempre que oficiosamente lhe seja solicitado.

Artigo 118.º

Competências dos coordenadores das divisões policiais do secretariado regional da Madeira

1- Compete aos coordenadores das divisões policiais do secretariado regional da Madeira:

a) Dinamizar a vida sindical nos despectivos grupos de ilhas, designadamente através da difusão das informações sindicais e de reuniões periódicas com os associados;

b) Elaborar e manter atualizado o inventário de bens adstritos à respetiva delegação;

c) Desempenhar com eficiência todas as tarefas que neles sejam delegadas;

d) Gerir eficazmente todos os fundos que eventualmente possam vir a estar à sua disposição;

e) Fazer o levantamento das questões profissionais dos despectivos grupos de ilhas e dirigi-lo à direção;

f) Comunicar ao presidente do secretariado regional dos Açores toda a informação relevante, bem como todo o tipo de notícia que possa colocar em causa o bom nome, a dignidade ou a credibilidade do SINAPOL, ou da sua direção;

g) Representar o sindicato, sempre que autorizado pelo presidente do secretariado regional dos Açores em reuniões sindicais e eventos na região;

h) Representar o sindicato, sempre que autorizado pelo presidente do secretariado regional dos Açores nos meios de comunicação social e no estabelecimento de protocolo;

i) Representar o sindicato, sempre que autorizado pelo presidente do secretariado regional da Madeira, nos meios de comunicação social e no estabelecimento de protocolos.

CAPÍTULO XIII

O conselho fiscal

Artigo 119.º

Composição e eleição do conselho fiscal

1- O conselho fiscal é um órgão soberano, eleito em assembleia-geral como parte integrante de uma lista candidata aos corpos gerentes do SINAPOL, constituído pelos seguintes membros:

a) Um presidente do conselho fiscal;

b) Um vice-presidente do conselho fiscal;

c) Um relator do conselho fiscal;

d) Um secretário do conselho fiscal.

2- Incumbe aos membros do conselho fiscal cessantes, na primeira assembleia-geral realizada após eleições, proceder à eleição dos novos membros do conselho fiscal.

Artigo 120.º

Funcionamento e competências do conselho fiscal

1- O conselho fiscal só pode funcionar com a maioria dos seus membros.

2- O conselho fiscal delibera por maioria simples.

3- Compete ao conselho fiscal:

a) Reunir mensalmente para examinar a contabilidade do sindicato, elaborando relatório sumário, que será apresentado à direção nos dez dias seguintes;

b) Solicitar ao presidente da mesa da assembleia-geral a convocação de uma assembleia-geral, sempre que surja qualquer problema ou irregularidade na gestão financeira do sindicato, para a qual a direção não tenha esclarecimento;

c) Assistir às reuniões da direção, bem como dar os pareceres que lhe forem solicitados pela direção ou pelo presidente do SINAPOL;

d) Informar a assembleia-geral sobre a situação económica e financeira do sindicato sempre que lhe seja oficiosamente solicitado;

e) Dar anualmente parecer sobre o relatório e contas, bem como, sobre o orçamento ordinário;

f) Examinar e dar parecer sobre os orçamentos suplementares que sejam requeridos;

g) Proceder à liquidação dos bens do sindicato na altura da sua dissolução;

h) Auxiliar o vice-presidente de finanças, sempre que lhe seja isso solicitado;

i) Proceder à eleição dos membros da mesa da assembleia-geral no termos do artigo 20.º;

j) Os membros do conselho fiscal devem proceder, conjunta ou separadamente e em qualquer época do ano, a todos

os actos de verificação e inspeção que considerem convenientes para o cumprimento das suas obrigações de fiscalização.

4- O conselho fiscal deverá lavrar e assinar em livro próprio as actas respeitantes a todas as reuniões.

5- Compete ao presidente do conselho fiscal designar e atribuir as funções de cada um dos membros daquele órgão bem como assinar todos dos documentos relativos às fiscalizações ou na sua ausência o vice-presidente do conselho fiscal.

6- Os membros do conselho fiscal são eleitos

7- Os membros do conselho fiscal do SINAPOL são corpos gerentes do SINAPOL.

CAPÍTULO XIV

Centro de Técnicas Policiais - CTP

Artigo 121.º

Centro de Técnicas Policiais - CTP

1- Dentro das competências de formação atribuídas aos sindicatos, é criado o como departamento interno de formação profissional do SINAPOL o Centro de Técnicas Policiais - CTP, à frente designado por apenas CTP.

2- Na sua essência o CTP traduz-se num centro de formação profissional destinado e vocacionado para a especificidade da profissão policial.

3- São objetivos do CTP:

a) Ministras formação técnica policial e académica aos elementos das diversas forças, organismos e serviços de segurança, como coadjuvante da formação PSP;

b) Desenvolvimento de novas técnicas policiais;

c) Intercâmbio de conhecimentos e formações com organismo de formação profissional nacionais e de outros países.

4- O nome «Centro de Técnicas Polícias - CTP», é propriedade do SINAPOL e será registado no Instituto Nacional de Propriedade industrial.

CAPÍTULO XV

Artigo 122.º

Departamento clínico - SINAPOL-MED

1- Dentro das competências de saúde no trabalho, é criado o departamento clínico do sindicato, à frente designado por apenas SINAPOL-MED.

2- Na sua essência o SINAPOL-MED traduz-se num departamento do sindicato especialmente todos os profis-

sionais de saúde que desempenhem atividade clínica no SINAPOL-MED, terão obrigatoriamente de estar inscritos em ordens profissionais e sindicalizados em sindicatos da área da saúde.

3- É objetivo primordial do SINAPOL-MED, proporcionar actos das mais variadas especialidades médicas aos associados do SINAPOL e seus familiares.

CAPÍTULO XVI

Casos omissos, entrada em vigor, normas transitórias e disposições finais

Artigo 123.º

Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação serão resolvidos pela assembleia-geral, na lei e nos princípios gerais de direito.

