



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros	3104
- Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais de Chapelaria e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Alteração salarial e outras	3128
- Contrato coletivo entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo - AEVC e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Alteração salarial e outras	3130
- Acordo de adesão entre a BSource, Outsourcing de Serviços de Informática, ACE e a Federação do Sector Financeiro - FEBASE ao acordo coletivo entre várias instituições de crédito e a mesma federação sindical	3133

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

- Acordo de revogação do contrato coletivo entre a Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo - AEEP e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros 3134

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra - SITEMAQ que passa a denominar-se Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ - Alteração 3135
- Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Estado Setor Público e Afins - SINTESPA - Alteração 3145
- Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Alteração 3161

II – Direção:

- Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ - Eleição 3161

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins - Eleição 3162
- Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal - aimmp - Eleição 3162

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

- Saint Gobain Sekurit Portugal - Vidro Automóvel, SA - Eleição	3163
- Banco BPI, SA - Substituição	3163

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Estrada & Costa - Confeccões de Peúgas, L. ^{da} - Convocatória	3163
---	------

II – Eleição de representantes:

- Sociedade da Água de Luso, SA - Eleição	3164
---	------

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@dgerss.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.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros

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

Para efeitos do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g) do Código do Trabalho, declara-se que a presente convenção abrange 600 empregadores e 32 153 trabalhadores.

Assinado em Lisboa, a 21 de julho de 2017.

Pela Confederação Nacional da Educação e Formação

(CNEF) e em representação das seguintes associações suas associadas:

AEEP - Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo.

ANESPO - Associação Nacional de Escolas Profissionais.

João Alvarenga, mandatário com poderes para o ato.

Pela 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;

SDPMadeira - 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 Regiões Autónomas - Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação Sul e Regiões Autónomas.

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

Pelo SINAPE - Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação:

Acácio Fernando Vieira Garcia Várzea, mandatário com poderes para o ato.

Pelo SINDEP - Sindicato Nacional e Democrático dos Professores:

António Pedro Neves Fialho Tojo, mandatário com poderes para o ato.

Pelo SITRA - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes:

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

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

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário com poderes para o ato.

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

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

Pelo SNAS - Sindicato Nacional dos Assistentes Sociais:

Luís Manuel Dias da Silva Costa Matias, mandatário com poderes para o ato.

Artigo 1.º

Âmbito

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

a) 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), SDPM (Sindicato Democrático dos Professores da Madeira), SDPA (Sindicato Democrático dos Professores dos Açores), STAAE Zona Norte (Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Norte), STAAE Zona Centro (Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro), STAAE Sul e Regiões Autónomas (Sindicato dos Técnicos Administrativos e Auxiliares de Educação Sul e Regiões Autónomas);

b) SINAPE (Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação);

c) SINDEP (Sindicato Nacional e Democrático dos Professores);

d) SITRA (Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes);

e) SITESE (Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo);

f) SINDITE (Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica);

g) SNAS (Sindicato Nacional dos Assistentes Sociais).

2- Esta convenção abrange 600 (seiscentos) empregadores e 32 153 (trinta e dois mil cento e cinquenta e três) trabalhadores, bem como os trabalhadores que a ela adiram.

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

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

Artigo 1.º-A

Adesão individual ao contrato

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

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

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

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

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

4- Os pedidos de adesão à presente convenção são feitos diretamente e voluntariamente a um dos sindicatos subscritores e que constam do artigo 1.º; em alternativa, se essa for

a vontade do trabalhador, os pedidos podem ser realizados junto da entidade empregadora.

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

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

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

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

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

Artigo 2.º

Âmbito temporal

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

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

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

4- No caso de haver denúncia, a convenção mantém-se em

regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação ou no máximo durante 12 meses.

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

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

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

Artigo 3.º

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir, na íntegra, a presente convenção e demais legislação em vigor;

b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;

c) Não impedir nem dificultar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais ou delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores e representantes nas instituições de previdência;

d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respetiva categoria profissional;

e) Prestar aos organismos competentes, nomeadamente departamentos oficiais e associações sindicais, informação sobre todos os elementos relativos ao cumprimento do presente contrato;

f) Proporcionar aos seus trabalhadores boas condições de higiene e segurança;

g) Dispensar das atividades profissionais os trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, quando no exercício de funções inerentes a estas qualidades, dentro dos limites previstos na lei;

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

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

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

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

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

Artigo 4.º

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as obrigações emergentes desta convenção;
- b) Exercer, com competência, zelo e dedicação, as funções que lhes sejam confiadas;
- c) Acompanhar, com interesse, os que ingressam na profissão;
- d) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- e) Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aplicáveis;
- f) Abster-se de atender particularmente alunos que nesse ano se encontrem matriculados no estabelecimento, no que respeita aos docentes, formadores e psicólogos;
- g) Zelar pela preservação e uso adequado das instalações e equipamentos;
- h) Colaborar com todos os intervenientes no processo educativo favorecendo a criação e o desenvolvimento de relações de respeito mútuo, especialmente entre docentes, alunos, encarregados de educação e pessoal não docente;
- i) Participar empenhadamente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas;
- j) Prosseguir os objetivos do projeto educativo do estabelecimento de ensino contribuindo, com a sua conduta e desempenho profissional, para o reforço da qualidade e boa imagem do estabelecimento;
- l) Gerir o processo de ensino/aprendizagem no âmbito dos programas definidos e das directivas emanadas da direcção pedagógica e contribuir para a construção desse processo nos domínios didácticos e pedagógicos, colaborando na elaboração e aperfeiçoamento dos programas, bem como nos procedimentos de acompanhamento e avaliação dos alunos;
- m) Aceitar a nomeação para serviço de exames;
- n) Acompanhar, a título de assistência pedagógica, os seus alunos em exames oficiais;
- o) Assistir a quaisquer reuniões escolares marcadas pela direcção da escola;
- p) Aceitar o desempenho de funções em estruturas de apoio educativo, bem como tarefas relacionadas com a organização da actividade escolar;
- q) Por sua iniciativa ou quando solicitado desenvolver trabalhos e participar em acções tendentes à constante actualização académica no sentido da contínua melhoria das suas capacidades, competências e performances técnicas, académicas e educativas, e da permanente reflexão na busca de soluções inovadoras para motivar e avaliar os alunos e conduzi-los a níveis de excelência;
- r) Contribuir para a integração e relacionamento da escola no meio, como elemento activo e interveniente, designadamente nos domínios cultural e artístico;
- s) Empenhar-se na obtenção do seu reconhecimento como representantes da escola e dos seus propósitos educativos em todos os momentos da sua actividade, interna e externamente;

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

Artigo 5.º

Garantias dos trabalhadores

É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- c) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;
- d) Impedir a eficaz atuação dos delegados sindicais, membros das comissões de trabalhadores ou membros da direcção sindical que seja exercida dentro dos limites estabelecidos neste contrato e na legislação geral competente, designadamente o direito de afixar no interior do estabelecimento e em local apropriado para o efeito, reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição;
- e) Impedir a presença, no estabelecimento, dos trabalhadores, delegados e dirigentes sindicais investidos de funções sindicais em reuniões de cuja realização haja sido previamente avisada;
- f) Baixar a categoria profissional aos seus trabalhadores;
- g) Forçar qualquer trabalhador a cometer atos contrários à sua deontologia profissional;
- h) Faltar ao pagamento pontual das remunerações, na forma devida;
- i) Lesar os interesses patrimoniais do trabalhador;
- j) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;
- l) Advertir, admoestar ou censurar em público qualquer trabalhador, em especial perante alunos e respetivos familiares;
- m) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- n) Prejudicar o trabalhador em direitos ou regalias já adquiridos, no caso de o trabalhador transitar entre estabelecimentos de ensino que à data da transferência pertençam, ainda que apenas em parte, à mesma entidade patronal, singular ou coletiva.

Artigo 6.º

Formação contínua

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

cada ano, um mínimo de 30 % do total dos trabalhadores efetivos da empresa.

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

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

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

Artigo 7.º

Categorias e carreiras profissionais

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

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

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

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

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

6- Os psicólogos nos estabelecimentos de ensino particular e cooperativo são classificados na tabela T.

7- Os assistentes sociais e educadores sociais nos estabelecimentos de ensino particular e cooperativo e os psicólogos nas escolas profissionais são classificados na tabela S.

Artigo 8.º

Acesso e progressão na carreira

1- O acesso a cada um dos níveis das carreiras profissionais é condicionado pelas habilitações académicas e ou profissionais, pelo tempo de serviço e pela avaliação de desempenho.

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

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

4- Na falta de avaliação de desempenho por motivos imputáveis à entidade empregadora, considera-se como bom o

serviço prestado pelo trabalhador no cumprimento dos seus deveres profissionais.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 9.º

Reclassificação na carreira docente

1- A aquisição de grau superior ou profissionalização que,

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

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

Artigo 10.º

Contagem de tempo serviço

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

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

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

Artigo 11.º

Docentes em acumulação

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

Artigo 12.º

Período experimental

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

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

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

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

5- Não se aplica o disposto nos números anteriores, entendendo-se que a admissão é em contrato de trabalho por tempo indeterminado, quando o trabalhador seja admitido por iniciativa da entidade patronal, tendo para isso rescindido o contrato de trabalho anterior.

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

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

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

Artigo 13.º

Contrato a termo

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

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 14.º

Contrato a tempo parcial

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

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

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

Artigo 15.º

Trabalho intermitente

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

Artigo 16.º

Comissão de serviço

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

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

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

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

b) Indicação do cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de comissão de serviço;

c) No caso de trabalhador da empresa, a atividade que exerce, bem como, sendo diversa, a que vai exercer após cessar a comissão;

d) No caso de trabalhador admitido em regime de comissão de serviço que se preveja permanecer na empresa, a atividade que vai exercer após cessar a comissão.

Artigo 17.º

Período normal de trabalho semanal

1- O período normal de trabalho semanal é de 35 horas semanais para os docentes e de 40 horas para os restantes trabalhadores.

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

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

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

5- Quando não for possível assegurar a um docente o período de trabalho letivo semanal resultante dos números 3 e 4, em consequência de alteração de currículo, diminuição do tempo de docência de uma disciplina, diminuição do número de alunos que determine a redução do número de turmas ou diminuição do número de alunos que procura a disciplina,

opção ou instrumento, poderão a entidade empregadora e o trabalhador acordar a conversão do contrato de trabalho em contrato a tempo parcial, reduzindo o horário e a remuneração em conformidade, podendo o trabalhador fazer cessar o acordo por meio de comunicação escrita enviada ao empregador até ao décimo dia seguinte à sua celebração.

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

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

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

Artigo 18.º

Componente letiva

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

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

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

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

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

6- A componente letiva do período normal de trabalho dos docentes poderá corresponder a uma média anual, caso em que não poderá exceder as 30 horas letivas numa mesma semana, e desde que seja assegurada a retribuição mensal fixa correspondente à componente letiva contratada.

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

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

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

de estabelecimento.

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

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

Artigo 19.º

Componente não letiva

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

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

3- O trabalho individual compreende:

- a) Preparação de aulas e de todas as restantes atividades e instrumentos pedagógicos;
- b) Avaliação do processo ensino-aprendizagem;
- c) Elaboração de estudos e de trabalhos de investigação de natureza pedagógica ou científico-pedagógica de interesse para o estabelecimento de ensino, com o acordo da direção pedagógica.

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

- a) Atividades de coordenação ou articulação curricular entre docentes;
- b) Atividades de apoio educativo e de reforço das aprendizagens a grupos de até 10 alunos;
- c) Atividades de acompanhamento de alunos motivado pela ausência do respetivo docente ou de reforço das aprendizagens, por período nunca superior a três dias seguidos;
- d) Atividades de informação e orientação educacional dos alunos;
- e) Reuniões com encarregados de educação;
- f) Reuniões, colóquios, congressos ou conferências que tenham a aprovação do estabelecimento de ensino;
- g) Ações de formação e atualização aprovadas pela direção do estabelecimento de ensino ou aquelas que sejam consideradas relevantes para a condição socio profissional do docente;
- h) Reuniões de natureza pedagógica enquadradas nas estruturas do estabelecimento de ensino;
- i) Serviço de exames.

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

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

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

Artigo 20.º

Docentes com trabalho a tempo parcial

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

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

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

Artigo 21.º

Fixação do horário de trabalho

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

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

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

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

Artigo 22.º

Regras quanto à elaboração do horário letivo dos docentes

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

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

Artigo 23.º

Adaptabilidade

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

2- O acordo referido no número anterior pode ser celebrado mediante proposta, por escrito, do empregador, presumindo-se aceitação por parte do trabalhador que a ele não se oponha, por escrito, nos 14 dias seguintes ao conhecimento da mesma.

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

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

5- No conceito de equipa ou secção incluem-se os docentes, por nível de ensino em que lecionam, e os não docentes, por categoria profissional.

Artigo 24.º

Banco de Horas

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

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

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

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

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

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

Artigo 25.º

Intervalos de descanso

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

2- No caso dos não docentes, e sem prejuízo do intervalo de descanso para o almoço, os intervalos de descanso resultantes da aplicação do número anterior não poderão ser inferiores a 60 minutos nem superiores a 120 minutos.

3- No caso dos docentes, e sem prejuízo do intervalo de descanso para o almoço, os intervalos de descanso resultantes da aplicação do número um não poderão ser inferiores a 60 minutos nem superiores a 120 minutos em cada um dos períodos do dia.

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

Artigo 26.º

Trabalho suplementar

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

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

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

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

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

Artigo 27.º

Trabalho noturno

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

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

Artigo 28.º

Efeitos da substituição de trabalhadores

1- Sempre que um trabalhador não docente substitua outro de categoria superior à sua para além de 15 dias, salvo em caso de férias de duração superior a este período, terá direito à retribuição que à categoria mais elevada corresponder durante o período dessa substituição.

2- Se a substituição a que alude o número anterior se prolongar por 150 dias consecutivos ou interpolados no período de um ano, o trabalhador substituído terá preferência, durante um ano, na admissão a efetuar na profissão e na categoria.

3- O disposto nos números anteriores não prejudica as disposições deste contrato relativas ao período experimental.

Artigo 29.º

Descanso semanal

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

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

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

Artigo 30.º

Férias - Princípios gerais

1- Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano

civil, nos termos da lei.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 31.º

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

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

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

Artigo 32.º

Impedimentos prolongados

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

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

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

Artigo 33.º

Férias e impedimentos prolongados

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

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

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

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

Artigo 34.º

Feriados

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

Artigo 35.º

Licença sem retribuição

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

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

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

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

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

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

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

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

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

últimos 24 meses;

b) Quando a antiguidade do trabalhador no estabelecimento de ensino seja inferior a três anos;

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

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

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

Artigo 36.º

Faltas - Definição

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

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

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

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

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

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

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

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

9- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

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

Artigo 37.º

Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas são as previstas na lei.

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

3- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de Segurança Social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos;

c) As faltas para assistência a membro do agregado familiar;

d) As que por lei sejam consideradas justificadas quando excedam 30 dias por ano;

e) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

4- Durante o período de ausência por doença ou parentalidade do trabalhador fica a entidade patronal desonerada do pagamento do subsídio de férias e de Natal correspondente ao período de ausência, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de Segurança Social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos.

5- Os pedidos de dispensa ou as comunicações de ausência devem ser feitos por escrito em documento próprio e em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador ou por via informática caso esse meio esteja implementado na escola.

6- Os documentos a que se refere o número anterior serão obrigatoriamente fornecidos pela entidade patronal a pedido do trabalhador.

7- As faltas justificáveis, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal, com a antecedência mínima de cinco dias.

8- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal, logo que possível.

9- O não cumprimento no disposto nos números 2 e 3 deste artigo torna as faltas injustificadas.

10- A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação.

11- As faltas a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos, apenas podem ser justificadas por casamento do docente, por maternidade ou paternidade do docente, por falecimento de familiar direto do docente, por doença do docente, por acidente em serviço do docente, por isolamento profilático do docente e para cumprimento de obrigações legais pelo docente.

Artigo 38.º

Efeitos das faltas injustificadas

1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

2- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave.

3- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores

ao dia de falta.

4- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a trinta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

5- Incorre em infração disciplinar grave o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente com a alegação de motivo ou justificação comprovadamente falsa;

b) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos ou dez interpolados no período de um ano.

6- Excetuam-se do disposto no número quatro os docentes do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico, do ensino secundário e os de cursos extracurriculares que no caso de faltarem injustificadamente a um ou mais tempos letivos não poderão ser impedidos de lecionar durante os demais tempos letivos que o seu horário comportar nesse dia.

Artigo 39.º

Retribuição

1- Considera-se retribuição, a remuneração base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

2- A retribuição deverá ser paga no último dia útil do mês a que respeite e ser de valor não inferior à remuneração mínima estabelecida nas tabelas remuneratórias e cláusulas constantes do presente contrato.

3- A retribuição mensal dos trabalhadores com funções docentes é o que consta das respetivas tabelas e corresponde à remuneração do seu período normal de trabalho semanal.

4- Quando a componente letiva for superior a 22 horas, à retribuição mensal acresce o seguinte valor:

$$(R_m / 22) * n$$

Em que:

R_m = retribuição mensal

n = número de horas superiores a 22

5- Quando a componente letiva for inferior a 22 horas, à retribuição mensal diminui-se o seguinte valor:

$$(R_m / 22) * n$$

Em que:

R_m = retribuição mensal

n = número de horas inferiores a 22

Artigo 39.º-A

Retribuição em situações excecionais

1- Os valores constantes das tabelas salariais do anexo III podem ser reduzidos até 15 %, com caráter excecional e temporário, caso se verifique no estabelecimento de ensino uma situação de dificuldade económica comprovada.

2- O estabelecimento de ensino que evoque a situação prevista no número anterior apenas o poderá fazer desde que se

verifiquem, cumulativamente, as seguintes situações:

a) tenham uma frequência inferior a 75 alunos, no caso de estabelecimentos de ensino com um ou dois níveis de ensino ou 150 alunos no caso de estabelecimentos de ensino com três ou mais níveis de ensino;

b) o número de alunos médio por turma seja inferior a 15 alunos;

c) pratiquem anuidades ou recebam financiamento que impliquem um valor de receita inferior ao valor estabelecido para a oferta financiada pelo Estado, consoante a modalidade de ensino em causa.

3- Quando as receitas do estabelecimento de ensino implicarem um valor médio por turma inferior a 65 % do valor do financiamento por turma definido pelo Estado para o contrato de associação, o estabelecimento poderá aplicar a tabela IV, enquanto se mantiver essa situação.

4- O disposto no número anterior não implica a diminuição da remuneração dos docentes que se encontrem em nível de valor mais elevado ao do respectivo nível da tabela IV.

5- Finda a situação que deu origem à aplicação do número três, os docentes são reclassificados na tabela de origem, contando-se todo o tempo de serviço decorrido.

6- O disposto no número três não é aplicável aos docentes das categorias K e P, nem aos docentes que virem o seu horário de trabalho diminuído de acordo com o previsto no número 5 do artigo 17.º e cuja remuneração tenha sofrido uma diminuição igual ou superior a 15 %.

Artigo 40.º

Cálculo da retribuição horária e diária

1- Para o cálculo da retribuição horária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = (12 \times \text{retribuição mensal}) / (52 \times \text{período normal de trabalho semanal})$$

2- Para o cálculo da retribuição diária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição diária} = \text{retribuição mensal} / 30$$

3- Para cálculo da retribuição do dia útil, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição diária útil} = R_h \times (\text{período normal de trabalho semanal} / 5)$$

Artigo 41.º

Remunerações do trabalho suplementar e descanso compensatório

O trabalho suplementar rege-se pelo disposto no código do trabalho.

Artigo 42.º

Retribuição do trabalho noturno

1- As horas de trabalho prestado em regime de trabalho noturno serão pagas com um acréscimo de 25 % relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O acréscimo previsto no número anterior pode, com o acordo do trabalhador, ser substituído por redução equivalente do período normal de trabalho.

3- No caso da leccionação em cursos de horário noctur-

no, pode a entidade empregadora optar, em vez de pagar o acréscimo previsto no número 1, efectuar uma redução de atribuição de horas letivas não inferior a 25 %.

Artigo 43.º

Deslocações entre pólos

1- Salvo acordo em contrário, quando o trabalho for prestado em diversos pólos ou estabelecimentos de ensino propriedade da entidade empregadora, o transporte entre pólos ou estabelecimentos, quando superior a 12 quilómetros, será pago pelo excesso a partir do 8.º quilómetro.

2- Salvo acordo em contrário, as deslocações de casa para pólo ou estabelecimento que não aquele onde o trabalhador exerce a sua actividade habitual, o aumento de distância percorrida será pago.

3- O pagamento das deslocações previstas nos números anteriores, quando efectuadas em veículo próprio do trabalhador, será efectuado ao valor de 0,26 € por quilómetro.

Artigo 44.º

Subsídios - Generalidades

Os valores atribuídos a título de qualquer dos subsídios previstos pela presente convenção não serão acumuláveis com valores de igual ou idêntica natureza já concedidos pelos estabelecimentos de ensino.

Artigo 45.º

Subsídios de refeição

1- É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato por cada dia de trabalho um subsídio de refeição no valor de 4,77 €, quando pela entidade patronal não lhes seja fornecida refeição.

2- Aos trabalhadores com horário incompleto será devida a refeição ou subsídio quando o horário se distribuir por dois períodos diários ou quando tiverem quatro horas de trabalho no mesmo período do dia.

Artigo 46.º

Retribuição das férias

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

2- Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção é devido um subsídio de férias de montante igual ao que receberia se estivesse em serviço efetivo.

3- O referido subsídio deve ser pago até 15 dias antes do início das férias.

4- O aumento da duração do período de férias não tem consequências no montante do subsídio de férias.

5- Qualquer dispensa da prestação de trabalho ou aumento da duração do período de férias não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Artigo 47.º

Subsídio de Natal

1- Aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato

será devido subsídio de Natal a pagar até 15 de dezembro de cada ano, equivalente à retribuição a que tiverem direito nesse mês.

2- No ano de admissão, no ano de cessação e em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, o valor do subsídio é proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil.

Artigo 48.º

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

1- Quando, na pendência do contrato de trabalho, o trabalhador vier a exercer habitualmente funções inerentes a diversas categorias, para as quais não foi contratado, receberá retribuição correspondente à mais elevada, enquanto tal exercício se mantiver.

2- O trabalhador pode ser contratado para exercer funções inerentes a diversas categorias, sendo a retribuição correspondente a cada uma, na respetiva proporção.

Artigo 49.º

Trabalhadores estudantes

O regime do trabalhador estudante é o previsto na lei geral.

Artigo 50.º

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar, nos termos da lei, por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento coletivo;
- e) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;
- g) Resolução pelo trabalhador;
- h) Denúncia pelo trabalhador.