Artigo 124.º

Interpretação e pareceres do presente estatuto

1- O SINAPOL é o proprietário intelectual do presente estatuto, sendo que apenas o sindicato poderá responder a quaisquer dúvidas que possam existir sobre o mesmo.

2- Não são autorizadas as elaborações de interpretações ou pareceres ao presente estatuto, efetuadas por entidades externas ao SINAPOL, de entre as quais se destacam o Ministério da Administração Interna e direcção nacional da PSP.

3- Quaisquer necessidades de esclarecimentos ou pareceres sobre o presente estatuto, deverão ser solicitadas ao vice-presidente da área jurídica do SINAPOL, que no prazo de 30 dias através do gabinete jurídico, prestará a informação necessárias ao esclarecimento cabal de eventuais interpretações e dúvidas.

Artigo 125.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor imediatamente após a sua aprovação.

Artigo 126.º

Normas transitórias

O disposto no número 3 do artigo 81.º, exceccionalmente, é prorrogado até 31 de dezembro 2020.

Registado em 31 de março de 2020, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 8, a fl. 193 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Sindicato Nacional da Polícia - SINAPOL - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de novembro de 2019 para o mandato de três anos.

Cargo	Nome
Presidente	Armando Fernando Queirós Ferreira
Adjunto da presidência	Nuno Alexandre Ramos Russo
Primeiro vice- presidente	Fernando Jorge Silva Gonçalves
Vice - presidente área vice sindical	Tiago Afonso Sobral Fernandes
Vice-presidente da área das finanças e relações internacionais	Nuno Alexandre Azevedo Lourenço Martins
Vice- presidente da área das relações publicas	José Joaquim Martins Gaspar
Vice- presidente da área jurídica	José dos Santos Dias Ludovino
Vice presidente, por inerência presidente do secretariado regional Açores	António Carlos Caceres dos Santos
Vice presidente, por inerência presidente do secretariado regional da Madeira	Vasco Bruno da Silva Marcial
Secretário-geral	Ricardo Linhares de Melo
Secretário da presidência	Vítor Manuel Serra Teixeira
Secretário-geral adjunto	António Carlos Silva Lopes
Secretário da direção	Maria Rosa Pereira Pinto Borreicho
Secretário direção adjunto	António José Marques Nereu
Secretário, por inerência presidente do secretariado metropolitano de Lisboa	Nelson José Ramugi de Brito
Secretário, por inerência presidente do secretariado metropolitano do Porto	Rui Pedro Soares de Jesus
Secretário, por inerência vice-presidente do secretariado metropolitano de Lisboa	Victor Hugo da Costa Cação
Secretário, por inerência vice -presidente do secretariado metropolitano do Porto	Manuel Mário da Silva Pereira
Secretário por inerência coordenador da região Norte	António Carlos Martins Reis
Secretário por inerência é coordenador da região Centro	Belmiro Manuel Pascoal Dias
Secretário, por inerência coordenador da região Sul	Maria Adelina Pires Rosa
Secretário adjunto	Luís Alberto Monteiro da Costa
Secretário adjunto, por inerência vice- presidente do secretariado regional dos Açores	José Manuel Rita Paiva
Secretário adjunto, por inerência vice- presidente do secretariado regional da Madeira	Ana Maria Rodrigues Silva Gonçalves
Secretário das relações públicas	José António Monteiro Gomes
Secretário das relações públicas	Manuela Dulce Ribeiro Varanda
Secretário das relações públicas	Tiago Emanuel Fazenda Delgado
Secretário das relações exteriores	António de Jesus Paixão Mealha Cavaco
Secretário das relações exteriores	Maria Luísa Alves do Vale Rodrigues
Secretário das relações exteriores	Luís Amaro Laureano Amaral
Secretário relações internacionais	Rita Isabel Ribeiro Rodrigues de N. Marques
Coordenador nacional delegados sindicais	Ivo Manuel Figueiredo Rebelo
Coordenador nacional da classe de oficiais	Rui Augusto Perfeito Marta
Coordenador nacional da classe de chefes	José Maria Araujo da Rocha Rodrigues

Coordenador nacional da classe de agentes	Luís Mário Rodrigues Moreira
Coordenador nacional para especialidade investigação criminal	António José Angelino Santos
Coordenador nacional para especialidade do trânsito	Ana Filipa Claro Aleixo
Coordenador nacional para as unidades especiais	José Luís da Silva Coelho
Coordenador nacional para os elementos femininos	Maria Helena Batista Pestana Marcial
Coordenador nacional dos polícias com deficiência e doenças profissionais	Edmundo Manuel Graça Rosado
Coordenador-geral	Fernando José Martins Figueiredo
Coordenador-geral	Paulo Orlando Coelho da Silva Pinto
Coordenador-geral adjunto	Celso Miguel de Brito Pacheco
Coordenador-geral adjunto	Mário António Azevedo
Coordenador nacional adjunto do SINAPOL	Telma Alexandre Ferreira dos Santos
Coordenador nacional adjunto do SINAPOL	Paulo Correia Gama
Coordenador nacional adjunto do SINAPOL	Ricardo Jorge Silveira Ferreira
Coordenador das uniões sindicais	João Carlos Martins Nunes
Secretário executivo	Jorge Trindade da Silva
Secretário executivo	José Virgínio Botelho Tavares
Secretário executivo	Rui Miguel Gomes Ferreira
Secretário executivo	Ana Paula Batista Neves
Secretário executivo	Fernando Miguel Gomes Marques
Secretário diretivo	Jorge Luís Garcia Ribeiro
Secretário diretivo	António José Lopes Pereira Nunes
Secretário diretivo	Paulo Renato Camara Figueira
Secretário diretivo	João Carlos Gomes Teixeira
Secretário diretivo	Aquilino Miguel Nunes Teixeira
Secretário diretivo	Luís Manuel da Cruz Todobom
Secretário diretivo	Luís Tiago Dias Correia
Secretário diretivo	António Sérgio Prata Ferreira
Secretário diretivo	António José Barranha Pires
Secretário diretivo	António José Vilela Rodrigues
Secretário diretivo	Mariana Pereira Saraiva
Secretário diretivo, por inerência coordenador regional do secretariado regional Açores	Paulo João Veiga Teixeira
Secretário diretivo, por inerência coordenador regional adjunto do secretariado regional Açores	Helder Alves Coelho
Secretário diretivo, por inerência coordenador regional do secretariado regional Madeira	Sérgio Nuno Pereira da Silva
Secretário diretivo, por inerência coordenador regional adjunto do secretariado regional da Madeira	Harthea Kyrizou Córte
Secretário diretivo, por inerência coordenador da divisão policial de Angra do Heroísmo	Mário Jorge Ferreira Benevides
Secretário diretivo, por inerência coordenador da divisão policial da Horta	Luís Paulo Moniz Costa
Secretário diretivo, por inerência coordenador da divisão policial da Ponta Delgada	Adérito Nelson Santos Loureiro
Secretário diretivo, por inerência Coordenador da divisão policial de machico e divisão de segurança aeroportuária	José Henrique Ornelas Rodrigues
Secretário diretivo, por inerência coordenador da divisão policial do Funchal	Paulo Alexandre Gouveia de Gastro Pimenta
Secretário diretivo, por inerência coordenador da divisão policial do Câmara de Lobos	João Nélito Nunes Fernandes