Artigo 51.º

Casos especiais de caducidade

1- O contrato caduca no termo da Autorização Provisória de Lecionação ou similar concedida pelo Ministério da Educação para o respetivo ano letivo.

2- No termo do ano escolar para que foi concedida a autorização de acumulação de funções docentes públicas com funções privadas, cessa igualmente por caducidade o contrato de trabalho celebrado.

3- A caducidade prevista no número anterior não determina o direito a qualquer compensação ou indemnização.

4- À contratação de trabalhadores reformados ou aposentados aplica-se o regime legal de conversão em contrato a termo após reforma por velhice ou idade de 70 anos.

Artigo 52.º

Processos disciplinares

O processo disciplinar fica sujeito ao regime legal aplicável.

Artigo 53.º

Previdência - Princípios gerais

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de previdência que os abrangem nos termos dos respetivos estatutos e demais legislação aplicável.

Artigo 54.º

Subsídio de doença

Os trabalhadores que não tenham direito a subsídio de doença por a entidade patronal respetiva não praticar os descontos legais têm direito à retribuição completa correspondente aos períodos de ausência motivados por doença ou acidente de trabalho.

Artigo 55.º

Invalidez

No caso de incapacidade parcial para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doenças profissionais ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão do trabalhador diminuído para funções compatíveis com a diminuição verificada.

Artigo 56.º

Seguros

1- O empregador é obrigado a transferir a responsabilidade por indemnização resultante de acidente de trabalho para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro.

2- Para além da normal cobertura feita pelo seguro obrigatório de acidentes, deverão os trabalhadores, quando em serviço externo, beneficiar de seguro daquela natureza, com a inclusão desta modalidade específica na apólice respetiva.

Artigo 57.º

Direito à atividade sindical no estabelecimento

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no estabelecimento, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais, comissões intersindicais do estabelecimento e membros da direção sindical.

2- À entidade patronal é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que esta se desenvolva nos termos da lei.

3- Entende-se por comissão sindical de estabelecimento a organização dos delegados sindicais desse estabelecimento.

4- Entende-se por comissão intersindical de estabelecimento a organização dos delegados sindicais de diversos sindicatos no estabelecimento.

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

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

Artigo 58.º

Número de delegados sindicais

1- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no artigo 59.º é o seguinte:

a) Estabelecimentos com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;

b) Estabelecimentos com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;

c) Estabelecimentos com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;

d) Estabelecimentos com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6.

2- Nos estabelecimentos a que se refere a alínea a) do número anterior, seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito e horas previsto no artigo 64.º

Artigo 59.º

Tempo para o exercício das funções sindicais

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a oito ou cinco mensais conforme se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical, respetivamente.

2- O crédito de horas estabelecido no número anterior repete ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

3- Os delegados sempre que pretendam exercer o direito previsto neste artigo deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes, com antecedência de vinte e quatro horas, exceto em situações imprevistas.

4- O dirigente sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito não inferior a quatro dias por mês, ou de quarenta e oito dias acumulados por ano que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

5- Os trabalhadores com funções sindicais dispõem de um crédito anual de seis dias úteis, que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, para frequentarem cursos ou assistirem a reuniões, colóquios, conferências e congressos convocados pelas associações sindicais que os representam, com respeito pelo regular funcionamento do estabelecimento de ensino.

6- Quando pretendam exercer o direito previsto número 5, os trabalhadores deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes, com a antecedência mínima de um dia.

Artigo 60.º

Direito de reunião nas instalações do estabelecimento

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos respetivos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de

um terço ou de 50 trabalhadores do respetivo estabelecimento, do delegado da comissão sindical ou intersindical ou da direção sindical.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite de quinze horas em cada ano, desde que assegurem serviços de natureza urgente.

3- Os promotores das reuniões referidas nos pontos anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal respetiva ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que aquelas se efetuem, devendo afixar, no local reservado para esse efeito, a respetiva convocatória.

4- Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores do estabelecimento podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal ou seu representante, com a antecedência mínima de seis horas.

5- As entidades patronais cederão as instalações convenientes para as reuniões previstas neste artigo.

Artigo 61.º

Cedência de instalações

1- Nos estabelecimentos com cem ou mais trabalhadores, a entidade patronal colocará à disposição dos delegados sindicais, quando estes o requeiram, de forma permanente, um local situado no interior do estabelecimento ou na sua proximidade para o exercício das suas funções.

2- Nos estabelecimentos com menos de cem trabalhadores, a entidade patronal colocará à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local para o exercício das suas funções.

Artigo 62.º

Atribuição de horário a dirigentes e a delegados sindicais

1- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais poderão solicitar à direção do estabelecimento de ensino a sua dispensa total ou parcial de serviço enquanto membros daqueles corpos gerentes.

2- Para os membros das direções sindicais de professores serão organizados horários nominais de acordo com as sugestões apresentadas pelos respetivos sindicatos.

3- Na elaboração dos horários a atribuir aos restantes membros dos corpos gerentes das associações sindicais de professores e aos seus delegados sindicais ter-se-ão em conta as tarefas por eles desempenhadas no exercício das respetivas atividades sindicais.

Artigo 63.º

Quotização sindical

1- Mediante declaração escrita do interessado, as entidades empregadoras efetuarão o desconto mensal das quotizações sindicais nos salários dos trabalhadores e remetê-las-ão às associações sindicais respetivas até ao dia 10 de cada mês.

2- Da declaração a que se refere o número anterior constará o valor das quotas e o sindicato em que o trabalhador se

encontra inscrito.

3- A declaração referida no número 2 deverá ser enviada ao sindicato e ao estabelecimento de ensino respetivo, podendo a sua remessa ao estabelecimento de ensino ser feita por intermédio do sindicato.

4- O montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos, donde consta nome do estabelecimento de ensino, mês e ano a que se referem as quotas, nome dos trabalhadores por ordem alfabética, número de sócio do sindicato, vencimento mensal e respetiva quota, bem como a sua situação de baixa ou cessação do contrato, se for caso disso.

Artigo 64.º

Greve

Os direitos e obrigações respeitantes à greve serão aqueles que, em cada momento, se encontrem consignados na lei.

Artigo 65.º

Constituição da comissão paritária

1- Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada, mediante a comunicação de uma à outra parte e conhecimento ao Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, uma comissão paritária constituída por seis vogais, três em representação da associação patronal e três em representação das associações sindicais outorgantes.

2- Por cada vogal efetivo será sempre designado um substituto.

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

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

Artigo 66.º

Competência da comissão paritária

1- Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as disposições da presente convenção;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e ao enquadramento das novas profissões;
- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação desta convenção, nomeadamente quanto à aplicação do artigo 39.º-A;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões;
- f) Deliberar sobre a alteração da sua composição sempre com respeito pelo princípio da paridade.

2- As decisões da comissão paritária referentes à aplicação do artigo 39.º-A serão tomadas no prazo máximo de 15 dias úteis, tendo as partes de fornecer à comissão os elementos que forem necessários para a análise da situação.

Artigo 67.º

Funcionamento da comissão paritária

1- A comissão paritária funcionará, a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória enviada à outra parte com a antecedência mínima de oito dias, salvo casos de emergência, em que a antecedência mínima será de três dias e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efetivos representantes de cada parte e só em questões constantes da agenda.

2- Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões da mesma mediante procuração bastante.

3- As deliberações da comissão paritária serão tomadas por consenso; em caso de divergência insanável, recorrer-se-á a um árbitro escolhido de comum acordo.

4- As despesas com a nomeação do árbitro são da responsabilidade de ambas as partes.

5- As deliberações da comissão paritária passarão a fazer parte integrante da presente convenção logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6- A presidência da comissão será rotativa por períodos de seis meses, cabendo, portanto, alternadamente a uma e a outra das duas partes outorgantes.

Artigo 68.º

Transmissão e extinção do estabelecimento

1- O transmitente e o adquirente devem informar os trabalhadores, por escrito e em tempo útil antes da transmissão, da data e motivo da transmissão, das suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e das medidas projetadas em relação a estes.

2- Em caso de transmissão de exploração a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho transmite-se para o adquirente.

3- Se, porém, os trabalhadores não preferirem que os seus contratos continuem com a entidade patronal adquirente, poderão os mesmos manter-se com a entidade transmitente se esta continuar a exercer a sua atividade noutra exploração ou estabelecimento, desde que haja vagas.

4- A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que os respetivos direitos sejam reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

5- Para os efeitos do disposto no número anterior, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transmissão, manter afixado um aviso nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes, por meio de carta registada com aviso de receção, a endereçar para os domicílios conhecidos no estabelecimento, que devem reclamar os seus créditos, sob pena de não se lhe transmitirem.

6- No caso de o estabelecimento cessar a sua atividade, a entidade patronal pagará aos trabalhadores as indemnizações previstas na lei, salvo em relação àquelas que, com o seu acordo, a entidade patronal transferir para outra firma ou

estabelecimento, aos quais deverão ser garantidas, por escrito, pela empresa cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da sua antiguidade naquela cuja atividade haja cessado.

7- Quando se verifique a extinção de uma secção de um estabelecimento de ensino e se pretenda que os trabalhadores docentes sejam transferidos para outra secção na qual o serviço docente tenha de ser prestado em condições substancialmente diversas, nomeadamente no que respeita a estatuto jurídico ou pedagógico, terão os trabalhadores docentes direito a rescindir os respetivos contratos de trabalho, com direito às indemnizações referidas no número anterior.

Artigo 69.º

Desburocratização, simplificação e protecção de dados pessoais

1- Na organização do trabalho, a entidade empregadora deverá aplicar os princípios da desburocratização e simplificação.

2- Em cumprimento do disposto no número anterior, deverá ser privilegiada a utilização de meios telemáticos para a realização de reuniões em comunicação síncrona ou assíncrona, nomeadamente e entre outros, conselhos de turma, reuniões de avaliação, reuniões de grupo ou departamento.

3- As atas e deliberações tomadas deverão ser reduzidas a escrito, aprovadas por meio electrónico, assinadas pelo co-ordenador da reunião e distribuídas, electronicamente, por todos os participantes.

4- Deverá também ser privilegiada a comunicação por meios digitais e a adoção de metodologias de trabalho paperless.

5- A entidade empregadora dará cumprimento integral ao Regulamento Geral de Protecção de Dados.

Artigo 70.º

Disposições transitórias

1- Com a entrada em vigor da presente convenção, os docentes que leccionam em escola profissional são classificados no início do 1.º nível da tabela respetiva com as seguintes adaptações:

a) As remunerações superiores ao valor máximo da tabela ficam nesse valor para os docentes que já adquiriram esse direito;

b) Os docentes cuja remuneração atual seja superior à remuneração de início de carreira da respetiva tabela mantêm a remuneração atual até que, por força da sua progressão, a remuneração de tabela seja superior.

2- Quando o docente aulira remuneração superior a 1750 € ou tenha 25 ou mais anos de serviço, é classificado no início do 2.º nível da tabela II ou III, respetivamente.

3- Os docentes que leccionam em estabelecimento de ensino particular e cooperativo e cujas relações laborais são regidas pelo contrato colectivo entre a AEEP e a FNE e outros publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2015, são classificados na tabela e nível correspondente à tabela e nível em que estavam classificados neste contrato coletivo.

4- O disposto no artigo 43.º só se aplica aos contratos de

trabalho celebrados após a entrada em vigor do presente CCT, mantendo-se para os restantes as condições em vigor nesta data.

5- Os trabalhadores não docentes das escolas profissionais são classificados de acordo com o tempo de serviço, na tabela e nível dos trabalhadores não docentes do anexo III.

6- Os trabalhadores referidos no número anterior são, ainda, reclassificados de acordo com as categorias profissionais definidas no anexo II.

7- Os trabalhadores não docentes que afirmam remuneração superior àquela em que deverá ser reclassificado pelo presente contrato mantém a remuneração atual até que, por força da sua progressão, a remuneração de tabela seja superior.

8- Os trabalhadores que leccionam em estabelecimentos de ensino só com pré-escolar ou só com pré-escolar e primeiro ciclo do ensino básico e que foram abrangidos pelo disposto no ponto 2.3 do artigo 74.º do contrato colectivo entre a AEEP e a FNE e outros publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2015, mantêm a sua retribuição até ao final do ano lectivo 2017/2018 nos termos dessa norma.

Artigo 71.º

Disposições especiais

O disposto no número 5 do artigo 7.º não é aplicável aos docentes que leccionem em cursos profissionais em estabelecimentos de ensino particular e cooperativo que perderam o contrato de associação e cuja receita se enquadra no previsto no número 3 do artigo 39.º-A, podendo ser-lhes aplicável o disposto nos números 1 e 2 do artigo 70.º e o número 4 do artigo 7.º até ao final do ano lectivo 2019/2020.

ANEXO I

Regulamento de avaliação de desempenho

Artigo 1.º

Âmbito

1- O presente regulamento de avaliação de desempenho aplica-se a todos os docentes que se encontrem integrados na carreira.

2- A avaliação de desempenho resultante do presente regulamento releva para efeitos de progressão na carreira no âmbito do presente contrato coletivo de trabalho.

3- Na falta de avaliação de desempenho por motivos não imputáveis ao docente, considera-se como bom o serviço prestado por qualquer docente no cumprimento dos seus deveres profissionais.

4- O presente regulamento de avaliação de desempenho não é aplicável ao exercício da função de direção pedagógica, considerando-se que o serviço é bom enquanto durar o exercício de tais funções.

5- Quando o estabelecimento de ensino desenvolver um modelo de avaliação do desempenho próprio, aprovado pelo

conselho pedagógico ou órgão equivalente, ouvidos os docentes, esse modelo poderá substituir o constante do presente regulamento após comunicação do mesmo às partes contratantes do presente instrumento de regulamentação colectiva do trabalho.

Artigo 2.º

Princípios

1- O presente regulamento de avaliação de desempenho desenvolve-se de acordo com os princípios constantes da Lei de Bases do Sistema Educativo, das Bases do Ensino Particular e Cooperativo e do Estatuto do Ensino Particular e Cooperativo.

2- A avaliação de desempenho tem como referência o projeto educativo do respetivo estabelecimento de ensino.

Artigo 3.º

Âmbito temporal

A avaliação do desempenho dos docentes realiza-se, consoante seja definido pela direcção pedagógica do estabelecimento de ensino, anualmente ou no final de cada nível salarial, e reporta-se ao tempo de serviço nele prestado que releve para efeitos de progressão na carreira.

Artigo 4.º

Objeto

1- São objeto de avaliação três domínios de competências do docente: (i) competências para lecionar, (ii) competências profissionais e de conduta e (iii) competências sociais e de relacionamento.

2- No caso de docentes com funções de coordenação ou chefia, é ainda objeto de avaliação o domínio de competências de gestão.

3- Cada domínio compreende diversas ordens de competências, conforme anexo B, sendo cada uma destas avaliada mediante a verificação dos indicadores constantes das grelhas de avaliação de desempenho anexas ao presente regulamento, que poderão ser adaptados em cada estabelecimento de ensino, pelos respetivos órgãos de gestão pedagógica, tendo por referência o seu projeto educativo, desde que previamente conhecidos pelos docentes.

Artigo 5.º

Resultado da avaliação

1- O nível de desempenho atingido pelo docente é determinado da seguinte forma:

- a cada ordem de competências é atribuída uma classificação numa escala de 1 a 5;
- é calculada a média das classificações obtidas no conjunto das ordens de competências;
- o valor da média é arredondado à unidade;
- ao valor obtido é atribuído um nível de desempenho nos termos da seguinte escala: 1 e 2 = nível de desempenho insuficiente; 3 = nível de desempenho suficiente; 4 e 5 = nível de desempenho bom.

Artigo 6.º

Sujeitos

1- A avaliação de desempenho docente é da responsabilidade da direção pedagógica do respetivo estabelecimento de ensino.

2- O desenvolvimento do processo de avaliação e a classificação final são da responsabilidade de uma comissão de avaliação constituída por três elementos.

3- Integram a comissão de avaliação o diretor pedagógico e dois docentes com funções de coordenação no estabelecimento de ensino, podendo também integrara comissão personalidade de reconhecido mérito indicada pela direção pedagógica.

4- Os elementos que integram a comissão de avaliação são avaliados pelo diretor pedagógico.

5- É da competência da entidade titular a ratificação da avaliação de desempenho com o resultado que lhe é proposto pela direção pedagógica.

Artigo 7.º

Procedimentos de avaliação

1- Nos primeiros trinta dias do 3.º período letivo do ano em avaliação ou do ano em que o docente completa o tempo de permanência no escalão de vencimento em que se encontra, consoante o âmbito temporal adoptado nos termos do artigo 3.º, deve entregar à direção pedagógica do estabelecimento a sua autoavaliação, realizada nos termos do presente regulamento.

2- A não entrega injustificada pelo docente do seu relatório de autoavaliação implica, para efeitos de progressão na carreira, a não contagem do tempo de serviço do ano letivo em curso.

3- No desenvolvimento do processo de avaliação do desempenho, a comissão de avaliação tem em conta a autoavaliação de desempenho feita pelo docente, bem como dados resultantes de outros procedimentos de avaliação ou do percurso profissional do docente que considere pertinentes e adequados para o efeito, nomeadamente:

- a) Planificações letivas;
- b) Aulas ou outras atividades letivas orientadas pelo docente que tenham sido assistidas;
- c) Entrevista(s) de reflexão sobre o desempenho profissional do docente;
- d) Parecer dos responsáveis pedagógicos;
- e) Formação realizada;
- f) Assiduidade e pontualidade.

4- Até ao dia 30 de junho subsequente à data referida no número 1, a comissão de avaliação apresenta à entidade titular um relatório de avaliação, que deverá conter uma descrição dos elementos tidos em conta na avaliação, a classificação atribuída e respetiva fundamentação.

5- A entidade titular do estabelecimento deve, no prazo de 15 dias úteis contados a partir da data referida no número anterior, ratificar a avaliação ou pedir esclarecimentos.

6- Os esclarecimentos devem ser prestados no prazo de 10 dias úteis, após o que a entidade titular do estabelecimento

ratifica a avaliação.

7- O relatório de avaliação com o resultado final do processo de avaliação deve ser comunicado ao docente no prazo de 5 dias após a decisão referida no número anterior.

8- Sempre que o resultado da avaliação difira significativamente do resultado da autoavaliação realizada pelo docente, deverá a direção pedagógica entregar o relatório de avaliação numa entrevista, com objetivos formativos.

Artigo 8.º

Efeitos da avaliação

1- O período em avaliação que tenha sido avaliado como Bom releva para progressão na carreira.

2- No escalão de ingresso na carreira, dado que o docente se encontra na fase inicial da sua vida profissional, releva para progressão na carreira o tempo de serviço cujo desempenho seja avaliado no mínimo como Suficiente.

Artigo 9.º

Recursos

1- Sempre que o docente obtenha uma classificação inferior a Bom na avaliação de desempenho, poderá recorrer da decisão nos termos do disposto nos números seguintes.

2- O procedimento de recurso inicia-se mediante notificação do docente à entidade patronal de que deseja uma arbitragem, indicando desde logo o seu árbitro e respetivos contactos e juntando as suas alegações de recurso.

3- As alegações deverão conter a indicação expressa dos parâmetros do relatório de avaliação com cuja classificação o docente discorda e respetivos fundamentos.

4- A notificação referida no número 2 deverá ser efetuada no prazo de 15 dias úteis após a notificação da decisão de não classificação do ano de serviço como bom e efetivo.

5- A entidade titular dispõe do prazo de 15 dias úteis para nomear o seu árbitro e contra-alegar, notificando o docente e o árbitro nomeado pelo mesmo da identificação e contactos do seu árbitro e das suas contra-alegações.

6- No prazo de 5 dias úteis após a notificação referida no número anterior, os dois árbitros reúnem-se para escolher um terceiro árbitro.

7- Os árbitros desenvolvem as diligências que entenderem necessárias para preparar a decisão, sem formalidades especiais, tendo de a proferir e notificar às partes no prazo de 20 dias úteis, salvo motivo relevante que os árbitros deverão invocar e descrever na sua decisão.

8- Qualquer das partes poderá recorrer da decisão da arbitragem para os tribunais nos termos gerais de direito.

9- Cada parte suportará os custos com o seu árbitro, sendo os custos com o terceiro árbitro suportados em partes iguais por ambas as partes.

Artigo 10.º

Questões finais e transitórias

1- O recurso à arbitragem referida no artigo 9.º é condição obrigatória para o recurso judicial.

2- Cada uma das partes nomeia o seu árbitro, podendo re-

correr a lista elaborada pela AEEP e pelos sindicatos outorgantes do CCT.

A - Escala

1- Inadequado	Muito pouco desenvolvido. Os aspetos fundamentais da competência não são demonstrados. Para atingir o nível adequado necessita, em elevado grau, de formação em aspetos básicos, treino prático e acompanhamento.
2- Pouco adequado	Alguns aspetos fundamentais da competência não são demonstrados de modo consistente. Para atingir o nível adequado necessita de formação específica, treino prático e acompanhamento.
3- Adequado	Desenvolvido. Corresponde, em termos globais, às exigências da competência. Genericamente, os indicadores da competência são demonstrados, com algumas exceções, nalguns aspetos secundários. Necessita de treino prático e acompanhamento complementares.
4- Muito adequado	Muito desenvolvido. Corresponde aos indicadores da competência, com raríssimas exceções, nalguns aspetos secundários.
5- Excelente	Plenamente desenvolvido. Corresponde, sem exceção, às exigências da competência, ocasionalmente ultrapassa-as.

B - Domínios e ordens de competências

Domínio - competências para lecionar

Ordens de competências:

- 1- Conhecimentos científicos e didáticos
- 2- Promoção da aprendizagem pela motivação e responsabilização dos alunos
- 3- Plasticidade (flexibilidade e capacidade de adaptação)
- 4- Identificação e vivência do projeto educativo
- 5- Comunicação
- 6- Planeamento
- 7- Procura de informação e atualização de conhecimentos
- 8- Avaliação

Domínio - competências profissionais e de conduta

Ordens de competências:

- 1- Trabalho de equipa e cooperação inter-áreas

Domínio - competências sociais e de relacionamento

Ordens de competências:

- 1- Relação com os alunos e encarregados de educação
- 2- Envolvimento com a comunidade educativa

Domínio - competências de gestão

Ordens de competências:

- 1- Liderança
- 2- Motivação
- 3- Delegação

4- Planeamento e controlo

5- Estratégia

6- Gestão da inovação

Grelhas de avaliação de desempenho

Domínio	Ordens de competências	Indicadores
Competências para lecionar	1. Conhecimentos científicos e didáticos	1. Evidencia o conhecimento das matérias. 2. Explica com clareza as áreas do seu domínio científico. 3. Apresenta informação (científica) precisa e atualizada. 4. Procura abordagens para ajudar o desenvolvimento cognitivo, afetivo e social do aluno. 5. Procura conhecimentos sobre o pensamento, tendências e práticas inovadoras na educação.
	2. Promoção da aprendizagem pela motivação e responsabilização dos alunos	1. Apoia os alunos na aquisição de novas competências. 2. Motiva os alunos para a melhoria. 3. Utiliza práticas que promovem o desenvolvimento e aprofundamento de competências. 4. Sistematiza procedimentos e tarefas de rotina para comprometer os alunos em várias experiências de aprendizagem. 5. Promove a autoestima do aluno, com reforço positivo. 6. Apoia os alunos no desenvolvimento e utilização de formas de avaliar criticamente a informação.
	3. Plasticidade (flexibilidade e capacidade de adaptação)	1. Usa várias estratégias para fazer face a diferentes modos de aprendizagem dos alunos. 2. Quando seleciona os recursos, considera as necessidades individuais de cada aluno, o ambiente de aprendizagem e as competências a desenvolver. 3. Conhece os processos relacionados com a educação especial e providencia as experiências adequadas para o sucesso do aluno (quando aplicável e tendo formação). 4. Dá informação fundamentada sobre os trabalhos propostos aos alunos. 5. Utiliza uma variedade de recursos adequados para aperfeiçoar a aprendizagem dos alunos.
	4. Identificação e vivência do projeto educativo	1. Segue as linhas orientadoras do projeto educativo e usa a metodologia preconizada. 2. Estimula a aquisição dos valores propostos no projeto educativo da escola.