Vogal	António Manuel Ribeiro da Silva
Vogal	António Jorge Machado Roque
Vogal	David Gonçalves Ferreira
Vogal	Micael André Janeiro Barata
Conselho das finanças	
Tesoureiro	Pedro Miguel de Pinto França
Secretário das finanças	José Luís Almeida Oliveira
Conselho de apoio sindical	
Presidente	Paulo Jorge Olmos Gonçalves
Vice-presidente	Ricardo Miguel de Branco Carvalho
Secretário	Sérgio Alberto Silva Coelho
Coordenador para as polícias municipais	Emanuel Fernando Kingwell Caetano

SIPE - Sindicato Independente de Professores e Educadores - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 7 de março de 2020 para o mandato de quatro anos.

Presidente:

Júlia Margarida Coutinho de Azevedo, cartão de cidadão n.º 6620481, professora do 2.º ciclo, QA.

Vice-presidentes:

Rosa Maria Silva Carneiro de Sá, cartão de cidadão n.º 7055311, educadora de infância, QA.

Ana Paula de Sousa Rodrigues Vilas, cartão de cidadão n.º 6593210, professora do 2.º ciclo, QA.

Secretários:

Mónica Isabel Neves de Oliveira, cartão de cidadão n.º 10343509, professora do 2.º ciclo, QZP.

Sara Isabel de Sousa Rodrigues Samagaio Faria, cartão de cidadão n.º 10509117, professora do 2.º ciclo, QZP.

Tesoureiro:

Cláudia dos Santos Braz, cartão de cidadão n.º 10507458, professora do 2.º ciclo, QZP.

Diretores regionais:

Filipe João Ribeiro de Abreu, cartão de cidadão n.º 9289268, 3.º ciclo e secundário, QA.

Luís Filipe Matos Marques dos Santos, cartão de cidadão n.º 8217973, 2.º ciclo, QA.

Maria de Lurdes Chaveiro Raminhos, cartão de cidadão n.º 10120757, 2.º ciclo, QA.

Sandra Maria da Silva Nogueira, cartão de cidadão n.º 10812686, 3.º ciclo e secundário, QV.

Vânia Lima Neves, cartão de cidadão n.º 10712526, 2.º ciclo, QA.

Vogais:

Adelaide Margarida Ferreira Pereira Gameiro, cartão de cidadão n.º 9595420, educação especial, QAE.

Adelina Maria de Oliveira Gomes, cartão de cidadão n.º 8500051, educadora de infância, QA.

Afonso Henrique Nunes Alves, cartão de cidadão n.º 8079864, 2.º ciclo, QZP.

Albertina Maria de Oliveira Gomes, cartão de cidadão n.º 2213535, 1.º ciclo, aposentada.

Alda Maria Pires Teles, cartão de cidadão n.º 8252514, educadora de infância, QA.

Alda Maria Tinoco Magalhães Ramalho, cartão de cidadão n.º 3335708, educadora de infância, QA.

Alexandra Maria Franco Côrte-Real, cartão de cidadão n.º 9138155, educadora de infância, QA.

Alexandra Maria Nascimento Macedo, cartão de cidadão n.º 11668187 0ZX4, educação especial, QZP.

Almerinda da Silva Oliveira, cartão de cidadão n.º 7483293, 1.º ciclo, QA.

Alzira Moreira Mendes, cartão de cidadão n.º 10875630, 3.º ciclo e secundário, QZP.

Ana Cláudia Iglesias da Silva Oliveira Cadete, cartão de cidadão n.º 9857983, 3.º ciclo e secundário, QA.

Ana Cristina Rodas Pedreiras, cartão de cidadão n.º 9262769, 3.º ciclo e secundário, QA.

Ana Isabel da Costa Marques, cartão de cidadão n.º 8164896, 1.º ciclo, QAE.

Ana Margarida Gonçalves de Maia Lemos, cartão de cidadão n.º 10352017, 1.º ciclo, QA.

Ana Maria das Neves, cartão de cidadão n.º 11352959, 3.º ciclo e secundário, contratada.

Ana Paula Correia de Sá, cartão de cidadão n.º 3838757, 3.º ciclo e secundário, QA.

Ana Paula do Nascimento da Cruz, cartão de cidadão n.º 9060204, 3.º ciclo e secundário, QZP.

Ana Paula Jesus Fernandes, cartão de cidadão n.º 7742183, 3.º ciclo e secundário, QA.

Ana Paula Vieira Babo Taveira Santos, cartão de cidadão n.º 12994611, 1.º ciclo, contratada.

Angelina Maria Matos Antunes, cartão de cidadão 9883821, 2.º ciclo, QA.

António Fernando Alface Gonçalves, cartão de cidadão n.º 10785943, educação especial, QA.

António Jorge Batalha dos Santos Gonçalves, cartão de cidadão n.º 9014076, 2.º ciclo, QA.