Competências para lecionar	5. Comunicação	<ol style="list-style-type: none"> 1. Demonstra proficiência na utilização da vertente escrita da língua portuguesa. 2. Demonstra proficiência na utilização da vertente oral da língua portuguesa. 3. Promove, no âmbito, da sua área disciplinar o bom uso da língua. 4. Promove competências eficazes de comunicação. 	Competências para lecionar	8. Avaliação	<ol style="list-style-type: none"> 6. Modifica os processos de avaliação para assegurar que as necessidades dos alunos especiais ou as exceções de aprendizagem são correspondidas. 7. Integra a autoavaliação como estratégia reguladora da aprendizagem do aluno.
	6. Planeamento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desenvolve, com os alunos, expectativas atingíveis para as aulas. 2. Gere o tempo de ensino de uma forma a cumprir os objetivos propostos. 3. Faz ligações relevantes entre as planificações das aulas diárias e as planificações de longo prazo. 4. Planifica adequadamente os temas das aulas. 5. Planifica adequadamente as aulas. 6. Modifica planificações para se adaptar às necessidades dos alunos, tornando os tópicos mais relevantes para a vida e experiência dos alunos. 7. Acompanha a planificação do seu grupo disciplinar. 		Competências profissionais e de conduta	1. Trabalho de equipa e cooperação inter-áreas
	7. Procura de informação e atualização de conhecimentos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Utiliza, apropriadamente as tecnologias da informação e da comunicação para melhorar o ensino/aprendizagem. 2. Promove, sempre que possível, a utilização destas novas tecnologias de informação, pelos alunos. 3. Mantém um registo das suas experiências de aprendizagem relacionando-as com os contextos educacionais. 4. Explora formas de aceder e utilizar a pesquisa sobre educação. 5. Participa em ações de formação propostas pela escola. 	Competências sociais e de relacionamento	1. Relação com os alunos e encarregados de educação	<ol style="list-style-type: none"> 1. Demonstra preocupação e respeito para com os alunos, mantendo interações positivas. 2. Promove, entre os alunos, interações educadas e respeitadas. 3. Tem capacidade para lidar com comportamentos inadequados dos alunos. 4. Mantém um canal de comunicação informal, de abertura e de proximidade com os alunos. 5. Aplica o conhecimento sobre o desenvolvimento físico, social e cognitivo dos alunos. 6. Conhece, explica e implementa eficazmente os regulamentos existentes. 7. Demonstra ter bom relacionamento com os encarregados de educação. 8. Promove um ambiente disciplinado. 9. Promove o compromisso efetivo dos encarregados de educação na concretização de estratégias de apoio à melhoria e sucesso dos alunos. 10. Mobiliza valores e outras componentes dos contextos culturais e sociais, adotando estratégias pedagógicas de diferenciação, conducentes ao sucesso de cada aluno.
	8. Avaliação	<ol style="list-style-type: none"> 1. Alinha as estratégias de avaliação com os objetivos de aprendizagem. 2. Utiliza o trabalho do aluno para diagnosticar dificuldades de aprendizagem que corrige adequadamente. 3. Aplica adequadamente os instrumentos e as estratégias de avaliação, tanto a curto como a longo prazo. 4. Utiliza uma variedade de técnicas de avaliação. 5. Utiliza a comunicação contínua para manter tanto os alunos como os pais informados e para demonstrar o progresso do aluno. 			

Competências sociais e de relacionamento	2. Envolvimento com a comunidade educativa	3. Inicia contactos com outros profissionais e agentes da comunidade para apoiar os alunos e as suas famílias, quando adequado. 4. Cria oportunidades adequadas para os alunos, seus pais e membros da comunidade partilharem a sua aprendizagem, conhecimentos e competências com outros, na sala de aula ou na escola.
Competências de gestão - nas situações previstas no n.º 2 do artigo 4.º do anexo I	1. Liderança	1. Adapta o seu estilo de liderança às diferentes características dos colaboradores. 2. Favorece a autonomia progressiva do colaborador. 3. Obtém o cumprimento das suas orientações através de respeito e adesão. 4. É um exemplo de comportamento profissional para a equipa. 5. No caso de estar nas suas funções, identifica e promove situações que requerem momentos formais de comunicação com alunos, encarregados de educação.
	2. Motivação	1. Dá apoio e mostra-se disponível sempre que alguém necessita. 2. Elogia com clareza e de modo proporcionado. 3. Mostra apreço pelo bom desempenho dos seus colaboradores.
	3. Delegação	1. Delega todas as tarefas e responsabilidades em que tal é adequado. 2. Promove a delegação desafiante, proporcionando assim oportunidades de desenvolvimento individual dos seus colaboradores. 3. Ao delegar deixa claro o âmbito de responsabilidade, os recursos e o objetivo final. 4. Responsabiliza os delegados pelos resultados das tarefas atribuídas. 5. Controla em grau adequado.
	4. Planeamento e controlo	1. Elabora planos, documentados, para as principais atividades, rentabilizando os recursos humanos e materiais. 2. Baseia o seu planeamento em previsões realistas, definindo calendários, etapas e sub-objetivos, e pontos de controlo das atividades em momentos-chave.

Competências de gestão - nas situações previstas no n.º 2 do artigo 4.º do anexo I	5. Estratégia	1. Formula uma visão estratégica positiva e motivante. 2. Envolve a equipa e suscita a sua adesão à visão. 3. Promove processos, atividades e estilos de atuação coerentes com a visão. 4. O seu discurso é um exemplo de coerência com a visão. 5. A sua ação é um exemplo de coerência com a visão. 6. Integra na sua visão estratégica a gestão da qualidade.
	7. Reconhecimento	1. Reconhece boas práticas. 2. Estimula boas práticas (que não sejam necessariamente inovadoras).
	8. Gestão da inovação	1. Incentiva a análise crítica dos métodos de trabalho, encorajando a inovação. 2. Recolhe sugestões e propõe à equipa temas concretos para inovação. 3. Reconhece e elogia em ocasiões públicas ações de inovação. 4. Aplica medidas de inovação ou reformulação de procedimentos.
	9. Avaliação	1. Implementa mecanismos formais de avaliação dos processos de gestão que lhe estão confiados. 2. Garante a implementação de ações de melhoria resultantes dos processos formais de avaliação. 3. Gere de forma eficaz (integrando a informação em futuras ações) a avaliação de todo o processo de gestão.

ANEXO II

Definição de profissões e categorias profissionais

1- Trabalhadores docentes

Educador de infância - É o trabalhador com habilitação específica que tem sob a sua responsabilidade a orientação de uma classe infantil. Organiza e aplica os meios educativos adequados em ordem ao desenvolvimento integral da criança: psicomotor, afetivo, intelectual, social, moral, etc. Acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma ação educativa integrada. É também designado por educador de infância o trabalhador habilitado por diploma outorgado pelo Ministério da Educação e Ciência para o exercício das funções atrás descritas, desde que efetivamente as exerça ou como tal tenha sido contratado.

Professor - É o trabalhador que exerce a atividade docente em estabelecimento de ensino particular e cooperativo ou escola profissional.

Formador - É o trabalhador que exerce a actividade docente maioritariamente na área técnica do currículo do ensino profissional.

2- Trabalhadores não docentes

Psicólogo - É o trabalhador com habilitação académica reconhecida como tal que acompanha e apoia o desenvolvimento psicológico dos alunos, analisa os problemas resultantes da interação entre os indivíduos, investiga os fatores diferenciados quer biológicos, ambientais e pessoais do seu desenvolvimento, aplica escalas e testes e produz informação para os docentes e encarregados de educação, contribuindo para o desenvolvimento integral de cada aluno.

Assistente educativo - É o trabalhador que desempenha as seguintes funções:

- Colaboração no âmbito da educação pré-escolar incluindo, sob a supervisão da educadora de infância, a realização de planos de actividades da classe e o desenvolvimento de actividade em sala;

- Colabora com os trabalhadores docentes dando apoio não docente;

- Vigia os alunos durante os intervalos letivos e nas salas de aula sempre que necessário;

- Acompanha os alunos em transportes, refeições, recreios, passeios, visitas de estudo ou outras actividades;

- Vigia os espaços do colégio, nomeadamente fazendo o controlo de entradas e saídas;

- Colabora em tarefas não especializadas na manutenção das instalações e dos espaços circundantes;

- Assegura o asseio das instalações, materiais e equipamentos;

- Presta apoio aos docentes das disciplinas com uma componente mais prática na manutenção e arrumação dos espaços e materiais;

- Assegura o funcionamento dos serviços de apoio, tais como: reprografia, papelaria, bufete e PBX.

Técnico - É o trabalhador que desempenha funções que exigem um conhecimento prático e/ou teórico especializado em funções de apoio e colaboração com a área pedagógica ou em funções das áreas administrativa, de manutenção ou de serviços.

Técnico superior - É o trabalhador não docente que desempenha funções que exigem um conhecimento prático e/ou teórico elevado nas áreas pedagógica, administrativa, de manutenção ou de serviços. Tendencialmente, é um trabalhador com licenciatura ou grau superior e com responsabilidades de gestão de serviços ou equipas.

Especialista - Categoria de classificação opcional pela entidade empregadora considerando a especial complexidade técnica das tarefas desempenhadas e a exigência acrescida de responsabilidade do trabalhador para o seu desempenho.

ANEXO III

Tabelas salariais

Docentes e formadores

Tabela A - docentes profissionalizados com grau superior (fora da tabela II)

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	A8	1 135,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	A7	1 395,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos	A6	1 510,00 €
10 anos		
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos	A5	1 750,00 €
15 anos		
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos	A4	1 950,00 €
20 anos		
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos	A3	2 100,00 €
25 anos		
26 anos		
27 anos		
28 anos		
29 anos	A2	2 405,00 €
30 anos		
31 anos		
32 anos		
33 anos		
34 anos	A1	3 050,00 €
35 anos		
36 anos		
37 anos		

Tabela II - docentes no ensino profissional

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	II.1	1 200 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos		
6 anos		
7 anos	II.2	1 500 €
8 anos		
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos		
16 anos ou mais	II.3	2 000 €

Tabela III - formadores no ensino profissional

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	III.1	1 100€
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos		
6 anos		
7 anos	III.2	1 300€
8 anos		
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos		
16 anos ou mais	III.3	1 800€

Tabela IV - artigo 39.º-A

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	IV.1	1 100 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos		
6 anos		
7 anos	IV.2	1 300 €
8 anos		
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos		
16 anos ou mais	IV.3	1 800 €

Tabela K - docentes do ensino artístico especializado não licenciados ou não profissionalizados

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	K8	964,01 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	K7	1 087,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	K6	1 143,00 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	K5	1 214,00 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	K4	1 395,00 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		

26 anos	K3	1 489,00 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		
32 anos	K2	1 637,00 €
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos		
37 anos	K1	1 950,00 €

Tabela P - docentes de actividades não incluídas no currículo obrigatório e outros docentes

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	P8	900,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	P7	950,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		

10 anos	P6	1 000,00 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	P5	1 050,00 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	P4	1 100,00 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos	P3	1 150,00 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		
32 anos	P2	1 200,00 €
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos		
37 anos	P1	1 250,00 €

Não docentes

Anos	Q - Assistentes educativos		R - Técnicos		S - Técnicos superiores		T - Especialistas	
	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição
0	Q8	580,00 €	R8	605,00 €	S8	965,00 €	T8	1 125,00 €
1								
2								
3								
4								
5	Q7	590,00 €	R7	645,00 €	S7	1 020,00 €	T7	1 395,00 €
6								
7								
8								
9								
10	Q6	620,00 €	R6	695,00 €	S6	1 125,00 €	T6	1 510,00 €
11								
12								
13								
14								

15	Q5	640,00 €	R5	770,00 €	S5	1 240,00 €	T5	1 650,00 €
16								
17								
18								
19								
20	Q4	670,00 €	R4	805,00 €	S4	1 400,00 €	T4	1 700,00 €
21								
22								
23								
24								
25	Q3	700,00 €	R3	855,00 €	S3	1 550,00 €	T3	1 900,00 €
26								
27								
28								
29								
30	Q2	730,00 €	R2	905,00 €	S2	1 600,00 €	T2	2 100,00 €
31								
32								
33								
34								
35	Q1	765,00 €	R1	940,00 €	S1	1 635,00 €	T1	2 135,00 €

Depositado em 8 de agosto de 2017, a fl. 33 do livro n.º 12, com o n.º 165/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais de Chapelaria e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao contrato coletivo de trabalho entre a Associação dos Industriais de Chapelaria e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - revisão global - publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2010 e revisão parcial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 2015.

Cláusula 1.ª

Área geográfica e âmbito de aplicação

O presente CCT aplica-se a todo o território nacional, obrigando, por um lado, as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Chapelaria, e por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE e sindicatos outorgantes.

Cláusula 47.ª

(Duração do trabalho)

- 1- (*Mantém-se.*)
- 2- (*Mantém-se.*)
- 3- O período de trabalho diário será interrompido por intervalo de trinta minutos a duas horas para descanso e refeição após quatro a cinco horas de trabalho consecutivo no caso do número 1 e de cinco a seis horas no caso do número 2.
- 4- Os horários de trabalho estão sujeitos a consulta dos trabalhadores e seus representantes legais na empresa e afixados com 7 dias de antecedência.

Cláusula 51.ª

Subsídio de alimentação

- 1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação por cada dia de trabalho completo, no valor de 4 euros, podendo qualquer um destes optar por receber o subsídio em vez da refeição.
- 2- (*Mantém-se.*)
- 3- (*Mantém-se.*)
- 4- (*Mantém-se.*)

Cláusula 124.ª

Vigência

A tabela salarial e o subsídio de refeição vigorarão por 12

meses, produzindo efeitos a 1 de Janeiro de 2017 e até 31 de Dezembro de 2017, nos seguintes termos:

a) As tabelas salariais anexo II-A - vigorarão de 1 de Janeiro a 30 de Junho de 2017.

b) As tabelas salariais anexo II-B - vigorarão de 1 de Julho a 31 de Dezembro de 2017.

Cláusula 125.^a

Âmbito subjectivo

Consigna-se que as empresas associadas da associação patronal outorgante são: Cortadoria Nacional de Pêlo, SA; FEPSA - Feltros Portugueses, SA; Resende & Costa, L.^{da}; Eduardo Pereira de Almeida; Cirilo Moura e Indústria de Chapéus Costa Larga, L.^{da}, e que os trabalhadores ao seu serviço são cerca de 350, admitindo-se que as empresas dos sectores abrangidos sejam sensivelmente as mesmas.

ANEXO II-A

Remunerações

Tabela salarial e subsídio de alimentação a vigorar a partir de 1 de Janeiro a 30 de Junho de 2017

Grupo	Categorias	Tabela salarial
A	Encarregado/a geral	950,00
B	Chefe de equipa	660,00
C	Arcador/a de 1. ^a Rematador/as de 1. ^a Misturador/a/Suflador/a de 1. ^a Desengordurador/a de 1. ^a	610,00
D	Cortador/a de pelo de 1. ^a Carbonizador/a de 1. ^a Cardador/a de 1. ^a Cojador/a de 1. ^a Semussador/a de 1. ^a Operador/a de fulão de 1. ^a Tintureiro/a de 1. ^a Enformador/a de 1. ^a Gomador/a de 1. ^a Aveludador/a 1. ^a Revistador/a/feltros de 1. ^a Apropriagista de 1. ^a	595,00
E	Arcador/a de 2. ^a Rematador/a de 2. ^a Misturador/a/Suflador/a de 2. ^a Desengordurador/a 2. ^a	580,00
F	Classificador/a de 1. ^a Escovador/a de 1. ^a Escanhoador/a de 1. ^a Secretador/a de 1. ^a Secador/a de 1. ^a Aparador/a de 1. ^a Misturador/a de 1. ^a Suflador/a de 1. ^a Fulista de 1. ^a Afinador/a de 1. ^a Cortador/a de tecidos de 1. ^a Costureiro/a de 1. ^a Grifador/a de 1. ^a	570,00

G	Cortador/a de pelo - 2. ^a Carbonizador/a 2. ^a Cardador/a 2. ^a Cojador/a 2. ^a Semussador/a 2. ^a Operador/a de fulão 2. ^a Tintureiro/a 2. ^a Enformador/a 2. ^a Gomador/a 2. ^a Aveludador/a 2. ^a Revistador/a/feltros 2. ^a Apropriagista 2. ^a	565,00
H	Classificador/a de 2. ^a Escovador/a de 2. ^a Escanhoador/a de 2. ^a Secretador/a de 2. ^a Secador/a de 2. ^a Aparador/a de 2. ^a Misturador/a de 2. ^a Suflador/a de 2. ^a Fulista de 2. ^a Afinador/a de 2. ^a Cortador/a de tecidos de 2. ^a Costureiro/a de 2. ^a Grifador/a de 2. ^a	557,00
I	Praticante chapelaria	90 % das remunerações profissionais de 2. ^a onde prestem serviço
J	Aprendiz	80 % das remunerações profissionais de 2. ^a onde prestem serviço
Subsídio de alimentação: 4 €/dia		

ANEXO II-B

Remunerações

Tabela salarial e subsídio de alimentação a vigorar a partir de 1 de Julho a 31 de Dezembro de 2017

Grupo	Categorias	Tabela salarial
A	Encarregado/a geral	950,00
B	Chefe de equipa	660,00
C	Arcador/a de 1. ^a Rematador/as de 1. ^a Misturador/a/Suflador/a de 1. ^a Desengordurador/a de 1. ^a	610,00
D	Cortador/a de pelo de 1. ^a Carbonizador/a de 1. ^a Cardador/a de 1. ^a Cojador/a de 1. ^a Semussador/a de 1. ^a Operador/a de fulão de 1. ^a Tintureiro/a de 1. ^a Enformador/a de 1. ^a Gomador/a de 1. ^a Aveludador/a 1. ^a Revistador/a/feltros de 1. ^a Apropriagista de 1. ^a	595,00

E	Arcador/a de 2. ^a Rematador/a de 2. ^a Misturador/a/Suflador/a de 2. ^a Desengordurador/a 2. ^a	580,00
F	Classificador/a de 1. ^a Escovador/a de 1. ^a Escanhoador/a de 1. ^a Secretador/a de 1. ^a Secador/a de 1. ^a Aparador/a de 1. ^a Misturador/a de 1. ^a Suflador/a de 1. ^a Fulista de 1. ^a Afinador/a de 1. ^a Cortador/a de tecidos de 1. ^a Costureiro/a de 1. ^a Grifador/a de 1. ^a	570,00
G	Cortador/a de pelo - 2. ^a Carbonizador/a 2. ^a Cardador/a 2. ^a Cojador/a 2. ^a Semussador/a 2. ^a Operador/a de fulão 2. ^a Tintureiro/a 2. ^a Enformador/a 2. ^a Gomador/a 2. ^a Aveludador/a 2. ^a Revistador/a/feltros 2. ^a Apropriagista 2. ^a	565,00
H	Classificador/a de 2. ^a Escovador/a de 2. ^a Escanhoador/a de 2. ^a Secretador/a de 2. ^a Secador/a de 2. ^a Aparador/a de 2. ^a Misturador/a de 2. ^a Suflador/a de 2. ^a Fulista de 2. ^a Afinador/a de 2. ^a Cortador/a de tecidos de 2. ^a Costureiro/a de 2. ^a Grifador/a de 2. ^a	559,00
I	Praticante chapelaria	90 % das remunerações profissionais de 2. ^a onde prestem serviço
J	Aprendiz	80 % das remunerações profissionais de 2. ^a onde prestem serviço
Subsídio de alimentação: 4 €/dia		

S. João da Madeira, 12 de Julho de 2017.

Pel'A Associação dos Industrias de Chapelaria na qualidade de mandatária:

Eng.ª Margarida Terra Oliveira Figueiredo, na qualidade de mandatária.

Pel'A Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, na qualidade de mandatários:

Isabel Cristina Lopes Tavares.

Manuel António Teixeira de Freitas.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato Têxtil do Minho e Trás-Os-Montes.
- SINTEVECC - Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto.
- Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro.
- Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul.
- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro.
- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa.
- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta.
- SINPICVAT - Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e de Artigos Têxteis.
- Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confecção e Têxtil do Norte.
- Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-Os-Montes.
- Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio do Calçado, Malas e Afins.

Depositado em 7 de agosto de 2017, a fl. 33 do livro n.º 12, com o n.º 165/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo - AEVC e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Alteração salarial e outras

Contrato colectivo de trabalho entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo - AEVC, Associação Empresarial de Ponte de Lima, Associação Comercial e Industrial de Arcos de Valdevez e Ponte da Barca e Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Monção e Melgaço e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de Setembro de 2016.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

1- A presente convenção colectiva de trabalho, doravante designada por CCT, obriga as empresas que se dediquem a actividade de comércio a retalho com CAE 47 - Comércio a retalho, excepto veículos automóveis e motociclos (de que se exclui apenas o CAE 473 - Comércio a retalho de combustível para veículos a motor em estabelecimentos especializados), assim como com os CAE 96030, 93130, representadas pelas associações outorgantes e os trabalhadores ao serviço dessas empresas filiados no CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

2- Este contrato aplica-se no distrito de Viana do Castelo e obriga, por uma parte, os trabalhadores representados pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e por outra parte, as empresas representadas pelas associações outorgantes.

3- *(Mantém a redacção em vigor.)*

4- *(Mantém a redacção em vigor.)*

5- Esta CCT abrange 1007 empresas e 4839 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

(Vigência e denúncia)

1- *(Mantém a redacção em vigor.)*

2- As tabelas salariais e previstas no anexo III, bem como as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Março de 2017.

3- *(Mantém a redacção em vigor.)*

4- *(Mantém a redacção em vigor.)*

5- *(Mantém a redacção em vigor.)*

6- *(Mantém a redacção em vigor.)*

7- *(Mantém a redacção em vigor.)*

8- *(Mantém a redacção em vigor.)*

(...)

CAPÍTULO V

Retribuição

Cláusula 22.^a

(Retribuição fixa mínima)

1- *(Mantém a redacção em vigor.)*

2- *(Mantém a redacção em vigor.)*

3- *(Mantém a redacção em vigor.)*

4- *(Mantém a redacção em vigor.)*

5- *(Mantém a redacção em vigor.)*

6- *(Mantém a redacção em vigor.)*

7- As entidades patronais obrigam-se a pagar todas as despesas de alimentação e alojamento dos profissionais de vendas externas, que os mesmos sejam obrigados a fazer em consequência do serviço prestado, mediante facturas, podendo optar pelo pagamento de uma importância nunca inferior às abaixo indicadas:

Pequeno-almoço - 3,06 €;

Almoço - 11,88 €;

Jantar - 11,88 €;

Alojamento - 32,18 €.

8- *(Mantém a redacção em vigor.)*

9- *(Mantém a redacção em vigor.)*

10- *(Mantém a redacção em vigor.)*

11- *(Mantém a redacção em vigor.)*

12- *(Mantém a redacção em vigor.)*

13- *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 23.^a

(Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de refeição de 3,85 € por dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2- *(Mantém a redacção em vigor.)*

3- *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 23.^a-A

(Abono para falhas)

Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa têm direito a um abono para falhas no montante de 20,35 € mensais. Quando, por motivo de férias, doença, etc., os referidos trabalhadores forem substituídos, o subsídio será recebido pelo substituto em relação ao tempo que durar a substituição.

(...)

ANEXO III

Níveis salariais e retribuições certas mínimas - Vencimentos

1 de Março de 2017 a 28 de Fevereiro de 2018

Níveis	Categorias		Tabela	
			Grupo I	Grupo II
I	Chefe geral de escritório Director de serviços Gerente comercial	ESC ESC ESC	640,00 €	657,00 €
II	Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Decorador-projetista Operador informático Técnico de contas	ESC ESC ESC COM COM ESC	626,00 €	645,00 €
III	Chefe de compras Chefe de vendas Encarregado geral Encarregado ou técnico de rádio e TV	COM COM COM ELEC	610,00 €	631,00 €
IV	Caixeiro chefe de secção Caixeiro encarregado Chefe de equipa ou chefe de equipa rádio e TV Chefe de secção Encarregado de agência funerária Fiel de armazém Guarda-livros Inspector de vendas Técnico de computadores	COM COM ELEC ESC COM COM ESC COM COM	605,00 €	626,00 €

Pela Associação Empresarial de Viana do Castelo - AEVC:

José Luís Rocha Ceia, na qualidade de presidente.

Manuel Lima da Cunha Júnior, na qualidade de vice-presidente.

Pela Associação Empresarial de Ponte de Lima:

António José Ribeiro Lima, na qualidade de presidente.

José Miguel Alves Vaz, na qualidade de vice-presidente.

Pela Associação Comercial e Industrial de Arcos de Valdevez e Ponte da Barca:

António Manuel Luís Marques Campos, na qualidade de presidente.

Francisco José Amaral Peixoto Araújo, na qualidade de vice-presidente.

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Monção e Melgaço:

Américo Temporão Reis, na qualidade de presidente.

João Carlos Pastor, na qualidade de vice-presidente.

Depositado em 7 de agosto de 2017, a fl. 32 do livro n.º 12, com o n.º 161/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre a BSource, Outsourcing de Serviços de Informática, ACE e a Federação do Sector Financeiro - FEBASE ao acordo coletivo entre várias instituições de crédito e a mesma federação sindical

BSource, Outsourcing de Serviços de Informática, ACE,

com sede na Rua do Mar da China, n.º 3, Parque das Nações, 1990-138 Lisboa, pessoa colectiva n.º 507650760 com o CAE n.º 62020 R3 (doravante a «Instituição»), por um lado, e a FEBASE, Federação do Sector Financeiro, pessoa colectiva n.º 500825556 em representação do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, do Sindicato dos Bancários do Centro e do Sindicato dos Bancários do Norte por outro, acordam entre si na adesão da instituição ao acordo colectivo de trabalho entre várias instituições de crédito e aquela associação sindical cujo texto foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2016.

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, consigna-se que a estimativa do número de empregadores e de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo é de um e vinte e nove, respetivamente.

Lisboa, 12 de Julho de 2017.

Pela BSource, Outsourcing de Serviços de Informática, ACE:

Paula Cristina Santos Ferreira Borges.

Luis Alfredo Leitão Franco.

(Todos e cada um na qualidade de mandatários).

Pela Federação do Sector Financeiro - FEBASE:

Paulo de Amaral Alexandre.

Ângela Cardoso Ruivo Nunes Filipe.

Álvaro Patrício do Bem.

José Manuel Alves Guerra da Fonseca.

(Todos e cada um na qualidade de mandatários).

Depositado em 7 de agosto de 2017, a fl. 32 do livro n.º 12, com o n.º 163/2017, 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

Acordo de revogação do contrato coletivo entre a Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo - AEEP e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros

Acordam o seguinte:

1.º Revogação por acordo das partes do contrato coletivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo - AEEP e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros, cuja revisão global foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2015;

2.º Revogação por acordo das partes, quanto ao Sindicato dos Enfermeiros, do contrato coletivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo - AEEP e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2014;

3.º O presente acordo entra em vigor 5 dias após publicação ou em 31 de agosto de 2017, consoante o que se verificar primeiro;

4.º As partes declaram que a presente revogação abrange 480 empregadores e 27 029 trabalhadores.

Assinado em Lisboa, a 20 de julho de 2017.

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

António José Sarmento, mandatário com poderes para o acto.

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

- SPZN - Sindicato dos Professores da Zona Norte;
- SPZC - Sindicato dos Professores da Zona Centro;
- SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa 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-ZSul e Regiões Autónomas - Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação Sul e Regiões Autónomas.

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

Pelo Sindicato dos Enfermeiros.

Pelo SITRA - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes.

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

Pelo SINAPE - Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação:

Acácio Gracia Várzea, mandatário com poderes para o ato.

Pelo SINDEP - Sindicato Nacional e Democrático dos Professores:

António Pedro Neves Fialho Tojo, mandatário com poderes para o ato.

Pela FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, por si e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

- SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

- SINDCES/UGT - Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços.

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário com poderes para o ato.

Depositado em 8 de agosto de 2017, a fl. 33 do livro n.º 12, com o n.º 164/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra - SITEMAQ que passa a denominar-se Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ - Alteração

Alteração aprovada em 22 de Junho de 2017, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 2011.

CAPÍTULO I

Denominação e âmbito e sede

Artigo 1.º

Denominação e âmbito

O Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia, que adota por abreviatura a sigla SITEMAQ, é uma associação constituída pelos trabalhadores que prestam a sua atividade profissional no mar ou em terra, em qualquer tipo de empresas industriais ou de produção de energia e em atividades marítimas e fluviais em Portugal ou em navios estrangeiros.

Artigo 2.º

Sede

O sindicato, fundado em 1 de Dezembro de 1889, exerce a sua actividade em todo o território nacional, tem a sua sede no Armazém 113, Cais da Rocha de Conde de Óbidos, 1350-352 Lisboa, e tem personalidade jurídica e capacidade judiciária.

Artigo 3.º

Organização

O SITEMAQ poderá criar, por simples deliberação do secretariado, delegações ou outras formas de representação, ou associar-se sempre que o julgue necessário à prossecução dos seus fins.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais

Artigo 4.º

Sindicalismo democrático

O SITEMAQ orienta a sua acção dentro dos princípios do sindicalismo democrático e de solidariedade entre todos os trabalhadores, constituindo-se como uma organização sindical democrática e independente.

Artigo 5.º

Autonomia

1- O SITEMAQ exerce a sua actividade com total independência relativamente aos empregadores, Governo, partidos políticos, igrejas ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

2- A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna do sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados, nomeadamente no que respeita à eleição, à destituição de todos os seus dirigentes e à livre discussão de todas as questões sindicais.

3- A liberdade de opinião e discussão e o exercício da democracia sindical previstos e garantidos nos presentes estatutos não autorizam a constituição de quaisquer organismos autónomos dentro do sindicato.

4- O SITEMAQ agrupa, de acordo com o princípio da liberdade sindical, todos os trabalhadores interessados na luta pela emancipação da classe trabalhadora e garante a sua participação, sem distinção de opiniões políticas, concepções filosóficas ou crenças religiosas.

5- O SITEMAQ reconhece e defende o princípio da democracia e independência sindical, repudiando qualquer iniciativa tendente a ingerência no seu seio.

Artigo 6.º

Direito de tendência

1- É garantido a todos os trabalhadores representados pelo SITEMAQ o direito de se organizarem em tendências, nos termos previstos pelos presentes estatutos.

2- As tendências exprimem correntes de opinião político-sindical no quadro da unidade democrática consubstanciada pelo SITEMAQ.

3- O reconhecimento e a regulamentação das tendências do SITEMAQ são aprovados em congresso.

4- A regulamentação referida no número anterior constitui anexo a estes estatutos, deles sendo parte integrante.

CAPÍTULO III

Fins e competências

Artigo 7.º

Fins

O SITEMAQ tem por fim, em especial, promover por todos os meios ao seu alcance a defesa dos direitos e dos interesses dos seus associados, nomeadamente:

a) Intervir em todos os problemas que afectam os trabalhadores no âmbito deste sindicato;

b) Desenvolver um trabalho constante de organização dos trabalhadores, tendo em vista a satisfação das justas reivindicações tendentes a aumentar o seu bem estar social, económico e intelectual;

c) Promover e consolidar a sua consciência sindical, a nível nacional e internacional, entre todos os seus membros;

d) Estudar todas as questões que interessam aos associados e procurar soluções para elas.

Artigo 8.º

Competências

Ao SITEMAQ compete, nomeadamente:

a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;

b) Participar na elaboração da legislação de trabalho;

c) Dar parecer sobre os assuntos da sua especialidade, por iniciativa própria ou quando solicitado para o efeito por organizações sindicais ou estatais, nomeadamente sobre:

1) Fiscalizações e reclamação da aplicação das leis de trabalho e das convenções colectivas de trabalho em terra e no mar;

2) Situação, condições de trabalho, alojamento e alimentação;

3) Condições de matrícula e regulamentações profissionais específicas.

d) Participar nas instituições que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;

e) Intervir na defesa dos seus associados e assistir-lhes em processos judiciais, administrativos e disciplinares;

f) Inspeccionar todas as centrais de vapor no âmbito da lei, assim como dar parecer sobre todos os assuntos que digam respeito aos seus associados;

g) Gerir e administrar autonomamente ou em colaboração com outros sindicatos, instituições de carácter social;

h) Lutar por todos os meios ao seu alcance pela concretização dos seus objectivos, no respeito pelos seus princípios fundamentais.

CAPÍTULO IV

Dos associados

Artigo 9.º

Qualidade de sócio

Têm direito a filiarem-se no SITEMAQ todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos e todos os que o conselho geral venha a deliberar ser conveniente para a sua amplitude e emancipação.

Artigo 10.º

Pedido de inscrição

1- O pedido de inscrição é dirigido ao secretariado nacional em modelo próprio fornecido para o efeito.

2- O pedido de inscrição deve ser acompanhado de 2 fotografias tipo passe.

Artigo 11.º

Consequências da inscrição

1- O pedido de inscrição implica para o trabalhador a aceitação expressa dos princípios do sindicalismo democrático e dos estatutos do sindicato.

2- Aceite a sua inscrição, o trabalhador assume de pleno a qualidade de associado com todos os direitos e deveres.

Artigo 12.º

Recusa de inscrição

1- O secretariado poderá recusar o pedido de inscrição, ou determinar o cancelamento de outra já efectuada, se não for acompanhada da documentação exigida e houver fundadas suspeitas da falsidade dos elementos prestados ou sobre a não conformidade do trabalhador com os princípios democráticos do sindicato.

2- Em caso de recusa ou cancelamento de inscrição, o secretariado informará o trabalhador de quais os motivos, podendo este recorrer de tal decisão para o conselho geral.

Artigo 13.º

Direitos dos sócios

São direitos dos sócios:

a) Eleger e ser eleito para os órgãos do sindicato ou quaisquer cargos do sindicato nas condições dos presentes estatutos;

b) Participar na vida do sindicato, nomeadamente nas reuniões do conselho geral, requerendo, apresentando e votando as moções e propostas que entenderem convenientes, sempre no respeito pela ordem de trabalhos;

c) Beneficiar dos serviços prestados pelo SITEMAQ ou por quaisquer instituições e cooperativas dele dependentes ou de organizações em que o SITEMAQ esteja filiado, nos termos destes estatutos;

d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo SITEMAQ em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais

comuns a todos os associados;

e) Informar-se de toda a actividade do SITEMAQ e dela ser informado.

Artigo 14.º

Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

- a) Cumprir os presentes estatutos;
- b) Participar nas actividades do sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando em grupos de trabalho, e desempenhar as funções para que foi eleito ou nomeado, salvo por motivos devidamente justificados;
- c) Cumprir e fazer cumprir as deliberações e decisões dos órgãos do sindicato tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- d) Agir solidariamente em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses colectivos;
- e) Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical;
- f) Fazer toda a propaganda possível para difusão das ideias e dos objectivos do sindicalismo democrático com vista ao alargamento da influência do SITEMAQ;
- g) Contribuir para a sua educação sindical, cultural e política, bem como para a dos demais trabalhadores;
- h) Divulgar as edições do SITEMAQ;
- i) Pagar pontualmente e regularmente a quotização sindical;
- j) Comunicar ao sindicato a mudança de residência, no prazo máximo de 15 dias, a reforma ou a incapacidade por doença.

§ único. Todo o associado que venha a ser indemnizado por acção julgada em tribunal movida pelo serviço de contencioso do sindicato terá de contribuir para o fundo de solidariedade com a importância de 5 % sobre o montante recebido.

Artigo 15.º

Quotas

A quotização mensal é de 1 % sobre as retribuições ilíquidas mensais.

Artigo 16.º

Perda da qualidade de sócio

Perdem a qualidade de sócios os trabalhadores que:

- a) Deixarem voluntariamente de exercer as actividades profissionais representadas pelo SITEMAQ;
- b) Os que se retirarem voluntariamente desde que o façam mediante comunicação por escrito ao secretário-geral, sem prejuízo do sindicato exigir o pagamento da quotização referente aos três meses seguintes ao da comunicação;
- c) Sejam notificados do cancelamento da sua inscrição;
- d) Tenham sido punidos com a pena de expulsão;
- e) Tenham deixado de cumprir o estipulado no artigo 15.º a partir de 2 meses, inclusive.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Artigo 17.º

Sanções

1- Podem ser aplicadas aos sócios as penas de repreensão, de suspensão e de expulsão.

2- Nenhuma sanção será aplicada sem que aos sócios sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

Artigo 18.º

Repreensão

Incorrem na sanção de repreensão os sócios que de forma injustificada não cumpram os deveres do artigo 14.º dos presentes estatutos.

Artigo 19.º

Suspensão ou expulsão

Incorrem nas penas de suspensão ou de expulsão, consoante a gravidade da infracção, os sócios que:

- a) Reincidam na infracção prevista no artigo 18.º;
- b) Não acatem as decisões e resoluções do conselho geral;
- c) Infrinjam o disposto nas alíneas a) e i) do artigo 14.º;
- d) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do SITEMAQ ou dos seus associados.

Artigo 20.º

Procedimento disciplinar

1- O processo disciplinar consiste numa fase de averiguações preliminares, que terá a duração máxima de 30 dias, à qual se segue o processo disciplinar propriamente dito, no caso de existência de indícios seguros de existência de infracção, que se inicia com a apresentação ao sócio de uma nota de culpa com a descrição concreta e especificada dos factos da acusação.

2- A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo notificada por entrega pessoal ao sócio, que dará recibo no original, ou por carta registada com aviso de recepção.

3- O acusado apresentará a sua defesa, também por escrito, no prazo de 30 dias a contar da apresentação da nota de culpa ou da data de recepção do respectivo aviso, podendo requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar testemunhas por cada facto, não podendo no entanto o número total de testemunhas ser superior a 5.

4- A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias a contar da apresentação da defesa.

Artigo 21.º

Exercício do poder disciplinar

1- O poder disciplinar será exercido pelo secretariado, o

qual poderá delegar numa comissão de inquérito constituída para o efeito.

2- Da decisão do secretariado cabe recurso para o conselho geral, que decidirá em última instância. O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião ordinária ou extraordinária do conselho geral, excepto se se tratar do conselho geral eleitoral, que tiver lugar depois da sua interposição.

CAPÍTULO VI

Organização do sindicato

SECÇÃO I

Dos órgãos do sindicato

Artigo 22.º

Órgãos directivos

1- Os órgãos directivos do sindicato são:

- a) Congresso;
- b) Conselho geral;
- c) Secretariado;
- d) Conselho fiscalizador de contas;

2- A duração do mandato de todos os órgãos do sindicato é de 4 anos, podendo ser reeleitos, uma ou mais vezes, para os mesmos ou diferentes cargos.

3- O exercício dos cargos associativos é gratuito.

4- Os dirigentes que, por motivo das suas funções, percam toda ou parte da sua remuneração de trabalho, têm direito ao reembolso pelo sindicato das importâncias correspondentes.

5- Qualquer membro dos órgãos directivos pode pedir a suspensão do seu mandato por tempo determinado ou indeterminado, sendo substituído pelo suplente que se seguir na lista, o qual cessa automaticamente as funções quando o substituído as reassumir.

SECÇÃO II

Do congresso

Artigo 23.º

Constituição

1- O congresso, órgão supremo do sindicato, é constituído por:

- a) Um mínimo de 40 delegados eleitos pelos associados por sufrágio universal, directo e secreto, e escrutínio pelo método da média mais alta de Hondt;
- b) Membros do conselho geral;
- c) Membros do secretariado;
- d) Membros do conselho fiscalizador de contas.

2- Os membros do conselho geral, secretariado e conselho fiscalizador de contas não têm direito a voto enquanto tal.

Artigo 24.º

Convocação

1- A convocação do congresso é sempre da competência do presidente do conselho geral, devendo a convocatória ser publicada em 2 jornais nacionais dos mais lidos na área do sindicato, com a antecedência mínima de 60 dias.

2- A convocatória deverá conter a ordem de trabalhos e o dia, hora e local da realização do congresso, e ser seguida no prazo máximo de 30 dias da convocação da assembleia eleitoral.

3- O congresso reúne ordinariamente de 4 em 4 anos e, extraordinariamente:

- a) A pedido de 20 % dos sócios do sindicato no pleno gozo dos seus direitos;
- b) A pedido do secretariado;
- c) Por decisão do conselho geral.

4- As reuniões extraordinárias do congresso realizar-se-ão com os mesmos delegados eleitos para a última reunião, desde que não tenham decorridos 6 meses entre as datas de ambas.

5- Quando o congresso extraordinário tenha sido requerido nos termos das alíneas a) e b) do número 3, o presidente do conselho geral deverá convocá-lo no prazo máximo de 30 dias após a recepção do pedido.

Artigo 25.º

Competência

1- São atribuições exclusivas do congresso:

- a) Eleger o conselho geral, o secretariado e o conselho fiscalizador de contas;
- b) Destituir os órgãos que lhe compete eleger e marcar novas eleições;
- c) Nomear os órgãos de gestão no caso de destituição ou demissão dos eleitos, até às novas eleições;
- d) Deliberar sobre alterações aos estatutos;
- e) Deliberar sobre a dissolução ou fusão do sindicato com outras organizações sindicais, nacionais e internacionais, e sobre a sua extinção;
- f) Autorizar o secretariado a contrair empréstimos, a adquirir, alienar ou anexas bens imóveis, ou a realizar despesas não previstas nos estatutos ou orçamento;
- g) Deliberar sobre qualquer assunto de superior interesse que afecte gravemente a vida do sindicato.

Artigo 26.º

Funcionamento

1- As deliberações do congresso são válidas desde que nelas tomem parte mais de metade dos delegados.

a) Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações serão tomadas por maioria simples;

b) Para a provação de um requerimento é necessária a maioria de dois terços.

2- O congresso funcionará em sessão contínua até se esgotar a ordem de trabalhos, após o que será encerrado.

a) Se a quantidade de assuntos a debater o justificar, pode ser requerida por um terço dos delegados ou pela mesa, a continuação dos trabalhos em reunião extraordinária dentro dos trinta dias seguintes;

b) Os mandatos dos delegados caducam com o encerramento do congresso, excepto se for convocada nova reunião extraordinária nos termos da alínea anterior.

3- O congresso elegerá, no início da primeira sessão, de entre os seus membros eleitos uma mesa para dirigir os trabalhos, competindo-lhe em especial:

a) Assegurar o bom funcionamento do congresso;

b) Dirigir as reuniões de acordo com a ordem de trabalhos e o regimento do congresso;

c) Elaborar as actas, tomando notas e registando as intervenções dos delegados e as deliberações do congresso;

d) Proceder à nomeação das comissões que entender necessárias ao bom funcionamento do congresso;

e) Elaborar e assinar todos os documentos expedidos em nome do congresso.

4- A mesa do congresso é composta por 1 presidente e 2 secretários, eleitos por sufrágio de lista completa e nominativa, mediante escrutínio secreto.

Artigo 27.º

Votações

1- A votação em reuniões do congresso deverá ser feita pessoalmente por cada delegado.

2- A votação pode ser feita por braço levantado ou por escrutínio secreto.

a) Serão obrigatoriamente por escrutínio secreto as seguintes votações: eleições da mesa do congresso, do conselho geral, do secretariado e do conselho fiscalizador de contas, destituição dos órgãos do sindicato, deliberação sobre a associação ou fusão do sindicato com outras organizações sindicais, nacionais e internacionais, e sobre a sua extinção;

b) Não é permitido o voto por procuração.

3- O congresso poderá decidir que a votação sobre qualquer assunto seja por escrutínio secreto.

4- O presidente da mesa do congresso não disporá de voto de qualidade, pelo que os assuntos serão debatidos e votados até resolução por maioria.

SECÇÃO III

Do conselho geral

Artigo 28.º

Constituição

1- O conselho geral é composto por 20 membros eleitos pelo congresso, de entre os seus membros, por sufrágio directo e secreto de listas nominativas e escrutínio pelo método de Hondt e pelos membros do secretariado.

2- O conselho geral elegerá na sua primeira reunião, de entre os seus membros 1 presidente da lista mais votada, que será o presidente, 1 vice-presidente e secretários, por sufrágio de listas completas, sendo eleita a que somar maior número de votos.