António Jorge da Costa Pinheiro, cartão de cidadão n.º 10653559, educação especial, QA.

António José Medeiros Moreno, cartão de cidadão n.º 9877957, 3.º ciclo e secundário, QA.

Arminda Maria Rodrigues de Araújo, cartão de cidadão n.º 5958222, educadora de infância, QA.

Artur Jorge Matos de Oliveira, cartão de cidadão n.º 10787008, 2.º ciclo, QZP.

Beatriz Amélia Sequeira Choupina, cartão de cidadão n.º 9601913, educadora infância, QZP.

Beatriz Maria da Rocha Fernandes Domingos, cartão de cidadão n.º 3575111, 3.º ciclo e secundário, QA.

Belina Maria Branco dos Santos Marques, cartão de cidadão n.º 08579345 0ZZ3, educação especial, QA.

Bruno Gonçalo Lopes Pereira Neto, cartão de cidadão n.º 11070460, 3.º ciclo e secundário, QA.

Carla Adelaide Vieira Peixoto Alves, cartão de cidadão n.º 10308187, 1.º ciclo, QA.

Carla Amélia Rocha Soares, cartão de cidadão n.º 11115496, 1.º ciclo, QA.

Carla Luzio Monteiro, cartão de cidadão n.º 11395496, 1.º ciclo, QZP.

Carla Maria Rodrigues Cerqueira Soares Silva, cartão de cidadão n.º 8151666, 3.º ciclo e secundário, QA.

Carla Marisa Pires Pais, cartão de cidadão n.º 11047760, 1.º ciclo, QZP.

Carlos Alberto Brito Moreira, cartão de cidadão n.º 7261648, 2.º ciclo, QA.

Carlos Manuel Pinto Rodrigues, cartão de cidadão n.º 9152771, 3.º ciclo e secundário, QA.

Catarina Oliveira de Sousa Ferreira, cartão de cidadão n.º 5776199, 3.º ciclo e secundário, QA.

Cecília Maria Oliveira Gonçalves Torres, cartão de cidadão n.º 8406447, educadora de infância, QA.

Cecília Maria Ribeiro Alves, cartão de cidadão n.º 9713546, 2.º ciclo, QA.

Celina Rodrigues Miranda, cartão de cidadão n.º 10592503, 1.º ciclo, QZP.

Cláudia Alexandra Cardoso da Silva, cartão de cidadão n.º 11026530, 3.º ciclo e secundário, QZP.

Cláudia Luís Valentim Santos, cartão de cidadão n.º 11776419, 1.º ciclo, QZP.

Cláudia Maria Ferreira Ribeiro, cartão de cidadão n.º 8629699, 3.º ciclo e secundário, QA.

Cristina Margarida Dias Lucas Vigário, cartão de cidadão n.º 11234531, 2.º ciclo, contratada.

Cristina Maria de Lurdes Ribeiro Abreu, cartão de cidadão n.º 9293040, 3.º ciclo e secundário, QA.

Cristina Maria Vaz Simões, cartão de cidadão n.º 6592928, educadora de infância, QA.

Delfina do Carmo Venâncio Pereira Fonseca, cartão de cidadão n.º 10754314, 1.º ciclo, QZP.

Dina Maria Rodrigues Adrião, cartão de cidadão n.º 10470300, 1.º ciclo, QA.

Dina Paula Fernandes Pinto, cartão de cidadão n.º 9581818 9ZY9, 2.º ciclo, QA.

Dora Maria Reis Amador, cartão de cidadão n.º 8537233, 2.º ciclo, QA.

Dulce Paula Pimentel Biscaia, cartão de cidadão n.º 07850128, 3.º ciclo e secundário, QA.

Eduarda Juliana Pereira de Sousa, cartão de cidadão n.º 10310922, 3.º ciclo e secundário, contratada.

Elisabete Carolina Lopes Vaz, cartão de cidadão n.º 9813554, 2.º ciclo, QA.

Elisabete Fontes Vieira, cartão de cidadão n.º 10863091, 3.º ciclo e secundário, QA.

Elmira Maria Gomes Lourenço de Giorgi Cunha, cartão de cidadão n.º 5807629, educadora de infância, QA.

Elsa Maria Vila do Nascimento, cartão de cidadão n.º 8146299, 1.º ciclo, QA.

Elsa Patrícia Gonçalves Manteigas, cartão de cidadão n.º 11736490, 2.º ciclo, QZP.

Fátima Barbosa e Souza, cartão de cidadão n.º 13177541, 1.º ciclo, QZP.

Fátima da Conceição Lourenço Fonseca, cartão de cidadão n.º 7382900, educadora infância, QZP.

Fernanda Margarida Monteiro Silva Ferreira Bastos Leite, cartão de cidadão n.º 6905753, 1.º ciclo, QZP.

Fernanda Maria Fernandes Pinto, cartão de cidadão n.º 9564964, 3.º ciclo e secundário, QA.

Fernanda Maria Rodrigues da Silva Macedo, cartão de cidadão n.º 6968761, 3.º ciclo e secundário, QA.

Fernando Fornelos Pereira da Cruz, cartão de cidadão n.º 6986149, 2.º ciclo, QA.

Fernando Manuel Azevedo Pinto de Paiva, cartão de cidadão n.º 10297229, 1.º ciclo, QA.

Fernando Monteiro Gonçalves, cartão de cidadão n.º 94603596ZZ5, 1.º ciclo, QA.

Fernando Vítor da Luz Baptista, cartão de cidadão n.º 6210148, 2.º ciclo, QA.

Filipa Cristina de Brito Pais, cartão de cidadão n.º 11959997, 3.º ciclo e secundário, contratada.

Filipe Miguel Paiva Dinis, cartão de cidadão n.º 11256418, 3.º ciclo e secundário, contratado.

Filomena Maria Morais e Sousa, cartão de cidadão n.º 66057736ZY8, 2.º ciclo, QA.

Francisco José de Abreu Parente da Cruz, cartão de cidadão n.º 9105131, 2.º Ciclo, QA.