3- A mesa do conselho geral assegurará o funcionamento das sessões de acordo com a ordem de trabalhos e o seu regimento, sendo responsável pela condução dos trabalhos e respectivo expediente.

Artigo 29.º

Funcionamento

1- O conselho geral reúne ordinariamente uma vez semestralmente e extraordinariamente a pedido do secretariado ou de um terço dos seus membros.

2- A convocação do conselho geral compete ao seu presidente ou, no seu impedimento, ao vice-presidente.

3- As reuniões extraordinárias devem realizar-se no prazo máximo de 15 dias após a recepção do pedido.

4- As reuniões do conselho geral devem ser convocadas com a antecedência mínima de 7 dias.

Artigo 30.º

Competência

1- Compete ao conselho geral velar pela aplicação e actualização das decisões do congresso no intervalo das suas reuniões, e, em especial:

a) Convocar o congresso nos termos estatutários;

b) Aprovar o orçamento anual e o relatório e contas do exercício;

c) Resolver os diferendos entre os órgãos do sindicato ou entre estes e os sócios;

d) Eleger os representantes do sindicato nas organizações em que está filiado;

e) Dar parecer sobre a criação de organizações julgadas necessárias aos trabalhadores, tais como: cooperativas, bibliotecas, etc., ou a adesão a outras já existentes;

f) Pronunciar-se sobre todas as questões que os órgãos do sindicato lhe apresentarem;

g) Actualizar ou adaptar, sempre que necessário, a política e estratégia sindicais definidas pelo congresso.

2- As deliberações do conselho geral são válidas desde que nelas tomem parte metade mais um dos seus membros, e são imperativas para todos os órgãos e associados do sindicato.

SECÇÃO IV

Do secretariado

Artigo 31.º

Composição

1- O secretariado é o órgão executivo responsável pela gestão do sindicato, os seus membros respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado perante o conselho geral ao qual deverão prestar todos os esclarecimentos solicitados.

2- O secretariado é composto por um mínimo de 7 membros e um máximo de 11 membros eleitos de entre os sócios do sindicato, devendo um dos eleitos ter carácter permanente, sendo obrigatoriamente o que desempenha o cargo de secretário-geral e terá uma renumeração fixada pelos restantes membros do secretariado.

Artigo 32.º

Competência do secretariado

Compete ao secretariado:

- a) Dirigir e coordenar toda a actividade sindical em conformidade com a estratégia político-sindical definida pelo programa de acção, dentro do princípio do sindicalismo democrático;
- b) Realizar e fazer cumprir os princípios fundamentais e os fins sociais contidos nos estatutos;
- c) Desenvolver e concretizar a negociação das convenções colectivas de trabalho;
- d) Promover e organizar em cada local de trabalho a eleição de delegados sindicais;
- e) Regulamentar e propor à aprovação o estatuto de delegado sindical;
- f) Ouvir e informar os delegados sindicais sobre todos os aspectos da actividade sindical, coordenando a acção deles na execução local da política sindical;
- g) Representar o sindicato em juízo e fora dele;
- h) Admitir e recusar ou cancelar as inscrições dos associados nos termos dos estatutos;
- i) Administrar os bens e serviços e gerir os fundos do sindicato;
- j) Elaborar e manter em inventário os haveres do sindicato;
- l) Propor à aprovação do conselho geral o programa de acção e a definição das grandes linhas de orientação da estratégia político-sindical;
- m) Elaborar os regulamentos necessários à boa organização dos serviços;
- n) Deliberar sobre a incorporação no SITEMAQ de outra ou outras organizações sindicais afins;
- o) Participar, sem direito a voto, nas reuniões do conselho geral;
- p) Criar organizações e publicações de carácter social, cultural ou cooperativo ou quaisquer outras de interesse para os trabalhadores;
- q) Propor ao congresso e ao conselho geral a instituição e regulamentação das respectivas condições de utilização de um fundo de greve e de fundos de solidariedade;
- r) Deliberar em geral, sobre todos os aspectos da actividade sindical que em conformidade com os princípios definidos pelo congresso visem garantir os interesses e direitos dos trabalhadores;
- s) Admitir, suspender e demitir os empregados do sindicato, bem como fixar as suas retribuições, de harmonia com as disposições legais aplicáveis;
- t) Decretar greve sectorial ou nacional, ouvidos os trabalhadores;
- u) Realizar consultas e votações, aos sócios através de referendo.

Artigo 33.º

Secretário-geral

Considera-se eleito secretário-geral do sindicato o candidato que figure em primeiro lugar na lista mais votada para o secretariado.

Artigo 34.º

Reunião do secretariado

- 1- O secretariado reunirá sempre que necessário e, no mínimo, uma vez por mês.
- 2- As deliberações do secretariado são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o secretário-geral voto de qualidade.

Artigo 35.º

Responsabilidade dos membros do secretariado

- 1- Os membros do secretariado respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido, salvo os que expressa e oportunamente se manifestarem em oposição.
- 2- Assinatura de dois membros do secretariado é suficiente para obrigar o sindicato, sendo uma obrigatoriamente do secretário-geral.

Artigo 36.º

Competência do secretário-geral

Compete em especial ao secretário-geral:

- a) Presidir às reuniões do secretariado e organizar e atribuir os pelouros pelos diversos membros do secretariado;
- b) Definir a estratégia político-sindical em conformidade com as deliberações do conselho geral de sócios;
- c) Representar o sindicato em todos os actos em organizações internacionais e designar quem, na sua ausência ou impedimento, o deverá substituir;
- d) Coordenar a acção dos delegados sindicais;
- e) Convocar o conselho geral de sócios quando reúna extraordinariamente.

SECÇÃO V

Do conselho fiscalizador de contas

Artigo 37.º

Composição

O conselho fiscalizador de contas é composto por três elementos eleitos pelo congresso de entre os seus membros, por sufrágio directo e secreto de listas nominativas e escrutínio pelo método de Hondt, cujo primeiro nome da lista mais votada será o presidente.

Artigo 38.º

Competência

- 1- Compete ao conselho fiscalizador de contas:
 - a) Examinar, pelo menos semestralmente, a contabilidade do sindicato;
 - b) Dar parecer sobre os relatórios, contas e orçamentos apresentados pelo secretariado;
 - c) Assistir às reuniões do secretariado, quando julgue necessário, sem direito a voto;
 - d) Apresentar ao secretariado as sugestões que entenda de

interesse para o sindicato e que estejam no seu âmbito.

2- O conselho fiscalizador de contas terá acesso sempre que o entender à documentação da tesouraria do sindicato.

CAPÍTULO VII

Fundos

Artigo 39.º

Receitas

Constituem fundos do sindicato:

- a) As quotas dos sócios;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

Artigo 40.º

Aplicação

1- As receitas terão obrigatoriamente de ser aplicadas no pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do sindicato.

2- Se possível, será criado um fundo de greve.

3- O saldo das contas de gerência será aplicado em qualquer dos seguintes fins:

- a) Criação de um fundo de solidariedade para com os trabalhadores despedidos ou em greve;
- b) Qualquer outra finalidade, desde que conforme os objectivos do sindicato.

Artigo 41.º

Publicidade

O relatório e contas do exercício, bem como o plano e orçamento para o ano seguinte, devem ser afixados na sede e delegações do sindicato com a antecedência mínima de 15 dias da data da reunião do conselho geral que o for apreciar.

CAPÍTULO VIII

Eleições

Artigo 42.º

Capacidade

1- Os órgãos do sindicato são eleitos em congresso, constituído pelos delegados ao mesmo.

2- Só podem ser eleitos os sócios que estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e tenham as suas quotas em dia à data da realização do congresso.

3- O exercício do direito de voto é garantido pela exposição dos cadernos eleitorais na sede e delegações do sindicato, bem como pelo direito que assiste a todos os sócios de poderem reclamar para a comissão de fiscalização de eventuais irregularidades ou omissões durante o período de exposição daqueles.

4- Podem ser eleitos os sócios maiores de 18 anos de idade, no pleno gozo dos seus direitos sindicais, que constem dos cadernos eleitorais.

5- Não podem ser eleitos os sócios condenados em pena de prisão maior, os interditos ou inabilitados judicialmente e os que estejam a cumprir sanções disciplinares aplicadas pelo sindicato.

Artigo 43.º

Assembleia eleitoral

1- Compete ao conselho geral convocar a assembleia eleitoral nos prazos estatutários, ou ao congresso, quando um ou vários órgãos dirigentes tenham sido, por este, destituídos.

2- A convocatória deverá ser amplamente divulgada nos locais de trabalho e em 2 jornais diários com a antecedência mínima de 60 dias.

3- O aviso convocatório deverá especificar o prazo de apresentação de candidaturas e o dia, hora e locais onde funcionarão mesas de voto.

4- A assembleia eleitoral reúne:

- a) Obrigatoriamente, de 4 em 4 anos, até Junho, para eleições dos delegados ao congresso;
- b) Extraordinariamente, sempre que seja convocada pelo conselho geral ou pelo congresso.

Artigo 44.º

Organização do processo

1- A organização do processo eleitoral compete ao presidente do conselho geral, coadjuvado pelos restantes elementos da mesa:

- a) A mesa do conselho geral funcionará, para este efeito, como mesa de assembleia eleitoral;
- b) Nestas funções, far-se-á assessorar por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2- Compete à mesa da assembleia eleitoral:

- a) Verificar a regularidade das candidaturas;
 - b) Atribuir verbas para a propaganda eleitoral, dentro das possibilidades financeiras do sindicato e ouvidos o secretário e a comissão de fiscalização eleitoral;
 - c) Distribuir de acordo com o secretariado entre as diversas listas, a utilização do aparelho técnico, dentro das possibilidades deste, para a propaganda eleitoral;
 - d) Promover a confecção e distribuição dos boletins de voto a todos os eleitores até 5 dias antes do acto eleitoral;
 - e) Promover a afixação das listas candidatas e respectivos programas de acção em todos os locais onde haja mesa de voto;
 - f) Fixar a quantidade e localização das mesas de voto;
 - g) Promover, com a comissão de fiscalização eleitoral, a constituição das mesas de voto;
 - h) Passar credenciais aos representantes indicados pelas listas para as mesas de voto;
 - i) Fazer o apuramento final dos resultados e afixá-los.
- 3- A elaboração e afixação dos cadernos eleitorais compete ao secretariado, depois da mesa da assembleia eleitoral os ter considerado regularmente elaborados.
- a) Os cadernos eleitorais devem ser afixados na sede e delegações do sindicato durante, pelo menos 10 dias;
 - b) Os sócios poderão reclamar de eventuais irregularidades ou omissões nos cadernos, durante o tempo de exposição

daqueles, devendo a comissão de fiscalização eleitoral decidir sobre as reclamações no prazo de 48 horas.

Artigo 45.º

Comissão de fiscalização eleitoral

1- A fim de fiscalizar a regularidade do processo eleitoral, constituir-se-á uma comissão de fiscalização eleitoral formada pelo presidente do conselho geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2- Compete à comissão de fiscalização eleitoral:

- a) Deliberar sobre as reclamações dos cadernos eleitorais, no prazo de 48 horas após a recepção daquelas;
- b) Assegurar a igualdade de tratamento de cada lista;
- c) Vigiar o correcto desenrolar da campanha eleitoral;
- d) Fiscalizar qualquer irregularidade ou fraude e delas elaborar relatórios;
- e) Deliberar sobre todas as reclamações referentes ao acto eleitoral.

Artigo 46.º

Candidaturas, listas e boletins de voto

1- A apresentação de candidaturas consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia eleitoral das listas contendo os nomes dos candidatos, com o número de sócio de cada um, a declaração individual ou coletiva de aceitação das mesmas e a indicação da residência, idade, categoria profissional, entidade patronal e local de trabalho.

- a) Cada lista de candidatos deverá apresentar um programa de acção juntamente com os elementos anteriores;
- b) As candidaturas deverão ser subscritas por um mínimo de 70 sócios;
- c) Os sócios proponentes serão identificados pelo nome completo legível, número de sócio e assinatura;
- d) As candidaturas deverão ser apresentadas até 30 dias antes do acto eleitoral;
- e) Cada sócio só poderá figurar como candidato de uma única lista;
- f) As listas só valerão quando cubram todos os órgãos do sindicato.

2- A mesa da assembleia eleitoral verificará a regularidade das candidaturas nos 3 dias úteis subsequentes ao da sua entrega.

a) Com vista a suprimento de eventuais irregularidades encontradas será notificado o primeiro subscritor da candidatura que deverá saná-las no prazo de 2 dias úteis após a notificação;

b) Findo este prazo, a mesa da assembleia eleitoral decidirá no prazo de 24 horas pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

3- Cada lista deverá conter o número de candidatos estipulados, acrescido de 10 candidatos suplentes no total.

4- As candidaturas receberão uma letra de identificação à medida da sua apresentação à mesa da assembleia eleitoral.

5- As listas de candidatura e os respectivos programas de acção serão afixados na sede e delegações do sindicato e em todos os lugares onde haja assembleias de voto, desde a data da sua aceitação até à data da sua realização.

6- Os boletins de voto serão editados pelo sindicato, sob controle da comissão de fiscalização eleitoral.

a) Os boletins deverão ser em papel liso, todos iguais, sem qualquer marca ou sinal exterior e de dimensões a definir pela mesa eleitoral;

b) São nulos os boletins que não obedeçam a estes requisitos;

c) Os boletins de voto serão distribuídos pelos eleitores até 5 dias antes do acto eleitoral, ou nas respectivas mesas de voto no próprio dia de eleições.

Artigo 47.º

Mesas de voto

1- Funcionarão mesas de voto na sede do sindicato, nas delegações e nos locais fixados pela mesa eleitoral, e desde que seja possível cobrir económica e geograficamente.

2- As assembleias de voto funcionarão entre as 9 horas e as 18 horas nos locais de trabalho, se nestes as houver, e entre as 9 horas e as 19 horas na sede e delegações do sindicato.

3- Cada lista poderá indicar, na altura da apresentação da respetiva candidatura, 2 elementos que constem dos cadernos eleitorais para cada uma das mesas de voto.

a) O presidente da mesa da assembleia eleitoral deverá indicar um seu representante para cada mesa de voto, na altura da apresentação da respetiva candidatura;

b) A mesa da assembleia eleitoral deverá promover a constituição das mesas de voto até 5 dias antes das eleições.

4- A identificação dos eleitores será efectuada de preferência através do cartão de sócio e, na sua falta, por meio de bilhete de identidade, cartão de cidadão ou qualquer outro elemento de identificação com fotografia.

Artigo 48.º

Votação

1- O voto é directo e secreto.

2- Não é permitido o voto por procuração.

3- É permitido o voto por correspondência desde que:

a) A lista esteja dobrada em 4 e contida em sobrescrito fechado;

b) Do referido sobrescrito conste o número de sócio e nome;

c) Este sobrescrito seja introduzido noutra, endereçado ao presidente da mesa da assembleia eleitoral por correio registado, ou envelopes tipificados;

d) A data do correio não seja posterior à do dia das eleições, menos que 72 horas;

e) No caso do eleitor se encontrar a prestar serviço a bordo de qualquer navio, serão os votos enviados por telegrama.

Artigo 49.º

Escrutínio

1- O apuramento final far-se-á após ser conhecido o resultado de todas as mesas de voto, competindo ao presidente da mesa da assembleia eleitoral a elaboração da acta, que deverá ser assinada por todos os membros da mesa, e a sua posterior afixação.

2- Poderão ser interpostos recursos para o presidente da mesa, com fundamento em irregularidades eleitorais, no prazo de 2 dias úteis após o dia do encerramento da assembleia eleitoral.

3- A mesa da assembleia eleitoral deverá apreciar o recurso no prazo de 2 dias úteis, devendo a sua decisão ser comunicada aos sócios através de afixação na sede do sindicato.

4- Da decisão da mesa da assembleia eleitoral cabe recurso, no prazo de 48 horas, para os tribunais competentes.

Artigo 50.º

Entrada em funções

A lista do secretariado mais votada entrará em funções no prazo de 5 dias após o ato final das eleições.

CAPÍTULO IX

Delegados sindicais

Artigo 51.º

Conceito

1- Os delegados sindicais são trabalhadores, sócios do sindicato, que actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade do sindicato na empresa.

2- Os delegados sindicais exercem a sua actividade junto das empresas, ou nos diversos locais de trabalho de uma empresa, ou determinadas áreas geográficas, quando a dispersão de profissionais ou locais de trabalho justificar.

3- Os delegados gozam dos direitos e garantias estabelecidos na legislação geral e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 52.º

Atribuições

São atribuições dos delegados sindicais:

a) Representar o sindicato dentro dos limites dos poderes que lhes são conferidos;

b) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e o sindicato;

c) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando que as circulares e informações do sindicato cheguem a todos os trabalhadores;

d) Comunicar ao sindicato todas as irregularidades praticadas que afectem ou possam vir a afectar qualquer trabalhador, vigiando pelo rigoroso cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares;

e) Colaborar estritamente com o secretariado, assegurando a execução das suas resoluções;

f) Dar conhecimento ao secretariado dos casos e dos problemas relativos às condições de vida e de trabalho dos seus colegas;

g) Cooperar com o secretariado no estudo, negociação ou revisão das convenções colectivas de trabalho;

h) Exercer as demais atribuições que lhe sejam expressamente cometidas pelo secretariado do sindicato;

i) Estimular a participação activa dos trabalhadores na vida sindical;

j) Incentivar os trabalhadores não sócios do sindicato a procederem à sua inscrição;

k) Contribuir para a formação profissional e sindical e para a promoção económica, social e cultural dos trabalhadores;

l) Assegurar a sua substituição por suplentes nos períodos de ausência.

Artigo 53.º

Eleição

1- A designação dos delegados sindicais é da competência e iniciativa dos trabalhadores representados pelo sindicato, por escrutínio directo e secreto.

2- A designação dos delegados, quando precedida de eleição feita no sindicato ou nos locais de trabalho pelos trabalhadores, incide sobre os sócios mais votados.

3- Só poderá ser delegado sindical o trabalhador, sócio do sindicato, que esteja no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

4- O número de delegados sindicais fica dependente das características e dimensões das empresas.

Artigo 54.º

Nomeação e exoneração

1- A nomeação e a exoneração de delegados serão comunicadas às entidades patronais directamente interessadas.

2- Dado conhecimento do facto a essas entidades, os delegados iniciarão ou cessarão imediatamente as suas funções.

3- A exoneração dos delegados é da competência dos trabalhadores que os elegeram, mediante comunicação ao secretariado do sindicato.

4- O mandato dos delegados não cessa necessariamente com o termo do exercício das funções do secretariado.

5- A exoneração dos delegados não depende da duração do exercício de funções, mas sim da perda de confiança na manutenção dos cargos, por parte dos trabalhadores que os elegeram, ou de seu pedido ou ainda da verificação de alguma das condições de inelegibilidade.

CAPÍTULO X

Disposições finais

Artigo 55.º

Fusão e dissolução

1- A fusão, dissolução ou integração do sindicato só se verificarão por deliberação de congresso, expressamente convocado para o efeito e desde que votadas por uma maioria de metade mais um do número total de sócios inscritos no sindicato.

2- O congresso que deliberar a fusão, dissolução ou integração deverá obrigatoriamente definir os termos em que elas se processarão, observando-se, no entanto, as seguintes regras:

a) Não poderão em caso algum os bens do sindicato serem distribuídos pelos sócios;

b) Será sempre salvaguardada a integração dos funcioná-

rios, à altura existentes no sindicato, no ou nos organismos em que o sindicato venha a ser integrado ou fundido;

c) No caso de dissolução, ficarão sempre os bens do sindicato resgatados para possíveis indemnizações ou compensações dos mesmos.

Artigo 56.º

Disposições gerais e transitórias

1- Todos os bens e patrimónios transitam da denominação anterior para aquela que se actualiza actualmente.

2- A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas, serão da competência do secretariado, cabendo recurso para o conselho geral.

ANEXO

Regulamento de tendências

Artigo 1.º

Direito de organização

1- Aos trabalhadores abrangidos, a qualquer título, no âmbito do SITEMAQ, é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindcais.

2- O reconhecimento de qualquer tendência político-sindcais é da competência exclusiva do congresso.

Artigo 2.º

Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concepção política, social ou ideológica e subordinadas aos princípios democráticos da declaração de princípios e dos estatutos do SITEMAQ.

Artigo 3.º

Âmbito

Cada tendência é uma formação integrante do SITEMAQ, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências, exercidos para a realização de alguns dos fins estatutários desta.

Artigo 4.º

Constituição

1- A constituição de cada tendência efetua-se mediante comunicação dirigida ao congresso, assinada pelos delegados que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

2- A comunicação referida no número anterior deve igualmente ser acompanhada dos dados referentes à sua implantação e representação sindicais.

Artigo 5.º

Reconhecimento

Só serão reconhecidas as tendências que hajam feito eleger com o seu apoio, pelo menos, 10 % dos delegados ao congresso do SITEMAQ.

Artigo 6.º

Representatividade

1- A representatividade das tendências é a que resulta da sua expressão eleitoral em congresso.

2- Para efeito do disposto no número anterior, o voto de cada trabalhador é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que representa.

3- Do mesmo modo, os trabalhadores que integrem os órgãos estatutários do SITEMAQ não estão subordinados à disciplina das tendências, através de cujas listas foram eleitos, agindo com total independência.

Artigo 7.º

Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário, no congresso ou fora dele.

Artigo 8.º

Direitos e deveres

1- As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

2- As tendências têm direito:

a) A serem ouvidas pelo secretariado sobre as decisões mais importantes do SITEMAQ, em reuniões por aquele convocadas ou a solicitação dos órgãos da tendência;

b) A exprimir as suas posições nas reuniões do conselho geral e do secretariado, através dos membros dos mesmos órgãos;

c) A propor listas para as eleições aos órgãos, nos termos fixados nestes estatutos ou nos estatutos das associações sindicais filiadas.

3- Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar as ações decididas pelos órgãos estatutários do SITEMAQ;

b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, ações de formação político-sindcais e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos;

d) Evitar quaisquer atos que possam enfraquecer ou dividir o movimento sindical.

Registado em 3 de agosto de 2017, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 31, a fl. 137 do livro n.º 2.

Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Estado Setor Público e Afins - SINTESPA - Alteração

Alteração aprovada em 22 de julho de 2017, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2015.

CAPÍTULO I

Da natureza e âmbito

Artigo 1.º

Denominação

Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Estado Setor Público e Afins, abreviadamente designado por SINTESPA, rege-se pelos presentes estatutos.

Artigo 2.º

Âmbito subjetivo

1- O SINTESPA desenvolve atividades próprias de uma organização sindical, bem como ações inerentes a uma associação de solidariedade social.

2- O SINTESPA integra todos os trabalhadores dos setores diferenciados do estado, que a ele livremente adiram, quaisquer que sejam as suas funções ou categorias e qualquer que seja a natureza dos seus vínculos, com as restrições constantes dos presentes estatutos.

Artigo 3.º

Âmbito geográfico

O SINTESPA tem como âmbito geográfico o território nacional, sem prejuízo dos trabalhadores que, abrangidos pelo disposto no artigo 2.º, exerçam funções fora dele.

Artigo 4.º

Sede e secções

1- O SINTESPA tem a sua sede nacional na Avenida Afonso Henriques, 872 1.º andar, sala 17, União de Freguesias Matosinhos - Leça da Palmeira 4450-010.

2- Em obediência ao princípio da descentralização, o SINTESPA organiza-se em secções, nos termos dos presentes estatutos e do regulamento próprio aprovado pelo congresso.

CAPÍTULO II

Dos princípios fundamentais, dos fins e das competências

SECÇÃO I

Dos princípios fundamentais

Artigo 5.º

Autonomia

O SINTESPA é um sindicato autónomo, independente perante o Estado, patronato, confissões religiosas ou quaisquer organizações de natureza político-partidária.

Artigo 6.º

Sindicalismo democrático

O SINTESPA rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático, baseado na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos estatutários e na participação ativa dos trabalhadores associados em todos os aspetos da atividade sócio profissional.

Artigo 7.º

Solidariedade sócio profissional

1- O SINTESPA lutará ao lado das organizações sócio-profissionais democráticas, nacionais ou estrangeiras, pela emancipação dos trabalhadores do estado, através de um movimento associativo forte, livre e independente.

2- Para a realização dos seus fins sociais estatutários o SINTESPA pode nomeadamente, quer associar-se com outro, quer filiar-se e participar em outras organizações sócio-profissionais, nacionais ou internacionais, desde que comunguem dos princípios do associativismo democrático.

Artigo 8.º

Solidariedade democrática

1- O SINTESPA, constitui-se por tempo indeterminado, defende e participa ativamente na construção da democracia política, social, cultural, educacional e económica.

2- O SINTESPA pauta a sua ação pela observância do Estado de Direito, no respeito pela dignidade da pessoa humana e pelos direitos universais do homem.

3- O SINTESPA orienta a sua ação com vista à eliminação de todas as formas de exploração, alienação e opressão dos trabalhadores, defendendo a existência de uma organização sócio-profissional livre e independente que exprima a unidade fundamental de todos os trabalhadores.

4- O SINTESPA garante o direito de tendência nos termos estatutários.

a) Assim, é reconhecido aos sócios o direito de se organizarem em tendência sindical;

b) A comunicação a mesma ao presidente da assembleia geral, a comunicação deve ser assinada por todos os sócios que a integrem, ser informado sobre a sua designação, bem como o nome e a qualidade de quem a representa;

c) Os membros que a integrem têm o direito a utilizarem as instalações do sindicato para as suas reuniões, tendo para o efeito de comunicarem por escrito com antecedência de noventa e seis horas (4 dias), ao respetivo secretariado em exercício;

d) As tendências organizadas podem divulgar os seus pontos de vista aos associados através dos meios de informação e propaganda que acharem necessários, mas, devem também

com isso contribuir para o reforço do princípio e unidade democrático de todos os associados do SINTESPA;

e) Cada tendência definirá o seu modo de funcionamento, organização tendo em conta o estrito cumprimento dos estatutos do sindicato bem como pela deliberação dos órgãos de direção eleitos em assembleia geral.

SECÇÃO II

Dos fins e competências

Artigo 9.º

Fins

O SINTESPA, constitui-se por tempo indeterminado, não prossegue fins lucrativos e tem como atribuições:

a) Fortalecer, pela sua ação, o movimento sócio profissional democrático;

b) Defender os direitos e interesses dos seus associados;

c) Apoiar e enquadrar pela forma julgada mais adequada e correta as reivindicações dos trabalhadores e definir as formas de luta aconselhadas para cada caso;

d) Lutar pela democratização do trabalho, da economia, da sociedade e do estado;

e) Defender e promover formas cooperativas de produção, distribuição, consumo e habitação, bem como outras formas de bem-estar pessoal e social para benefício dos seus associados;

f) Defender o direito a um trabalho digno e à estabilidade no emprego;

g) Defender as condições de vida dos trabalhadores, visando a melhoria da sua qualidade;

h) Pugnar pela igualdade entre os sexos, designadamente nas condições de acesso e promoção nas diferentes carreiras e na incumbência de missões e responsabilidades;

i) Defender e promover a formação permanente e a reconversão e reciclagem profissionais;

j) Defender os direitos da terceira idade e das suas condições de vida, particularmente no que respeita aos sócios aposentados;

k) Lutar pela melhoria da proteção materno-infantil;

l) Defender os interesses dos pais como trabalhadores;

m) Defender o trabalhador-estudante;

n) Promover a formação intelectual e sócio-profissional dos seus associados, contribuindo para a sua maior consciencialização e realização humana, profissional e social;

o) Alicerçar a solidariedade entre todos os trabalhadores em geral e entre os seus associados em especial, desenvolvendo a sua consciência sócio-profissional;

p) Defender a justiça e a legalidade, designadamente nas nomeações, contratações e promoções dos trabalhadores, lutando contra quaisquer formas de discriminação, nomeadamente de carácter político, religioso ou social;

q) Defender a participação das organizações dos trabalhadores na elaboração da legislação de trabalho;

r) Defender a participação nos organismos de planificação

económico-social e na gestão de organismos de carácter social;

s) Organizar formações profissionais para todos os trabalhadores da administração central, regional, municípios, juntas de freguesias e empresa públicas e afins, quer sejam filiados ou não neste sindicato, em áreas a designar pelo congresso e em parceria com o governo central e regional, autarquias, centros de emprego, empresas públicas e privadas e União Europeia.

Artigo 10.º

Competências

Ao SINTESPA compete:

a) Elaborar propostas negociais, negociar e celebrar acordos e convenções coletivas sobre as relações de trabalho e condições da sua prestação;

b) Dar parecer sobre assuntos do seu âmbito e finalidades, a solicitação de outras associações ou de organismos ou entidades oficiais;

c) Intervir na defesa dos seus associados em processos disciplinares contra eles instaurados;

d) Prestar a assistência sócio-profissional, jurídica e judicial de que os seus associados careçam no contexto das suas relações de trabalho e no exercício dos seus direitos sócio-profissionais;

e) Participar na elaboração da legislação de trabalho;

f) Participar na gestão das organizações que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;

g) Participar no controlo da execução dos planos económico-sociais;

h) Declarar a greve e pôr-lhe termo;

i) Desenvolver todas as ações necessárias para a persecução das suas finalidades;

j) Apoiar de um modo geral os seus associados com vista à melhoria das suas condições de vida e de trabalho.

CAPÍTULO III

Dos filiados

SECÇÃO I

Dos filiados

Artigo 11.º

Qualidade de filiado

Podem inscrever-se como sócios todos os trabalhadores abrangidos pelos critérios definidos nos artigos 2.º e 3.º

Artigo 12.º

Pedido de inscrição

O pedido de inscrição é dirigido ao secretariado do SINTESPA acompanhado do parecer do secretariado respetivamente.

Artigo 13.º

Consequências da inscrição

1- O pedido de inscrição implica para o trabalhador a aceitação expressa e sem reservas dos princípios do sindicalismo democrático e da declaração de princípios e estatutos do SINTESPA.

2- Com a inscrição, o trabalhador assume a qualidade de filiado, com os direitos e deveres inerentes, nos termos do presente estatuto.

Artigo 14.º

Recusa de inscrição

1- O secretariado nacional pronunciar-se-á no prazo máximo de cento e oitenta dias, sobre o pedido de filiação.

2- O secretariado pode recusar o pedido de inscrição ou cancelar a inscrição já efetivada se tiver fundadas razões sobre a falsidade dos elementos presentes para a sua formalização ou sobre a não conformidade do trabalhador com os princípios democráticos do SINTESPA.

3- Em caso de recusa ou cancelamento de inscrição, o secretariado comunicará por escrito ao trabalhador a sua decisão, devidamente fundamentada, podendo este recorrer de tal decisão para o conselho geral no prazo máximo de quinze dias após a receção da notificação da decisão do secretariado.

4- O conselho geral proferirá deliberação sobre o recurso em última instância na primeira reunião posterior à data da sua receção.

5- O recurso da decisão do cancelamento da inscrição tem efeito suspensivo, não podendo, porém, o candidato eleger ou ser eleito na pendência da decisão.

6- Constituirá motivo de recusa de pedido de filiação ou de cancelamento da inscrição a filiação noutra associação sindical.

Artigo 15.º

Direitos dos filiados

São direitos dos filiados:

a) Eleger e ser eleito para os órgãos do SINTESPA, nos termos dos presentes estatutos e dos regulamentos aplicáveis;

b) Participar livremente em todas as atividades do SINTESPA e suas iniciativas, com salvaguarda dos estatutos e dos direitos dos outros associados, exprimindo as suas opiniões sobre as questões de interesse coletivo dos associados;

c) Beneficiar de todos os serviços organizados pelo SINTESPA na defesa dos seus interesses profissionais, económicos, sociais e culturais;

d) Beneficiar do apoio jurídico e judicial, nos termos das alíneas c), d) e f) do artigo 10.º;

e) Informar-se e ser informado regularmente de toda a atividade do SINTESPA;

f) Utilizar as instalações do SINTESPA para atividades sócio-profissionais, sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços e das disponibilidades existentes e com prévio conhecimento e autorização dos secretariados da associação ou das secções;

g) Receber gratuitamente um exemplar dos estatutos;
h) Recorrer para o conselho geral das decisões dos órgãos diretivos que contrariem a lei, os presentes estatutos e regulamentos ou lesem alguns dos seus direitos;

i) Beneficiar de cursos de formação, dados por entidades credenciadas para tal, podendo estes ser gratuitos ou não;

j) Requerer o apoio do SINTESPA para a resolução dos conflitos em que se encontrem envolvidos.

Artigo 16.º

Deveres dos filiados

São deveres dos filiados:

a) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e os regulamentos do SINTESPA;

b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos demais órgãos do SINTESPA, quando tomadas nos termos destes estatutos;

c) Participa nas atividades sócio profissionais e desempenhar com zelo os cargos para que forem eleitos;

d) Manter-se informados das atividades do SINTESPA;

e) Divulgar e fortalecer, pela sua ação junto dos demais trabalhadores, os princípios do SINTESPA;

f) Comunicar pontualmente ao SINTESPA todas as alterações ocorridas na sua situação pessoal ou sócio profissional;

g) Pagar pontualmente a quota do SINTESPA;

h) Dinamizar a ação sócio profissional.

Artigo 17.º

Perda da qualidade de filiado

Perdem a qualidade de filiados os trabalhadores que:

a) Comunicarem ao secretariado, por escrito, a vontade de se desvincularem do SINTESPA;

b) Deixem de pagar quotas por período superior a seis meses e que, depois de avisados para pagarem as quotas em atraso, o não tenham feito nos 30 dias subsequentes à receção do aviso;

c) Sejam notificados do cancelamento da sua inscrição;

d) Tenham sido punidos com a medida disciplinar de expulsão.

Artigo 18.º

Readmissão

Os associados podem ser readmitidos, nas mesmas condições previstas para a admissão, salvo no caso de expulsão, caso em que o pedido terá de ser apreciado e votado favoravelmente pelo conselho geral, sob proposta do secretariado nacional, ouvido o conselho de disciplina.

SECÇÃO II

Da quotização

Artigo 19.º

Valor da cobrança

1- A quotização mensal é fixada em conselho geral, ex-

pressamente convocado para o efeito, sob proposta do secretariado, numa base proporcional à remuneração.

2- A quotização dos aposentados não poderá ultrapassar, em percentagem, 50 % da dos trabalhadores no ativo.

3- Incumbe ao SINTESPA a cobrança das quotas dos associados, salvo acordo com a entidade empregadora noutra fórmula diferente.

Artigo 20.º

Isenções

Estão isentos do pagamento de quotas os sócios que:

a) Tenham os seus vencimentos suspensos por motivo de doença;

b) Se encontrem desempregados compassivamente, até à resolução do litígio em última instância;

c) Se encontrem com os vencimentos suspensos por motivo de atuação legítima como sócios do SINTESPA na defesa dos seus princípios e objetivos;

d) Os sócios que por despacho decisivo do secretário-geral entenda isentarem temporariamente as quotas, atendendo às razões apresentadas pelo associado.

SECÇÃO III

Do regime disciplinar

Artigo 21.º

Medidas disciplinar

Aos associados podem ser aplicadas as seguintes medidas disciplinares:

a) Repreensão por escrito;

b) Suspensão até 30 dias;

c) Suspensão até 180 dias;

d) Suspensão até três anos;

e) Expulsão.

Artigo 22.º

CrITÉrios gerais de graduação das medidas

A graduação das medidas disciplinar far-se-á em função dos seguintes critérios:

a) Gravidade objetiva da infração;

b) Intencionalidade da conduta do infrator;

c) Repercussão da infração na atividade do SINTESPA e na sua imagem externa;

d) Existência de antecedentes disciplinares devidamente comprovados.

Artigo 23.º

Expulsão

Incorrem na medida de expulsão os sócios que:

a) Pratiquem violação grave dos estatutos e regulamentos do SINTESPA;

b) Desobedeçam pública e ostensivamente às deliberações legitimamente tomadas pelos órgãos estatutários;

c) Pratiquem atos contrários aos princípios do associati-

vismo democrático contidos na declaração de princípios e nos estatutos do SINTESPA.

Artigo 24.º

Competências para aplicações das medidas

A competência para aplicação das medidas disciplinares pertence ao conselho disciplinar.

Artigo 25.º

Processo disciplinar

1- Nenhuma sanção será aplicada sem que seja instaurado o correspondente processo disciplinar.

2- Instaurado o processo, será sempre enviada ao arguido, por carta registada com aviso de receção ou contra recibo, uma nota de culpa discriminando os factos de que é acusado e os preceitos estatutários ou regulamentos violados.

3- O associado pode responder, por escrito, à nota de culpa em prazo não superior a dez dias uteis, a contar da data do recibo ou da receção do aviso, e requerer todas as diligências ao apuramento dos factos, bem como apresentar testemunhas até ao máximo de dez.

4- A aplicação da medida disciplinar será obrigatoriamente comunicada, por escrito, ao arguido, com os fundamentos que a determinaram.

Artigo 26.º

Recurso

1- As sanções disciplinares aplicadas pelo conselho disciplinar admitem recurso para o conselho geral no prazo de dez dias uteis, a contar da sua notificação, com efeito suspensivo.

2- Os recursos serão obrigatoriamente apreciados pelo conselho geral na primeira reunião subsequente à sua receção.

3- As sanções disciplinares aplicadas pelo conselho geral são irrecorríveis.

Artigo 27.º

Nulidade do processo

A não audição do arguido em processo disciplinar determina a nulidade deste e a inexistência da medida eventualmente aplicada.

CAPÍTULO IV

Da organização do SINTESPA

SECÇÃO I

Dos órgãos

Artigo 28.º

Enumeração dos órgãos

Enumeração dos órgãos:

a) O congresso;

- b) O conselho geral;
- c) O secretariado;
- d) O conselho de disciplina;
- e) O conselho fiscal.

SECÇÃO II

Do congresso

Artigo 29.º

Natureza e composição

- 1- O congresso é o órgão máximo do SINTESPA.
- 2- O congresso é constituído pelos delegados eleitos por sufrágio universal, direto e secreto em representação dos associados.
- 3- O presidente fixará, sob proposta do secretariado, o número de delegados a eleger para o congresso.
- 4- Por inerência são delegados do congresso:
 - a) Presidente do conselho geral;
 - b) 2 Secretários do conselho geral;
 - c) 3 Membros do conselho disciplinar;
 - d) Secretário-geral;
 - e) Vice-secretário geral;
 - f) 7 Membros do secretariado nacional.
- 5- Aquando da constituição das secções regionais, como prevê o artigo 67.º destes estatutos, o congresso passará a ter também na sua composição:
 - a) O coordenador regional norte;
 - b) O coordenador regional centro;
 - c) O coordenador regional Lisboa;
 - d) O coordenador regional Alentejo;
 - e) O coordenador regional do Algarve;
 - f) O coordenador regional Madeira;
 - g) O coordenador regional Açores.
- 6- O número de delegados eleitos, não poderá ser inferior ao triplo dos delegados por inerência.

Artigo 30.º

Modo de eleição dos delegados

- 1- O colégio de delegados deve refletir a composição e o âmbito geográfico da associação, nos termos deste estatuto e do seu regimento.
- 2- Os delegados ao congresso, a que se refere o número 2 do artigo 29.º, são eleitos de entre listas nominativas concorrentes e subordinadas a programas de orientação, segundo o princípio da representação proporcional, pelo método de Hondt.
- 3- Para efeitos da eleição de delegados, o território da associação dividir-se-á em círculos eleitorais.
- 4- Nenhum círculo eleitoral abrangerá associados de mais de uma secção regional (quando estas forem constituídas) ou equiparada.
- 5- O número de delegados eleitos, bem como os trâmites do processo eleitoral, será fixado em congresso, a aprovar pelo conselho geral, sob proposta da comissão organizadora referida no artigo 32.º, divulgados até ao 20.º dia subsequente ao da convocação do congresso.

Artigo 31.º

Competência e reuniões do congresso

- 1- O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos, mediante convocação do conselho geral.
- 2- O congresso reunirá extraordinariamente mediante requerimento do conselho geral, do secretariado ou de um terço dos associados, ouvido o conselho geral, para:
 - a) Destituir, no todo ou em parte, por voto direto e secreto, o secretariado nacional, conselho fiscal e/ou o conselho de justiça e jurisdição;
 - b) Apreciar e deliberar sobre a alteração total ou parcial dos estatutos nos termos do artigo 36.º;
 - c) Apreciar e propor à assembleia geral, a dissolução do sindicato e consequente liquidação e destino do respetivo património;
 - d) Aumentar ou reduzir o número de elementos do secretariado nacional.
- 3- As reuniões extraordinárias do congresso realizam-se por iniciativa do presidente do SINTESPA, ou
- 4- Requeridas:
 - a) Por um terço dos seus membros;
 - b) Por deliberação do conselho geral;
 - c) Pela direção;
 - d) Por um número de associados nas condições legais aplicáveis às associações sindicais.

5- A reunião extraordinária do congresso que tenha destituído, no todo ou em parte, secretariado nacional, o conselho fiscal e/ou o conselho de disciplina e jurisdição, deverá também proceder à eleição prevista na alínea c) do artigo 36.º

6- As deliberações relativas ao exercício das competências referidas nas alíneas b) e c) do número 2, são aprovadas com o voto favorável de metade e mais um do número total de membros do congresso.

7- A proposta de dissolução do sindicato terá de definir, objetivamente, os termos em que esta se processará, não podendo os bens do sindicato, em caso algum, serem distribuídos pelos sócios.

8- Cada reunião do congresso, seja ordinário ou extraordinário, terá a duração máxima de dois dias consecutivos, podendo, no entanto, dois terços dos seus membros presentes, aprovar o prolongamento da reunião por mais um dia.

Artigo 32.º

Convocação do congresso

- 1- A convocação do congresso é da competência do presidente do SINTESPA.
- 2- A convocatória do congresso, deverá ser amplamente divulgada pelo envio de circular, através da estrutura do SINTESPA, aos associados e pela sua publicação em, pelo menos, dois jornais diários de circulação nacional.
- 3- A convocatória deverá mencionar as datas, horas e local de funcionamento. Mencionará ainda a ordem de trabalhos que constar do requerimento da convocação.
- 4- O congresso será convocado com a antecedência mínima de 90 dias, ou de 30 dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

5- A convocação do congresso extraordinário, será feita nos quinze dias subsequentes ao da receção do requerimento, para data que não exceda a da convocação em 90 dias.

Artigo 33.º

Comissão organizadora

1- A comissão organizadora é constituída pelo secretariado e pela mesa do conselho geral, sendo presidida pelo secretário-geral.

2- Compete à comissão organizadora, a execução de todos os atos necessários à preparação do congresso e tomar, com a antecedência devida, as providências necessárias para que o congresso tenha lugar no tempo e locais previstos na sua convocatória.

Artigo 34.º

Funcionamento do congresso

1- A organização do congresso é da competência do SINTESPA e da direção.

2- No início da primeira sessão, que será aberta pelo presidente do SINTESPA, o congresso elegerá, de entre os delegados presentes e pela fórmula prevista no artigo 37.º, uma mesa para dirigir os trabalhos.

3- O congresso funcionará continuamente até se achar esgotada a ordem de trabalhos, após o que será encerrado.

4- O funcionamento do congresso regula-se por regimento próprio, aprovado a primeira sessão de cada mandato. Durante o período de discussão do regimento e enquanto este não for aprovado, os trabalhos do congresso serão conduzidos de acordo com o regimento do mandato anterior, que se mantém, transitoriamente em vigor, até ser aprovado outro.

5- As declarações de voto deverão ser apresentadas por escrito e entregues à mesa, a fim de constarem em acta.

6- Os mandatos dos delegados caducam cento e oitenta dias após o encerramento do congresso.

Artigo 35.º

Quórum

1- O congresso só poderá deliberar validamente com a presença da maioria dos seus membros, sendo nulas as deliberações relativas a matéria que não conste da ordem de trabalhos.

2- O presidente do SINTESPA tem voto de qualidade em caso de empate.

3- São nulas as decisões tomadas sem quórum.

Artigo 36.º

Competência do congresso

É da competência exclusiva do congresso:

a) Definir a política sócio-profissional e as orientações a observar pelo SINTESPA, na aplicação dos princípios do associativismo democrático contidos na declaração de princípios e nos presentes estatutos;

b) Aprovar o programa de ação;

c) Eleger e destituir o conselho geral, o secretariado nacional, o conselho disciplinar e o conselho fiscalizador de contas;

d) Rever os estatutos;

e) Aprovar o regimento do congresso, bem como ratificar os regulamentos elaborados pelos outros órgãos estatutários;

f) Deliberar em caso de força maior que afete gravemente a vida do SINTESPA;

g) Ratificar as deliberações do conselho geral;

h) Deliberar sobre a adesão ou associação com outras organizações sócio-profissionais, nacionais ou internacionais;

i) Deliberar sobre a integração ou fusão com outras associações sócio-profissionais;

j) Deliberar sobre a extinção ou dissolução do SINTESPA e a liquidação do seu património;

h) Criar as secções regionais.

Artigo 37.º

Mesa do congresso

1- A mesa do congresso é composta por um presidente, um vice-presidente, e dois secretários.

2- A eleição da mesa far-se-á de entre listas nominativas completas, considerando-se eleita a lista que obtiver maior número de votos.

3- A eleição será por escrutínio secreto, salvo decisão em contrário de pelo menos dois terços dos delegados presentes.

4- As listas poderão ser apresentadas pelo secretariado nacional ou por um número de 50 delegados ao congresso.