Francisco José Fernandes Pinto de Matos, cartão de cidadão n.º 8606896, 3.º ciclo e secundário, QA.

Gonçalo Manuel Fraga Silva, cartão de cidadão n.º 10053698, 3.º ciclo e secundário, QA.

Graça Alexandra de Oliveira Simões, cartão de cidadão n.º 7722247, 1.º ciclo, QZP.

Graça Maria Lopes Vilaça, cartão de cidadão n.º 10146761, 3.º ciclo e secundário, QZP.

Helena da Conceição Alves, cartão de cidadão n.º 9997139, educadora de infância, QA.

Henrique Manuel Mirra Leal, cartão de cidadão n.º 11497352, 1.º ciclo, QZP.

Horácio Fernandes Duarte, cartão de cidadão n.º 9251313 1ZZ4, 2.º ciclo, QZP.

Ilidia Franco Pedro Janela, cartão de cidadão n.º 6243795, 2.º ciclo, QA.

Inês Maria dos Santos de Freitas Confraria Leite, cartão de cidadão n.º 7775360, educadora de infância, QA.

Isabel Augusta de Araújo Ferreira, cartão de cidadão n.º 7861930, educadora de infância, QA.

Isabel Maria da Conceição Lopes Raposo, cartão de cidadão n.º 3714200, educadora de infância, QA.

Isabel Maria Ferreira Rodrigues Pinto, cartão de cidadão n.º 38512246, educadora de infância, QA.

Isabel Maria Marques Ramos, cartão de cidadão n.º 4720696, 2.º ciclo, contratada.

Joana Alexandra Pereira Carneiro, cartão de cidadão n.º 11935498, 1.º ciclo, particular.

Joana Leonor Fernandes Teixeira, cartão de cidadão n.º 12192963, 1.º ciclo, particular.

João Alberto Pereira Martins Amaro, cartão de cidadão n.º 6995342, 2.º ciclo, QA.

João António de Matos Soares Fernandes, cartão de cidadão n.º 11283752, 3.º ciclo e secundário, QZP.

João Eduardo Enes Soares, cartão de cidadão n.º 8572689, 2.º ciclo, QA.

João Manuel Esteves, cartão de cidadão n.º 6275017, 2.º ciclo, QA.

João Mário Algarvio Dias Henriques, cartão de cidadão n.º 11209826, 3.º ciclo e secundário, QZP.

João Paulo Vilas de Sousa Rodrigues, cartão de cidadão n.º 7652078, formador, contratado.

João Sérgio de Sousa Marinho, cartão de cidadão n.º 11805698, 1.º ciclo, QZP.

Joaquim Amorim Costa Silva, cartão de cidadão n.º 3989502, 1.º Ciclo, QA.

Jónatas da Silva Pereira, cartão de cidadão n.º 8834239, 3.º ciclo e secundário, QA.

Jorge Fernando Pinto Ribeiro, cartão de cidadão n.º 9362741, 1.º ciclo, QA.

Jorge Manuel Reis Capela, cartão de cidadão n.º 11425261, 3.º ciclo e secundário, QZP.

Jorge Manuel Saraiva Resende, cartão de cidadão n.º 8291035, 2.º ciclo, QA.

José Adriano Peixoto Azevedo, cartão de cidadão n.º 7461062, 1.º ciclo, QA.

José António Gonçalves Correia Teixeira, cartão de cidadão n.º 2341482, educação especial, QA.

José Carlos Miranda Grilo de Sousa, cartão de cidadão n.º 7310052, 3.º ciclo e secundário, QA.

José Eduardo Fernandes da Cunha, cartão de cidadão n.º 08542178 ZZY1, 3.º ciclo e secundário, QA.

José Ilídio da Silva Torres, cartão de cidadão n.º 7715242, 1.º ciclo, QZP.

José Manuel Afonso Vaz, cartão de cidadão n.º 9862157, 2.º ciclo, QA.

José Manuel Gonçalves da Silva Marinho, cartão de cidadão n.º 7121856, 2.º ciclo, QA.

José Miguel Borges Vaz, cartão de cidadão n.º 10144149, 1.º ciclo, QA.

José Miguel Costa Sousa, cartão de cidadão n.º 11891873, 3.º ciclo e secundário, particular.

Júlia Maria Farto Moreno, cartão de cidadão n.º 09514520, 1.º ciclo, QA.

Lara Raquel da Cunha Moreira, cartão de cidadão n.º 12139636, 3.º ciclo e secundário, contratado.

Laurinda da Conceição de Oliveira Rodrigues, cartão de cidadão n.º 2879013, 1.º ciclo, QA.

Lídia Adelaide Soares Martins, cartão de cidadão n.º 10126782, 3.º ciclo e secundário, QA.

Lídia Maciel da Rocha, cartão de cidadão n.º 13187062, 1.º ciclo, particular.

Liliana Andreia Correia Ferreira, cartão de cidadão n.º 10970109, 1.º ciclo, QA.

Liliana Sofia Parreira Lima Meira, cartão de cidadão n.º 11267888, 2.º ciclo, contratada.

Lourival Ribeiro Pereira da Costa, cartão de cidadão n.º 9104921, 2.º ciclo, QA.

Luís José Ribeiro Veloso, cartão de cidadão n.º 10606026, 3.º ciclo e secundário, QZP.

Luís Manuel Abreu Paulo, cartão de cidadão n.º 5806015, 2.º ciclo, QZP.

Luís Manuel Alves Costa, cartão de cidadão n.º 10165613, 2.º ciclo, QA.

Luís Miguel Lima Carvalho Moraes, cartão de cidadão n.º 9478371, 2.º ciclo, QA.

Luísa Maria Silva Matos, cartão de cidadão n.º 8231390, educadora de infância, QZP.

Mafalda Cristina Teixeira Marinho, cartão de cidadão n.º 10764312, 1.º ciclo, QA.

Manuel António Alves Leitão, cartão de cidadão n.º 7669877, 2.º ciclo, QZP.

Manuel Querubim Oliveira Barros, cartão de cidadão n.º 8461217, 2.º ciclo, QA.