Artigo 38.º

Competência da mesa

Compete à mesa do congresso:

a) Assegurar o bom funcionamento do congresso;

b) Dirigir os trabalhos de acordo com a ordem do dia e o regimento do congresso;

c) Organizar e propor ao congresso as comissões que achar necessárias ao bom funcionamento dos trabalhos.

Artigo 39.º

Competência do presidente da mesa

1- Compete especialmente ao presidente da mesa do congresso:

a) Representar o congresso;

b) Presidir às sessões do congresso, dirigir os respetivos trabalhos e declarar o seu encerramento;

c) Admitir ou rejeitar qualquer documento, sem prejuízo do direito de recurso para o plenário, em caso de rejeição;

d) Assinar os documentos em nome do congresso;

e) Vigiar pelo cumprimento do regimento e das resoluções do congresso.

2- O presidente será coadjuvado ou substituído nas suas faltas ou impedimentos, pelo vice-presidente e na falta ou impedimento deste, por um delegado eleito para esse fim.

Artigo 40.º

Competência dos secretários da mesa

Compete aos secretários, de acordo com a distribuição de funções feita pelo presidente:

a) Ordenar as matérias a submeter à votação e registar as votações;

- b) Organizar as inscrições dos delegados que pretendam usar da palavra;
- c) Elaborar o expediente relativo às sessões do congresso e assiná-lo juntamente com o presidente;
- d) Fazer as leituras indispensáveis durante as sessões;
- e) Redigir as atas das sessões do congresso;
- f) Coadjuvar, em geral, o presidente em tudo o que for necessário ao bom andamento dos trabalhos.

Artigo 41.º

Regimento do congresso

O congresso aprovará, sob proposta do secretariado, o regimento, que regulará a disciplina do seu funcionamento e os poderes e atribuições dos seus membros e órgãos.

SECÇÃO III

Do conselho geral

Artigo 42.º

Composição do conselho geral

1- O conselho geral é o órgão responsável pela observância das linhas da política sócio-profissional aprovadas pelo congresso e assegura a aplicação e adequação às circunstâncias concretas, das suas orientações, e como órgão máximo entre congressos, é perante ele que respondem os restantes órgãos do SINTESPA.

2- O conselho geral é constituído por membros por inerência e por membros eleitos.

3- São membros por inerência:

1- O presidente do SINTESPA.

4- Cada delegação regional, quando constituída, tem direito a eleger um membro para o conselho geral, por cada 200 associados e com um mínimo de um.

5- O número de membros inerentes não poderá ultrapassar um terço do total dos membros do conselho geral.

6- A qualidade de membro do conselho geral só se considera adquirida, mesmo para efeitos de quórum do conselho geral, após ter sido recebida e aceite pelo presidente a comunicação do resultado das eleições em cada secção regional, quando estas forem constituídas nos termos do artigo 63.º

7- Para efeitos do disposto no número 3, deste artigo, integram ainda o conselho geral, os restantes membros dos órgãos referidos nas alíneas c) e d) do artigo 28.º com exceção da alínea e do mesmo artigo.

Artigo 43.º

Competência do conselho geral

Compete ao conselho geral:

- a) Aprovar, em reunião ordinária a realizar até 31 de dezembro de cada ano, o plano de atividades e o orçamento para o ano seguinte elaborados pelo secretariado;
- b) Aprovar, em reunião ordinária a realizar até 30 de abril de cada ano, o relatório e contas elaborados pelo secretariado;
- c) Aprovar os orçamentos suplementares para despesas não previstas;

d) Designar os representantes do SINTESPA para os órgãos estatutários ou junto das agremiações sócio profissionais, quando tal não seja da competência expressa de outro órgão;

e) Decidir sobre os recursos interpostos das decisões dos órgãos estatutários, ouvidos o conselho disciplinar;

f) Arbitrar os diferendos entre os órgãos do SINTESPA, quer a solicitação destes quer oficialmente, sempre que o litígio se repercuta negativamente na vida do SINTESPA ou na sua projeção externa;

g) Declarar ou fazer cessar a greve e definir o âmbito de interesses a prosseguir através desta;

h) Nomear os órgãos de gestão administrativa do SINTESPA, no caso de demissão ou destituição dos órgãos eleitos, até à realização de novas eleições;

i) Apreciar e aprovar o resultado final dos acordos a que se tenha chegado sobre o regime e condições de trabalho e autorizar a sua formalização;

j) Requerer a convocação do congresso e convocá-lo nos termos estatutários;

k) Autorizar o secretariado a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;

l) Pronunciar-se sobre a criação ou adesão a organizações de carácter social, cultural ou cooperativo, ou quaisquer outras de interesse para os trabalhadores;

m) Aprovar os regulamentos do SINTESPA, salvo quando aqueles sejam da competência específica de outro órgão;

n) Deliberar sobre qualquer das atribuições estatutárias ou sobre quaisquer matérias que não sejam da exclusiva competência do congresso, salvo delegação deste.

Artigo 44.º

Modo e eleição do conselho geral

1- Os membros do conselho geral referidos nas alíneas a) e b) do número 2 do artigo 40.º são eleitos respetivamente pelo congresso e secretariados das secções regionais (quando estas forem criadas), de entre as listas nominativas concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio da representação proporcional, pelo método de Hondt.

2- O número de membros a eleger por cada secretariado de secção regional será fixado pelo secretariado permanente, anualmente, de acordo com o método de Hondt, aplicado ao número de associados de cada secção, com a quotização regularizada a 31 de dezembro do ano anterior.

3- Os membros eleitos por cada secretariado, nos termos do número 2, podem ser eleitos ou destituídos a qualquer tempo.

Artigo 45.º

Presidente do SINTESPA

1- É considerado eleito presidente do SINTESPA, o candidato que figure em primeiro lugar na lista mais votada para o conselho geral.

2- Compete ao presidente do SINTESPA a sua representação em todos os atos de maior dignidade, para que seja solicitado pelo secretariado.

3- O presidente do SINTESPA tem assento, com direito a voto, nas reuniões dos secretariados nacional e permanente.

Artigo 46.º

Reuniões do conselho geral

1- O conselho geral reúne ordinariamente uma vez por semestre, a convocação do presidente, por sua iniciativa, por decisão do secretariado nacional ou a requerimento fundamentado de 20 % dos seus membros.

2- O conselho geral reunirá extraordinariamente sempre que convocado pelo presidente, ou quem o substitua, por sua iniciativa, por decisão do secretariado nacional, ou a requerimento fundamentado de 20 % dos seus membros, devendo a convocação ser feita no prazo de dois dias úteis após a receção do pedido ou do requerimento.

3- A convocação do conselho geral é feita por escrito, com menção da ordem de trabalhos, data, hora e local do seu funcionamento.

4- O conselho geral será convocado com antecedência mínima de vinte ou oito dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

5- Tratando-se de reunião extraordinária, por motivos de justificada urgência, poderá o conselho geral ser convocado com a antecedência mínima de 24 horas.

6- As convocatórias deverão ser enviadas nos mesmos termos ao secretariado e ao conselho disciplinar, que poderão participar nas reuniões com direito a voto.

Artigo 47.º

Quórum

1- O conselho geral só poderá deliberar validamente desde que estejam presentes dois terços (2/3) dos seus membros.

2- São nulas as decisões tomadas sem quórum.

Artigo 48.º

Mesa

1- Na sua primeira reunião, o conselho geral elegerá um vice-presidente e dois secretários, que integram a mesa, cuja presidência cabe ao presidente do conselho geral.

2- A mesa assegurará o funcionamento e o expediente do conselho.

Artigo 49.º

Competência do presidente da mesa do conselho geral

Compete ao presidente da mesa do conselho geral:

- a) Convocar e presidir às reuniões do conselho geral, declarar a sua abertura e dirigir os respetivos trabalhos;
- b) Assinar os termos de abertura e de encerramento e rubricar todas as folhas dos livros de atas do conselho geral;
- c) Proceder à abertura do congresso.

Artigo 50.º

Competência do vice-presidente da mesa

Compete ao vice-presidente:

- a) Substituir o presidente nos seus impedimentos;
- b) Coadjuvar o presidente no exercício das suas funções.

Artigo 51.º

Competência dos secretários da mesa

Compete aos secretários:

- a) Coadjuvar o presidente e o vice-presidente;
- b) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios do conselho geral;
- c) Elaborar os projetos de ata e todo o expediente das secções;
- d) Assegurar o trabalho do secretariado da mesa e do conselho geral;
- e) Passar certidões das atas do conselho geral, quando requeridas.

SECÇÃO IV

Do secretariado nacional

Artigo 52.º

Secretário-geral do SINTESPA

1- O secretário-geral é eleito em lista uninominal pelo congresso.

2- As candidaturas serão obrigatoriamente propostas, e entregues na secretaria do SINTESPA até 8 dias úteis após a convocatória do congresso por qualquer filiado na sua plenitude de direitos, pelo secretariado nacional em fim de mandato.

Artigo 53.º

Natureza e composição

1- O secretariado é o órgão executivo do SINTESPA e é composto pelo secretário-geral do SINTESPA, pelo presidente do SINTESPA e 31 membros eleitos em congresso.

a) O secretariado nacional não excederá os limites estabelecidos por lei.

2- São ainda membros de pleno direito do secretariado nacional, três membros de cada um dos secretariados regionais, quando estes forem constituídos, eleitos, de entre os seus pares, e que não façam parte daquele órgão por força do número 1 do presente artigo.

Artigo 54.º

Competência do secretariado

1- Compete especialmente ao secretariado:

- a) Dar execução às deliberações do congresso e do conselho geral;
- b) Representar o SINTESPA em juízo e fora dele, ativa e passivamente;
- c) Dirigir e coordenar toda a atividade do SINTESPA, de acordo com os presentes estatutos e com as deliberações e princípios, definidos globalmente pelo congresso e pelo conselho geral;
- d) Decidir da admissão de sócios, nos termos dos estatutos;
- e) Negociar propostas de alteração das condições de trabalho e respetiva remuneração;
- f) Prestar informação escrita aos associados, através da

estrutura sócio-profissional, das atividades do SINTESPA e da participação desta em outras instituições ou organizações sócio profissionais;

g) Organizar e gerir os fundos do SINTESPA ou desta dependente, nos termos dos estatutos;

h) Admitir, suspender e demitir os empregados do SINTESPA, bem como fixar as suas remunerações;

i) Apresentar ao conselho fiscalizador de contas, para parecer, as contas do exercício até 31 de março e o orçamento para o ano seguinte até 30 de novembro, acompanhados do respetivo relatório de atividade ou fundamentação;

j) Declarar a greve, não o podendo fazer por período superior a dois dias no caso de a greve abranger a maioria dos trabalhadores, situação em que deverá propor ao conselho geral a sua duração por período superior;

k) Convocar ou requerer a convocação de órgãos das secções;

l) Criar os grupos de trabalho ou de estudo que entender necessários ao melhor cumprimento do seu mandato;

m) Elaborar e manter atualizado o inventário de bens do SINTESPA, que será conferido e assinado no ato de posse do novo secretariado;

n) Requerer a convocação do congresso ou do conselho geral, nos termos dos estatutos, e submeter à apreciação e deliberação daqueles órgãos, todos os assuntos sobre os quais devam pronunciar-se ou que o secretariado lhe queira voluntariamente submeter;

o) Apresentar e submeter à apreciação do congresso, o relatório de atividade referente ao exercício do mandato;

p) Dar parecer ao conselho geral, sobre a criação de organizações julgadas necessárias aos trabalhadores ou à adesão a outras já existentes;

q) Prestar todo o apoio técnico e económico que lhe for solicitado pelos outros órgãos e que seja necessário ao cumprimento cabal dos respetivos mandatos;

r) Exercer as demais funções que, legal ou estatutariamente, sejam da sua competência.

2- Poderá o secretariado delegar nos secretariados das secções das regiões, quando estas forem criadas, competências para dialogar com os governos regionais, quando existam.

3- O secretariado poderá fazer-se representar, assistir e participar, por direito próprio, em todas as reuniões que se realizarem no âmbito do SINTESPA.

Artigo 55.º

Eleição do secretariado nacional

1- O secretariado nacional é eleito pelo congresso, por voto secreto, de entre listas nominativas concorrentes, considerando-se eleita a lista que obtiver a maioria dos votos expressos.

2- Se nenhuma lista obtiver aquela maioria, realizar-se-á segundo escrutínio, a que concorrerão as duas listas mais votadas, considerando-se eleita a que obtiver maior número de votos.

Artigo 56.º

Secretário-geral

É considerado secretário-geral, o candidato que figure em primeiro lugar na lista mais votada para o secretariado nacional.

Artigo 57.º

Competência do secretário-geral

Compete ao secretário-geral:

a) Presidir às reuniões do secretariado nacional e do secretariado permanente e propor ou garantir a atribuição de pelouros aos seus membros;

b) Coordenar a execução da estratégia político-sócio-profissional, em conformidade com as deliberações do congresso e do conselho geral;

c) Representar o SINTESPA em todos os atos e nas organizações internacionais.

Artigo 58.º

Secretariado permanente

1- O secretariado permanente é constituído no mínimo por dez elementos:

a) O secretário-geral;

b) O vice secretário geral;

c) O tesoureiro;

d) Os coordenadores dos secretariados das secções regionais, referidos no número 4 do artigo 70.º;

e) O secretário nacional responsável pela informação;

f) O secretário nacional coordenador do gabinete de estudos.

2- Os secretários referidos nas alíneas c), e) e f) serão designados, na primeira reunião do secretariado nacional, de entre os seus membros por proposta do secretário-geral.

3- O secretariado permanente exercerá as competências do secretariado nacional que por este lhe forem delegadas.

4- O secretariado permanente indicará, sob proposta do secretário-geral, sempre que entenda necessário, o vice-secretário geral, de entre os seus membros, para ações específicas, ausências ou impedimentos, em que haja necessidade de substituir o secretário-geral.

5- São criados, para funcionar na dependência do secretariado permanente, os seguintes departamentos:

a) Departamento de formação;

b) Departamento de ação social e tempos livres.

6- Os responsáveis pelos departamentos referidos no número anterior participam, nas reuniões do secretariado permanente, sem direito a voto, salvo se os referidos responsáveis forem membros eleitos do secretariado nacional.

Artigo 59.º

Reuniões do secretariado nacional e permanente

1- O secretariado nacional e permanente reunirá sempre

que necessário. As reuniões do secretariado nacional deverão acontecer pelo menos uma vez em cada dois meses. O secretariado permanente deverá reunir no mínimo, obrigatoriamente, uma vez por mês.

2- As deliberações dos secretariados são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o secretário-geral voto de qualidade.

3- Os secretariados só poderão reunir e deliberar validamente, estando presentes metade e mais um dos seus membros.

4- O secretariado nacional organizará um livro de atas, devendo lavrar-se ata de cada reunião efetuada.

Artigo 60.º

Responsabilidades dos membros do secretariado nacional

1- Os membros do secretariado respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício do mandato, que lhes for concedido, salvo os que expressamente tenham votado contra as decisões tomadas ou, se ausentes, em tal sentido se pronunciem na primeira reunião seguinte à que não compareceram.

2- O SINTESPA obriga-se mediante a assinatura de dois dos membros do seu secretariado, sendo um deles sempre o secretário-geral ou o tesoureiro.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, poderá o secretário-geral delegar expressamente em um ou em vários membros do secretariado.

Artigo 61.º

Duração do mandato

A duração do mandato será de quatro anos.

SECÇÃO V

Do conselho disciplinar

Artigo 62.º

Conselho disciplinar

O conselho disciplinar detém o poder disciplinar do SINTESPA, dentro dos limites destes estatutos.

2- O conselho disciplinar é composto por cinco elementos efetivos, eleitos em congresso por voto direto e secreto, de entre listas nominativas, pelo método de Hondt.

3- É considerado presidente do conselho disciplinar o candidato que figure em primeiro lugar na lista mais votada.

4- Na primeira reunião após a sua eleição, os membros do conselho disciplinar elegerão de entre si o vice-presidente e os secretários.

5- O conselho disciplinar só pode reunir desde que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um dos seus membros e deliberará validamente desde que obtidos os votos favoráveis da maioria dos membros presentes.

6- São nulas as decisões tomadas sem quórum.

7- O conselho disciplinar é constituído por cinco elementos.

SECÇÃO VI

Do conselho fiscal

Artigo 63.º

Conselho fiscal

1- O conselho fiscal é o órgão que fiscaliza as contas do SINTESPA.

2- O conselho fiscal é composto por três membros efetivos e um suplente, eleitos em congresso por voto direto e secreto, de entre listas nominativas e pelo método de Hondt.

3- É considerado presidente do conselho fiscal o candidato que figure em primeiro lugar na lista mais votada.

4- Na primeira reunião após a eleição, os seus membros elegerão de entre si o vice-presidente e o secretário.

5- O membro suplente substituirá qualquer membro efetivo do conselho fiscal que se encontre temporariamente impedido de exercer o mandato, ou que haja cessado funções, mantendo-se no cargo até ao primeiro congresso em que se proceda ao preenchimento da vaga deixada em aberto.

6- Não havendo suplentes, deverá proceder-se à substituição dos membros do conselho fiscal impedidos, ou que tenham cessado funções, através de nova eleição pelo congresso.

Artigo 64.º

Funcionamento do conselho fiscal

1- O conselho fiscal reúne obrigatoriamente, pelo menos, uma vez por trimestre, devendo também reunir sempre que o Presidente o convoque para o efeito, por sua própria iniciativa, ou a pedido do secretário-geral.

2- A convocatória deve ser enviada pelo presidente a todos os membros, conjuntamente com a agenda, que incluirá os pontos de ordem e a documentação de suporte, com a antecedência mínima de cinco dias úteis, sem prejuízo das reuniões poderem ser realizadas a qualquer momento com a presença de todos os membros.

3- Deve ser lavrada acta de cada reunião, onde conste indicação dos membros participantes, devidamente assinada pelos próprios, dos que faltaram, bem como um resumo das matérias abordadas e considerações proferidas, além das deliberações tomadas no decurso daquela.

Artigo 65.º

Deliberações do conselho fiscal

As deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria, devendo constar da ata os motivos dos votos discordantes.

Artigo 66.º

Competência do conselho fiscal

1- Compete em especial ao conselho fiscalizador de contas:

a) Examinar, pelo menos trimestralmente, a contabilidade do SINTESPA;

b) Dar parecer sobre as contas, relatórios financeiros, orçamento anual e sua revisão, a apresentar pelo secretariado ao congresso ou ao conselho geral;

c) Apresentar ao congresso, ao conselho geral e ao secretariado, todas as sugestões que entenda de interesse para a vida do SINTESPA, particularmente no campo da gestão financeira;

d) Apresentar, até ao dia 10 de dezembro, parecer ao conselho geral sobre o orçamento elaborado pelo secretariado nacional;

e) Apresentar, até ao dia 10 de abril, ao conselho geral o relatório da sua atividade e o parecer sobre as contas do exercício.

2- O conselho fiscalizador de contas tem acesso a toda a documentação de carácter administrativo e contabilístico do SINTESPA, devendo reunir com o secretariado, sempre que o entenda necessário ao cabal cumprimento do seu mandato.

3- O conselho fiscalizador de contas estará obrigatoriamente presente nas reuniões do conselho geral, em que este órgão aprecie as contas, o orçamento ou quaisquer factos que decida apresentar-lhe.

4- Das reuniões do conselho serão obrigatoriamente elaboradas atas.

CAPÍTULO

Da organização regional e profissional do SINTESPA

SECÇÃO I

Das secções

Artigo 67.º

Descentralização regional

1- Como forma de assegurar e reforçar a participação dos associados e a democraticidade do seu funcionamento, o SINTESPA compreende, quer secções de organismo ou local de trabalho, quer de níveis regional ou distrital e ainda secções sócio-profissionais no estrangeiro.

2- As secções regionais, apenas deverão ser criadas por congresso quando o número de associados e a sua localização geográfica assim o permita, pelo que sempre que nestes estatutos se mencionar a existência das secções regionais devesse ter em conta que as mesmas já foram aprovadas e constituídas em congresso.

Artigo 68.º

Secção de organismo ou local de trabalho

1- A secção sócio profissional de organismo ou local de trabalho agrupa os associados que, dentro de uma secção regional ou equiparada, exerce atividades em organismo(s), local ou locais de trabalho idênticos.

2- A coordenação das secções referidas no número 1 é da

responsabilidade do secretariado regional e distrital, nos termos dos artigos seguintes.

3- Estas secções contribuem para a elaboração da política sócio-profissional segundo os presentes estatutos, operando na respetiva área, de acordo com os princípios e decisões dos órgãos nacionais e dos secretariados referidos no número 2.

4- Nos organismos ou locais de trabalho onde existam secções, as competências atribuídas aos seus órgãos acumulam-se às de delegados do SINTESPA.

Artigo 69.º

Dos órgãos das secções de organismo e local de trabalho

1- São órgãos das secções de organismo e local de trabalho a assembleia-geral, o coordenador da secção e os vogais, em número a determinar pelo conselho geral, de acordo com a relação proporcional do número de membros de cada secção.

2- A assembleia-geral é o órgão máximo deliberativo da secção, composta por todos os membros desta, competindo-lhe, em geral, tomar as decisões nos termos do artigo 63.º e em especial:

a) Eleger uma mesa, formada por um presidente e dois secretários, quando as circunstâncias e o número de membros o justificarem;

b) Eleger o coordenador da secção e os vogais.

3- A assembleia geral reúne ordinariamente uma vez por ano e extraordinariamente a convocação do coordenador da secção ou de, pelo menos, um terço dos seus membros, mediante aviso contendo a ordem de trabalhos, que deverá ser enviada a todos os membros da secção até oito dias antes da data fixada.

4- Ao coordenador da secção coadjuvado pelos vogais compete:

a) Aplicar as decisões da assembleia-geral;

b) Organizar internamente a secção e representá-la junto do organismo ou local de trabalho;

c) Exercer, juntamente com os restantes vogais, as funções de delegados do SINTESPA.

5- São deveres do coordenador:

a) Estabelecer os contactos e ligações entre os associados e os secretariados, nacional, regional e distrital;

b) Distribuir aos associados toda a informação do SINTESPA;

c) Colaborar com os secretariados, nacional, regional e distrital em todas as ações necessárias para a atividade do SINTESPA;

d) Divulgar a ação do SINTESPA;

e) Estimular a participação ativa dos associados do SINTESPA;

f) Angariar o maior número de associados para o SINTESPA;

g) Acompanhar a atividade do organismo ou local de trabalho e vigiar pela aplicação das disposições legais;

h) Contribuir para a formação profissional e para a promoção social e cultural dos outros sócios do SINTESPA;

i) Frequentar cursos de formação sócio profissional;

j) Assegurar a sua substituição por um vogal nos períodos de ausência ou impedimento.

Artigo 70.º

Secções regionais

1- As secções regionais abrangem um ou mais distritos, sem prejuízo do disposto no número 3.