Manuela do Céu Santos Gonçalves, cartão de cidadão n.º 3729955, educadora de infância, contratada.

Manuela Perpétua Loureiro Ferreira, cartão de cidadão n.º 9682773, educadora de infância, QZP.

Marco Paulo Garcia Martins da Fonseca, cartão de cidadão n.º 11670135, 3.º ciclo e secundário, QZP.

Margarida Isabel Júlio Ferreira, cartão de cidadão n.º 10553081, 1.º ciclo, QA.

Margarida Maria Casa Nova Rodrigues, cartão de cidadão n.º 9708440, 1.º ciclo, QA.

Margarida Maria Cunha Rodrigues, cartão de cidadão n.º 6581235, educadora de infância, QA.

Maria Angelina Brás de Castro Fernandes Brandão, cartão de cidadão n.º 6589839, 1.º ciclo, QZP.

Maria Antónia das Neves Lopes Oliveira, cartão de cidadão n.º 1535766, 3.º ciclo e secundário, QA.

Maria Antonieta Teixeira dos Santos Gomes Lopes, cartão de cidadão n.º 10630564, 1.º ciclo, QA.

Maria Augusta Romano Magalhães Coelho, cartão de cidadão n.º 3681549, 1.º ciclo, QA.

Maria da Conceição Atanásio Alves, cartão de cidadão n.º 6978193, 1.º ciclo, QA.

- Maria da Conceição Romeu Melo, cartão de cidadão n.º 5714597, 2.º ciclo, QA.
- Maria da Graça Gonçalves Afonso, cartão de cidadão n.º 7472869, 1.º ciclo, QZP.
- Maria das Dores Ferreira da Silva, cartão de cidadão n.º 7407205, 1.º ciclo, QA.
- Maria de Fátima Barbosa Granja, cartão de cidadão n.º 10872281, 1.º ciclo, QA.
- Maria de Fátima Campos Nunes, cartão de cidadão n.º 8570068, 3.º ciclo e secundário, QA.
- Maria de Fátima Chaves Vieira, cartão de cidadão n.º 8446421, 3.º ciclo e secundário, QZP.
- Maria de Fátima Cordeiro Bonito, cartão de cidadão n.º 3998050, 1.º ciclo, QZP.
- Maria de Fátima Neves Vasconcelos Dias, cartão de cidadão n.º 13828260, 1.º ciclo, QZP.
- Maria de Fátima Teixeira Nunes Melo, cartão de cidadão n.º 5836284, 3.º ciclo e secundário, QA.
- Maria de Loudres Veiga Calado Comparada, cartão de cidadão n.º 5067310 ZY2, educação especial, QA.
- Maria de Lurdes Marques Cabral Rebelo, cartão de cidadão n.º 9701012, educadora de infância, QA.
- Maria do Céu Pires Campino Ramalheiro, cartão de cidadão n.º 9532860, 1.º ciclo, QA.
- Maria do Céu Santos Carvalho, cartão de cidadão n.º 6978659, 1.º ciclo, QA.
- Maria Emília Oliveira Rodrigues Dias, cartão de cidadão n.º 9499226, 3.º ciclo e secundário, contratada.
- Maria Eugénia Dias da Costa Andrade Cardoso, cartão de cidadão n.º 3590955, 1.º ciclo, QZP.
- Maria Fernanda dos Santos Martins, cartão de cidadão n.º 3979425, 1.º ciclo, QA.
- Maria Flor Correia Gomes, cartão de cidadão n.º 7703932, 2.º ciclo, QA.
- Maria Graça Moura Marques Pereira, cartão de cidadão n.º 6573955, 1.º ciclo, QZP.
- Maria Helena Mendes Matos Alves, cartão de cidadão n.º 7451687, 3.º ciclo e secundário, QA.
- Maria Helena Vieira Morcela Martins, cartão de cidadão n.º 7671671, 2.º ciclo, contratada.
- Maria Irene Ramos Silva, cartão de cidadão n.º 8675003, educadora de infância, QZP.
- Maria Isabel da Silva Marques, cartão de cidadão n.º 8200296, 3.º ciclo e secundário, QA.
- Maria Isabel dos Santos Ribeiro, cartão de cidadão n.º 6420573, educadora de infância, QA.
- Maria Isabel Puga Alves, cartão de cidadão n.º 8467944, 2.º ciclo, QA.
- Maria João Feio de Lira Fernandes, cartão de cidadão n.º 11084649, 1.º ciclo, QZP.
- Maria João Gomes Oliveira, cartão de cidadão n.º 9775997, 2.º ciclo, QA.
- Maria Jorge Reais Ferreira Moreira Santos, cartão de cidadão n.º 7662995, 1.º ciclo, QZP.
- Maria José Araújo Morais Couto, cartão de cidadão n.º 8803647, educação especial, QA.
- Maria José Cerqueira Martins Vieira, cartão de cidadão n.º 6628663, 2.º ciclo, QA.
- Maria Laurinda Mano Guedes Dias, cartão de cidadão n.º 3451004, 1.º ciclo, QA.
- Maria Lina Cunha, cartão de cidadão n.º 11076484, 3.º ciclo e secundário, QA.
- Maria Luísa da Cunha Ribeiro Mendes, cartão de cidadão n.º 6578702, 2.º ciclo, QZP.
- Maria Manuela Ramos Maçano, cartão de cidadão n.º 8434558, educadora de infância, QZP.
- Maria Margarida da Cruz Limede do Nascimento, cartão de cidadão n.º 8471272, 1.º ciclo, QZP.
- Maria Margarida da Rocha Barbosa, cartão de cidadão n.º 3853290, ensino secundário, QA.
- Maria Natividade Brochado Pinto, cartão de cidadão n.º 6577259, educação especial, QA.
- Maria Otilia Campos Martins, cartão de cidadão n.º 6472015, educadora de infância, QA.
- Maria Quitéria Almeida Martins de Oliveira, cartão de cidadão n.º 7075741, 1.º ciclo, QZP.
- Maria Regina Ferreira Cabedal, cartão de cidadão n.º 6544652 6ZY5, 2.º ciclo, QAE.
- Maria Ricardina Sampaio Gonçalves, cartão de cidadão n.º 10540459, 1.º ciclo, QZP.
- Maria Rosária Ferreira Silva Carrilho, cartão de cidadão n.º 9862638, 3.º ciclo e secundário, QA.
- Maria Teresa Rodrigues Palma da Silva, cartão de cidadão n.º 10058794, 3.º ciclo e secundário, QZP.
- Marisa Cristina Gonçalves Gomes, cartão de cidadão n.º 11880632, 2.º ciclo, QZP.
- Miguel Rego Brito, cartão de cidadão n.º 10665796, 2.º ciclo, QA.
- Mónica Maria da Cunha Almeida, cartão de cidadão n.º 9876892, 1.º ciclo, QZP.
- Monica Patrícia da Silva Costa, cartão de cidadão n.º 10157375, educadora de infância, QZP.
- Natália Maria Monteiro Martins, cartão de cidadão n.º 8876151, educadora de infância, QZP.
- Natália Maria Rei Fumega, cartão de cidadão n.º 11392052, 3.º ciclo e secundário, QA.
- Natália Maria Torres Dias de Miranda, cartão de cidadão n.º 11206501, 1.º ciclo, QA.
- Natércia de Jesus Rodrigues Pereira, cartão de cidadão n.º 10803228, 1.º ciclo, QZP.
- Nélia Cristina Rodrigues Rei, cartão de cidadão n.º 10311017, 2.º ciclo, QA.
- Nelson Duarte Moreira da Cunha Lima, cartão de cidadão n.º 8441873, 2.º ciclo, QA.
- Nelson José Borges Mangana, cartão de cidadão n.º 10924272, 2.º ciclo, QZP.
- Nuno Alcino Paulino Lopes, cartão de cidadão n.º 10146761, 2.º ciclo, QZP.
- Nuno José de Oliveira Rodrigues Dias, cartão de cidadão n.º 10257133, 2.º ciclo, QZP.
- Nuno Manuel Ferreira Delgado, cartão de cidadão n.º 6490268, 2.º ciclo, QA.
- Nuno Manuel Leite e Silva Torrinhas Amaro, cartão de cidadão n.º 11412369, 3.º ciclo e secundário, QZP.
- Nuno Manuel Lopes Santos, cartão de cidadão n.º 6950634, 1.º ciclo, QA.

Nuno Miguel Esteves Lopes, cartão de cidadão n.º 11060587, 2.º ciclo, QZP.

Olga Assunção Gonçalves dos Santos, cartão de cidadão n.º 6588130, 2.º ciclo, QA.

Olinda Maria Moreira Guedes e Castro, cartão de cidadão n.º 3978502, 1.º ciclo, QZP.

Olivário Ferreira Sanches, cartão de cidadão n.º 8656877, 2.º ciclo, QA.

Orlando Marcos Alves Miranda, cartão de cidadão n.º 10967554, 1.º ciclo, QA.

Patrícia Dolores Pinho de Sousa, cartão de cidadão n.º 10325858, 1.º ciclo, QA.

Patrícia Rodrigues Lourenço, cartão de cidadão n.º 10771055, 1.º ciclo, QA.

Paula Jesus Viegas Mata, cartão de cidadão n.º 7021800, 2.º ciclo, QAE.

Paula Maria Pereira da Silva, cartão de cidadão n.º 6609275, 2.º ciclo, QA.

Paula Sofia Marques de Carvalho Correia, cartão de cidadão n.º 10449209, 2.º ciclo, QA.

Paulo de Oliveira Ribeiro, cartão de cidadão n.º 30987054, 2.º ciclo, QA.

Paulo Jorge Lopes dos Santos, cartão de cidadão n.º 10008556, 3.º ciclo e secundário, QA.

Paulo Jorge Salgado Cortez, cartão de cidadão n.º 7497615, 1.º ciclo, QA.

Paulo Manuel de Carvalho Lima, cartão de cidadão n.º 8610516, 2.º ciclo, QA.

Paulo Manuel Rego Dias Martins, cartão de cidadão n.º 7720425, 3.º ciclo e secundário, QA.

Pedro Manuel Laranjeira Loureiro, cartão de cidadão n.º 10857356, 1.º ciclo, QZP.

Pedro Miguel Felgueiras Rodrigues, cartão de cidadão n.º 10772212, 3.º ciclo e secundário, QA.

Pedro Miguel Lima Meira, cartão de cidadão n.º 10255265, 1.º ciclo, QZP.

Renata Paula Sousa Louro da Cruz, cartão de cidadão n.º 3690879, educadora de infância, QA.

Rita Cristina Boavista Pinheiro Coelho Santos, cartão de cidadão n.º 9331072, 1.º ciclo, QZP.

Rolando Freitas, cartão de cidadão n.º 6940484, 2.º ciclo, QA.

Rosa Maria Pinto Viana, cartão de cidadão n.º 5922208, educação especial, QA.

Rosa Maria Rodrigues Pereira do Vale, cartão de cidadão n.º 9884876, 2.º ciclo, QA.

Rui Manuel Farrajão Silva, cartão de cidadão n.º 10318003, 3.º ciclo e secundário, QA.

Rui Miguel Lopes Fernandes, cartão de cidadão n.º 10059415, 2.º ciclo, QA.

Rute Isabel Inocentes Eiras, cartão de cidadão n.º 11434706, 2.º ciclo, QZP.

Rute Paula Rodrigues Sobral, cartão de cidadão n.º 10011389, 2.º ciclo, QA.

Sandra Cristina Lucas Veiga, cartão de cidadão n.º 7687619, 3.º ciclo e secundário, QA.

Sandra Margarida Morais de Lemos Esteves, cartão de cidadão n.º 8492209, 3.º ciclo e secundário, QA.

Sandra Marina Pereira Borges, cartão de cidadão n.º 10608560, 1.º ciclo, QAE.

Sílvia Maria Ferreira Cabedal, cartão de cidadão n.º 7697077, 2.º ciclo, QAE.

Sílvia Maria Martins Moreira, cartão de cidadão n.º 11839664, 2.º ciclo, QZP.

Sílvia Maria Pereira Borges, cartão de cidadão n.º 9148556, 1.º ciclo, QAE.

Sílvia Maria Vieira Duarte, cartão de cidadão n.º 12318888, 1.º ciclo, contratada.

Sofia Andreia Palha de Moura, cartão de cidadão n.º 12897568, 1.º ciclo, particular.

Sónia Cristina Pereira Henriques, cartão de cidadão n.º 11467759, 1.º ciclo, QZP.

Sónia Manuela Ermida Vinha Barreto, cartão de cidadão n.º 11668194, 1.º ciclo, contratada.

Susana dos Santos Braz, cartão de cidadão n.º 8401253, 3.º ciclo e secundário, QA.

Tânia Sardinha Vieira, cartão de cidadão n.º 10697660, educação especial, QZP.

Teresa Amélia Gamboa Canha, cartão de cidadão n.º 10280662, 3.º ciclo e secundário, QZP.

Teresa Inês Salgueiro Dias, cartão de cidadão n.º 7372002, 2.º ciclo, QA.

Teresa Maria Alves Passos Fernandes, cartão de cidadão n.º 7017124, 2.º ciclo, QA.

Tito Joel Regueira Gomes, cartão de cidadão n.º 11101827 7ZX7, 2.º ciclo, QZP.

Valdemar Luís Quesado Gigante, cartão de cidadão n.º 8534953, 2.º ciclo, QA.

Vânia Alexandra Alves Rodrigues, cartão de cidadão n.º 11488429, educação especial, contratado.

Vera Cristina Lopes Silva Escalera, cartão de cidadão n.º 9771130, 2.º ciclo, contratada.

Vítor Edgar Machado Bastos, cartão de cidadão n.º 12120640, 3.º ciclo e secundário, particular.

Vítor Jorge Sá Caldas, cartão de cidadão n.º 10195179, 3.º ciclo e secundário, QA.

Vítor Manuel Gomes dos Santos, cartão de cidadão n.º 6946409, 3.º ciclo e secundário, QZP.

Suplentes:

António Bruno Cruz da Rocha, cartão de cidadão n.º 11506229, 2.º ciclo e secundário, QA.

Cláudia Sofia Rodrigues Costa, cartão de cidadão n.º 10981202 6ZY8, 2.º ciclo, QA.

Deolinda Fernanda Pereira dos Reis, cartão de cidadão n.º 7021058, 1.º ciclo, QZP.

Filipe Caldeira Ildefonso, cartão de cidadão n.º 11896625, 1.º ciclo, QZP.

José Miguel Azevedo Belinho, cartão de cidadão n.º 7429659, 1.º ciclo, QA.

Ludovina Maria Ribeiro Cardoso Carneiro, cartão de cidadão n.º 3669909, educadora de infância, QA.

Marco Agostinho Costa Chaves, cartão de cidadão n.º 11150460, 1.º ciclo, QZP.

Maria Beatriz Ribeiro Fontinhas da Silva Aguiar, cartão de cidadão n.º 3943122, educadora de infância, QZP.

Maria Leonor Pessanha Moreira de Figueiredo, cartão de cidadão n.º 5949612, educadora de infância, QZP.
Marisa Raquel Pereira Moreira, cartão de cidadão n.º 11302203, 2.º ciclo, QZP.
Mary Lourdes Lopes Nogueira, cartão de cidadão n.º 12082522, 3.º ciclo e secundário, QA.
Orlanda Maria e Silva Lopes da Rocha Pereira, cartão de cidadão n.º 9811861, educadora infância, QZP.
Paula Cristina dos Santos Campos, cartão de cidadão n.º

10592807, 2.º ciclo, QZP.
Pedro Jorge Nogueira Correia, cartão de cidadão n.º 80832014, 2.º ciclo, QA.
Rui Pedro Pais Neves, cartão de cidadão n.º 10281174, 2.º ciclo, QZP.
Tânia Marisa dos Santos Rodrigues, cartão de cidadão n.º 11964987 OZY7, 1.º ciclo, QZP.
Vitor Nuno do Vale Macedo, cartão de cidadão n.º 10862200, 1.º ciclo, QZP.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

Associação Comercial de Espinho - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 21 de março de 2018 para o mandato de três anos.

Cargo	Nome	Empresa
Presidente	José da Silva Aleixo	CFS - Businessa Advisor
Vice-presidente	José Luís Esteves Bacelo	Esteves e Bacelo L.da
Tesoureiro	António Santos	Relâmpago Automóveis
Vogal	Carlos Maragato	Casa Maragato
Vogal	Fernando Ferro	Leonel Ferro & Irmãos L.ª
Suplente	Luís Alves	Yonos
Suplente	Teresa Maria Cacaís Costa	King Sport

Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves - Ancave - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de fevereiro 2020 para o mandato de dois anos.

Presidente - Avipronto - Produtos Alimentares SA, representada por Luís Medeiros Vieira.
Secretário - Avibom Avícola SA, representada por Dinis Manuel Oliveira dos Santos.
Tesoureiro - Kilom - Sociedade Agrícola e Pecuária da Quinta dos Lombos SA, representada por Mariana Antunes dos Santos.
Vogais - Aviário do Pinheiro SA, representada por José António Alves Ferreira.
Triperu - Sociedade de Produção e Comércio de Aves SA, representada por Gonçalo Jorge Gomes da Silva.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

Nippon Gases Portugal, Unipessoal L.^{da} (anteriormente denominada Praxair - Portugal Gases, Unipessoal L.^{da}) - Eleição

Composição dos membros da comissão de trabalhadores eleita em 9 de março de 2020 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Pedro Manuel Barbosa Rodrigues Pilão.

Pedro Miguel Moreira Fonseca.
Gonçalo da Silva Faria Leal Peixoto.

Suplente:

Sónia Maria Marques Moreira.

Registado em 31 de março de 2020, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 17, a fl. 42 do livro n.º 2.