2- Compete ao congresso, sob proposta do secretariado e ouvidos os secretariados das secções envolvidas, decidir quanto à criação de secções regionais.

3- O congresso pode aprovar a continuação, extinção ou modificação do âmbito das secções, por proposta do secretariado nacional ou da maioria dos associados interessados, sem que tal implique alteração aos presentes estatutos.

4- Secções regionais:

a) Consideram-se criadas as seguintes secções regionais:

- Secção regional do Norte;
- Secção regional do Centro;
- Secção regional de Lisboa;
- Secção regional do Alentejo;
- Secção regional do Algarve.

b) As secções dos Açores e da Madeira, serão criadas nos termos do disposto nos números 2 e 3 deste artigo tendo em atenção as especificidade das Regiões Autónomas;

c) Assim, a nível de cada região autónoma existirá uma secção coordenadora regional para melhor desempenho das funções, nomeadamente para os efeitos do disposto no número 2 do artigo 52.º

5- O disposto no número anterior será consagrado em regulamento próprio a aprovar pelo conselho geral, sob proposta das secções regionais nos termos do número 4, alíneas a) e c) ou, subsidiariamente, por proposta do secretariado nacional, ouvidas aquelas secções.

Artigo 71.º

Secção do sócio honorário

1- A secção do sócio honorário abrange toda a área do SINTESPA.

2- O sócio que por efeito da reforma ou aposentação cesse a sua atividade profissional consequentemente a sua qualidade como sócio pode, por deliberação da assembleia geral e mediante proposta da comissão executiva, ser admitido como sócio honorário.

3- O sócio honorário pagará uma quota que varia entre 0 % a 1 % do valor das respetivas pensões de aposentações e ou de reforma.

Artigo 72.º

Fins e órgãos das secções regionais

As secções têm por finalidade:

a) Constituírem, no seu âmbito, polos de dinamização sócio profissional, em coordenação com os órgãos do SINTESPA e na observância dos princípios estatutários;

b) Determinar e transmitir aos órgãos do SINTESPA as aspirações dos seus associados, contribuindo, pelo debate interno e ação sócio profissional, para o seu aprofundamento e resolução;

c) Dar cumprimentos às deliberações e recomendações dos órgãos do SINTESPA, proferidas no âmbito da sua competência;

d) Pronunciar-se sobre questões ou assuntos que lhe sejam presentes pelo secretariado;

e) Acompanhar a atuação dos delegados do SINTESPA, facilitando a coordenação entre eles e a articulação com o secretariado.

2- São órgãos da secção:

a) O conselho regional;

b) O secretariado da secção.

Artigo 73.º

Conselho regional

1- O conselho regional, presidido pelo coordenador da secção regional respetiva, integrará um mínimo de 15 e um máximo de vinte e cinco elementos:

a) O secretariado regional;

b) Os secretários coordenadores das secções distritais;

c) Restantes membros eleitos pelos secretariados das secções distritais nos termos do artigo 43.º

2- São delegados por inerência os membros do secretariado nacional, do conselho geral, do conselho fiscalizador de contas e do conselho disciplinar, quando exercendo funções em organismos ou locais de trabalho que estejam no âmbito da secção.

3- Compete em especial ao conselho regional:

a) Acompanhar e discutir as atividades do secretariado regional;

b) Discutir o plano de atividades e o relatório do exercício do ano anterior do secretariado regional;

c) Deliberar sobre todas as matérias que o secretariado regional entenda submeter-lhe e que não sejam da competência própria de outros órgãos do SINTESPA.

4- O conselho regional reúne ordinariamente uma vez por ano e extraordinariamente sempre que convocado pelo secretariado de secção, ou por um terço dos associados do SINTESPA que caibam no âmbito de secção.

Artigo 74.º

Eleição dos secretariados regionais

1- O secretariado é o órgão executivo da secção, sendo composto por um mínimo de sete elementos e por um máximo de trinta (30) consoante o número de sócios inscritos for superior ou inferior a cem (100).

2- As eleições dos secretariados regionais serão realizadas nos cento e oitenta dias posteriores ao congresso ordinário, em calendário a fixar pelo conselho geral, sob proposta do secretário-geral.

3- Os secretários regionais serão eleitos em assembleia-geral eleitoral, na área da sua jurisdição, por voto direto e secreto, em listas nominativas completas, considerando-se eleita a lista que obtiver a maioria de votos expressos.

4- Na sua primeira reunião, os membros do secretariado distribuirão entre si as respetivas funções.

Artigo 75.º

Competências do secretariado de secção

1- Compete ao secretariado de secção:

a) Aplicar no respetivo âmbito as decisões e orientações dos órgãos centrais, bem como as do conselho regional que satisfaçam as condições definidas nestes estatutos;

b) Dar parecer relativamente às propostas de admissão como sócios, de trabalhadores abrangidos no âmbito da respetiva secção;

c) Organizar e coordenar a realização das finalidades que por via estatutária e regulamentar, lhe sejam reconhecidas;

d) Coordenar as reuniões das secções distritais;

e) Elaborar e manter atualizado o inventário dos bens e o ficheiro de associados e delegados sócio profissionais da secção;

f) Apreciar a situação sócio profissional no respetivo âmbito e dirigir aos órgãos centrais do SINTESPA recomendações da sua iniciativa ou que o conselho regional tenha entendido por convenientes;

g) Assegurar a reciprocidade de relações entre os órgãos do SINTESPA e os sócios abrangidos pela secção diretamente e através das secções distritais;

h) Desempenhar todas as tarefas que lhe sejam delegadas em conformidade com estes estatutos;

i) Gerir com eficiência os fundos da secção postos à sua disposição pelo orçamento do SINTESPA;

j) Organizar no respetivo âmbito, sistemas de informação sócios profissional próprios, bem como promover a distribuição e divulgação, através das secções distritais, do órgão de comunicação e demais publicações do SINTESPA;

k) Convocar o conselho geral nos termos do número 2 do artigo 45.º

2- Caso o secretariado de secção não cumpra os seus deveres ou tarefas, nomeadamente os consignados pela declaração de princípios, estatutos ou programa de ação, será destituído pelo conselho geral, mediante parecer favorável do conselho de disciplina e proposta do secretariado nacional.

3- Em caso de destituição do secretariado de secção, o secretariado nacional nomeará uma comissão de gestão e convocará novas eleições no prazo máximo de noventa dias.

4- A organização e funcionamento dos secretariados de secção e a organização do processo eleitoral, serão definidos num regulamento de secções a aprovar pelo conselho geral sob proposta do secretariado nacional.

Artigo 76.º

Secção do estrangeiro

1- A secção do estrangeiro é constituída pelos associados a exercer funções fora do território nacional.

2- A organização e funcionamento da secção deverá atender as especificidades próprias, em termos a definir no regulamento das secções.

3- Poderão ser constituídas subsecções nos países onde se justificar.

Artigo 77.º

Secções distritais

1- Quando, no continente, a área de uma secção regional não coincidir só com um distrito, poderão ser constituídas secções distritais nos termos a definir pelo conselho geral, sob proposta do secretariado.

2- Aplica-se às secções distritais o disposto nos artigos 69.º e 70.º, com as devidas adaptações a definir em regulamento próprio pelo conselho geral, sob proposta do secretariado.

Artigo 78.º

Subsecções

A criação de subsecções, será definida no regulamento das secções.

CAPÍTULO VI

Dos delegados do SINTESPA

Artigo 79.º

Delegados do SINTESPA

Os delegados do SINTESPA são sócios da associação, mandatários dos associados que os elegem junto da respetiva secção, servindo de elementos de coordenação, dinamização e ligação recíproca entre esta e aqueles.

Artigo 80.º

Condições de elegibilidade

Só poderá ser eleito delegado do SINTESPA o sócio que exerça a sua atividade no local de trabalho, cujos associados representa e que não esteja abrangido pelas causas de inelegibilidade definidas nos estatutos.

Artigo 81.º

Eleição

1- A eleição dos delegados do SINTESPA será efetuada no local de trabalho de entre todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sócio-profissionais, por voto direto e secreto, os delegados podem ser destituídos por voto direto e secreto.

2- A data da eleição será marcada com quinze dias de antecedência pelo secretariado de secção.

3- De imediato abrir-se-á um período de campanha eleitoral, que terminará quarenta e oito horas antes do ato eleitoral e no qual os candidatos deverão esclarecer o eleitorado das grandes linhas da sua atuação futura.

4- No período máximo de quarenta oito horas após a eleição, todos os elementos referentes ao processo eleitoral serão enviados ao secretariado da secção regional, para apreciação da sua regularidade.

5- Ao secretariado da secção regional competirá comunicar ao delegado eleito, no prazo de dez dias após a receção dos elementos referidos no número anterior, e ao secretaria-

do, a confirmação ou contestação da eleição efetuada.

6- A contestação será enviada para apreciação do conselho geral no caso de recurso apresentado pelo secretariado ou pela maioria dos eleitores, no prazo de oito dias, a contar da data da receção da notificação da contestação.

7- O mandato dos delegados do SINTESPA não poderá ser superior a quatro anos, podendo ser revogado em qualquer altura pelos trabalhadores que os elegeram, mediante nova eleição por voto direto e secreto.

8- Não poderá ser considerado válido, todo o ato eleitoral para delegados do SINTESPA, no qual não participe mais de metade dos associados no pleno gozo dos seus direitos sócio profissionais.

9- O processo eleitoral e o número de delegados serão fixados em regulamento próprio, aprovado pelo conselho geral, sob proposta do secretariado, ouvidos os secretariados das secções.

Artigo 82.º

Atribuições

1- São atribuições dos delegados do SINTESPA:

a) Informar os trabalhadores de toda a atividade sócio profissional, através da distribuição e afixação em local próprio de informação impressa, assegurando que todos os documentos cheguem aos associados;

b) Estabelecer, manter e desenvolver contactos permanentes entre todos os trabalhadores e entre estes e o secretariado, transmitindo as suas aspirações, sugestões e críticas;

c) Dar parecer aos órgãos do SINTESPA sobre os assuntos acerca dos quais tenham sido consultados;

d) Assegurar a sua substituição nos períodos de impedimento;

e) Representar o SINTESPA no local de trabalho, por mandato do secretariado;

f) Incentivar os trabalhadores não sócios a procederem à sua inscrição no SINTESPA e a participarem ativamente na vida sócio profissional deste sindicato.

2- Aplica-se aos delegados do SINTESPA o disposto no artigo 68.º

Artigo 83.º

Destituição dos delegados do SINTESPA

1- São fundamentos de destituição automática:

a) O não preenchimento das condições de elegibilidade;

b) A transferência para outro local de trabalho;

c) O ter pedido a demissão do cargo e a perda da qualidade de sócio do SINTESPA.

2- Poderá o secretariado de secção proceder à destituição de delegados do SINTESPA no caso do incumprimento reiterado das suas funções, cabendo da sua decisão, devidamente fundamentada, recurso para o secretariado nacional como dispões o número 1 do artigo 81.º dos estatutos.

Artigo 84.º

Reuniões no local de trabalho

A convocação do secretariado nacional, do secretariado

de secção, dos delegados do SINTESPA ou de 10 % dos associados, poderá funcionar no local de trabalho com carácter informativo e consultivo.

CAPÍTULO VII

Do regime patrimonial

Artigo 85.º

Competência orçamental

Compete ao secretariado, através dos serviços centrais do SINTESPA, receber a quotização dos associados e demais receitas, autorizar a realização de despesas orçamentadas, bem como proceder à elaboração do orçamento e das contas do SINTESPA, a submeter à aprovação do conselho geral.

Artigo 86.º

Orçamento

1- O orçamento será elaborado e executado de acordo com os seguintes princípios fundamentais:

a) O período da sua vigência coincidirá com o do ano civil;

b) Conterá verbas que permitam o funcionamento das secções.

3- O secretariado poderá apresentar ao conselho geral orçamentos suplementares, que terão de ser apreciados e deliberados por este no prazo de trinta dias.

4- Se o conselho geral não aprovar os orçamentos nos prazos requeridos nestes estatutos, o secretariado fará a gestão do SINTESPA, subordinado ao princípio de que as despesas não poderão ser superiores às receitas.

Artigo 87.º

Receitas

Constituem receitas do SINTESPA:

a) As quotas dos sócios;

b) Receitas provenientes da aplicação dos seus recursos;

c) Subsídios que respeitem aos fins estatutários;

d) Outras receitas.

Artigo 88.º

Aplicação das receitas

As receitas serão obrigatoriamente aplicadas na prossecução dos fins estatutários e no pagamento das despesas e encargos resultantes da atividade do SINTESPA.

Artigo 89.º

Fundos

1- O SINTESPA terá os seguintes fundos:

a) Fundo de greve e fundo de solidariedade, destinado ao auxílio a sócios despedidos ou cujos vencimentos tenham sido diminuídos como resultado, nomeadamente, da adesão à greve declarada pelo SINTESPA nos termos destes estatutos, e a ser utilizado nos termos do regulamento aprovado pelo conselho geral;

b) Fundo de reserva, destinado à cobertura de eventuais saldos negativos do exercício.

2- As despesas que o SINTESPA tenha de efetuar, e que possam ser imputáveis aos fundos citados no número anterior, apenas por estes podem ser suportadas, devendo as contas de cada exercício apresentar uma relação das utilizações relativas a cada fundo.

3- Podem ser criados outros fundos sob proposta do secretariado, por deliberação favorável do conselho geral.

4- Da quotização será afeta ao fundo de greve uma percentagem fixada e regulamentada pelo conselho geral.

Artigo 90.º

Aplicação dos saldos

1- As contas do exercício, elaboradas pelo secretariado, conterão uma proposta para aplicação dos saldos positivos do exercício, no respeito pelos princípios e fins do SINTESPA.

2- Do saldo do exercício deverão ser retirados, pelo menos, 10 % para fundo de reserva.

CAPÍTULO VIII

Das eleições

SECÇÃO I

Das disposições comuns

Artigo 91.º

Capacidade eleitoral

Têm capacidade eleitoral, todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sócio profissionais, com um mínimo de três meses de inscrição e com a sua quotização regularizada, salvo a situação constante da alínea c) do artigo 21.º

Artigo 92.º

Condições de elegibilidade

Podem ser eleitos para os órgãos do SINTESPA os sócios que, preenchendo os requisitos fixados no artigo anterior, perfaçam, no mínimo, seis meses de inscrição no SINTESPA.

Artigo 93.º

Causas de inelegibilidade

1- Não podem ser eleitos os associados condenados em pena em curso de execução, os interditos, os inabilitados judicialmente e os inibidos por falência ou insolvência judicial.

Artigo 94.º

Reeleição

Qualquer associado pode ser reeleito para o mesmo cargo em mandatos sucessivos.

Artigo 95.º

Suplentes

Cada lista proposta à eleição, para qualquer dos órgãos estatutários, conterá um número mínimo de candidatos suplentes, igual a metade do número de mandatos atribuídos, com o arredondamento para a unidade seguinte, ou a quatro, conforme o número for inferior ou igual ao número máximo de mandatos atribuídos.

Artigo 96.º

Perda do mandato

1- Perdem o mandato para que tenham sido eleitos em qualquer dos órgãos estatutários, os trabalhadores que:

a) Venham a ser feridos por algumas das causas de inelegibilidade fixadas no artigo 93.º;

b) Não tomem posse do cargo para que foram eleitos ou faltem reiteradamente às sessões do respetivo órgão.

2- Compete ao conselho geral declarar a perda do mandato em que incorra qualquer trabalhador, bem como indicar, de entre as listas votadas, qual o seu substituto.

Artigo 97.º

Renúncia ou pedido de substituição

1- Qualquer trabalhador eleito para algum dos órgãos estatutários, poderá renunciar ao mandato ou pedir a sua substituição, por motivos devidamente fundamentados.

2- O pedido de renúncia ou substituição deve ser declarado por escrito e dirigido ao presidente ou secretário-geral do órgão respetivo.

3- Cabe ao mesmo órgão a indicação do substituto, de entre as listas votadas, sendo a decisão obrigatoriamente exarada em ata.

SECÇÃO II

Do processo eleitoral para o congresso

Artigo 98.º

Organização do processo eleitoral

1- A organização do processo eleitoral é da competência da mesa da assembleia-geral eleitoral, composta por cinco associados designados pelo conselho geral, escolhendo aqueles de entre si o presidente, o vice-presidente e os três secretários.

2- O lugar de membro da mesa da assembleia-geral eleitoral não é compatível com a situação de candidato em eleições que nessa assembleia tenham lugar.

Artigo 99.º

Comissão de fiscalização eleitoral

1- Para efeitos de fiscalização de todo o processo eleitoral, será constituída uma comissão de fiscalização eleitoral por

cada região, composta pela mesa da assembleia eleitoral e por um delegado de cada uma das listas concorrentes, indicado juntamente com a apresentação do processo de candidatura, cabendo ao presidente da mesa da assembleia eleitoral a presidência da comissão fiscalizadora.

2- Só participará na comissão de fiscalização eleitoral um delegado de todas as listas que se reclamarem da mesma tendência.

Artigo 100.º

Candidaturas

1- A apresentação de candidaturas, consiste na entrega ao presidente do conselho geral, das listas contendo o nome dos candidatos, com o número de sócio de cada um, a declaração coletiva ou individual de aceitação dos mesmos e a indicação da residência, organismo, idade e categoria profissional.

2- Cada lista de candidatos deverá apresentar um programa de ação, juntamente com os elementos anteriores.

3- As candidaturas deverão ser subscritas por 10 % dos associados até ao máximo de cem (100), ou pelo secretariado nacional ou ainda, no âmbito das respetivas secções, pelos secretariados de secção.

4- Os sócios proponentes serão identificados pelo nome completo legível, número de sócio e assinatura.

Artigo 101.º

Mesa de voto

Funcionarão mesas de voto na sede, instalações regionais do SINTESPA, ou onde se reconheça a necessidade da sua existência.

Artigo 102.º

Votação

1- O voto é secreto.

2- Não é permitido o voto por procuração.

3- É permitido o voto por correspondência, nos termos fixados no regulamento eleitoral.

Artigo 103.º

Impugnação do ato eleitoral

1- O ato eleitoral pode ser impugnado, no todo ou em parte, mediante recurso a interpor junto da mesa da assembleia-geral eleitoral, no prazo de setenta e duas horas, contadas sobre a hora do encerramento da assembleia.

2- No recurso, será feita prova dos factos alegados e mencionados os preceitos legais, estatutários ou regulamentares violados.

3- Para efeitos de apreciação do recurso, serão competentes, com direito a voto, os membros da mesa da assembleia geral eleitoral e dois membros da comissão de disciplina, indicados pelo respetivo presidente.

4- A mesa da assembleia eleitoral decidirá do recurso em última instância no prazo de três dias, a contar da receção do mesmo.

CAPÍTULO IX

Das disposições gerais

Artigo 104.º

Alteração dos estatutos

1- Os presentes estatutos só poderão ser alterados pelo congresso.

2- Os projetos de alteração deverão ser distribuídos aos associados, com antecedência mínima de 60 dias em relação à data da realização do congresso que deliberará sobre as alterações propostas.

3- A responsabilidade desta distribuição caberá ao secretariado, no caso de se tratar do congresso ordinário, ou ao subscritor do requerimento de convocação, no caso de reunião extraordinária do congresso.

4- As alterações aos estatutos exigem a votação favorável da maioria absoluta dos delegados ao congresso desde que estes representem dois terços (2/3) dos eleitos.

Artigo 105.º

Extinção e dissolução do SINTESPA

1- A extinção ou dissolução do SINTESPA só poderá ser decidida pelo congresso, desde que votada por mais de dois terços dos delegados.

2- No caso de extinção ou dissolução, os bens do sindicato serão doados a uma instituição de solidariedade social sem fins lucrativos,

Artigo 106.º

Casos omissos

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais de direito.

CAPÍTULO X

Das disposições transitórias

Artigo 107.º

Disposições transitórias

A fim de garantir o normal funcionamento do SINTESPA e de evitar despesas que seriam insuportáveis para o sindicato numa fase inicial, foi decidido pela assembleia constituinte do Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Estado Setor Público e Afins - SINTESPA:

a) Eleger por sufrágio secreto, três elementos para o conselho geral, três elementos para o secretariado nacional, três elementos para o conselho disciplinar, três elementos para o conselho fiscal;

b) Transitoriamente todos os elementos eleitos farão parte do conselho geral;

c) Os restantes elementos serão eleitos aquando das eleições para os secretariados regionais.

2- Sobre o montante das quotas mensais mínimas, foi deliberado que até ao próximo congresso, serão as mesmas fixadas, em 1 % da remuneração base ilíquida mensal, sem prejuízo do valor que posteriormente vier a ser fixado.

Registado em 7 de agosto de 2017, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 32, a fl. 180 do livro n.º 2.

Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Alteração

Alteração aprovada em 20 de julho de 2017, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2017.

Artigo 15.º

Competências

São atribuições da assembleia geral:

- a) Eleger os corpos gerentes do sindicato;
- b) Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes do sindicato;
- c) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direção;
- d) Rever os estatutos;
- e) Autorizar a direção a alienar ou onerar bens imóveis;
- f) Discutir e aprovar o programa de ação para o quadriénio seguinte;

g) Deliberar sobre qualquer assunto de superior interesse que afete gravemente a vida do sindicato;

h) Aprovar anualmente o relatório e contas apresentados pela direção;

i) Apreciar e deliberar sobre o orçamento do sindicato proposto pela direção;

j) Deliberar sobre a filiação ou associação do SITRA noutras organizações e eleger os seus representantes nas mesmas;

k) Aprovar o regulamento do fundo social e de greve apresentados pela direção;

l) Reconhecer qualquer tendência político-sindical.

Artigo 46.º

Fusão e dissolução

1- A integração ou fusão do SITRA com outro ou outros sindicatos só poderá fazer-se por da assembleia geral tomada com o voto favorável de três quartos dos sócios presentes.

2- A extinção ou dissolução do SITRA só poderá ser decidida pela assembleia geral desde que votada por três quartos dos sócios presentes.

3- A assembleia geral que deliberar a extinção ou dissolução do SITRA definirá também os precisos termos em que a extinção ou dissolução se processará, bem como a forma de liquidação e o destino do respetivo património, que em caso algum poderá ser distribuído pelos sócios.

Registado em 7 de agosto de 2017, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 33, a fl. 180 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ - Eleição

Identidade dos membros do secretariado eleitos em 22 de junho de 2017, para o mandato de quatro anos.

Nome	Categoria	Cartão de cidadão n.º
António Alexandre Picareta Delgado	Maquinista prático 1.ª	00316684 8 ZY2
Jacinto Fernandes Rosado da Silva Maceta	Maquinista prático 1.ª	06580047 8 ZZ7
Veríssimo Rogério Proença dos Santos	Mestre tráfego local	11728242 1 ZY5
Joaquim Augusto Casanova Rosado	Maquinista prático 1.ª	09575985 9 ZZ6
Rogério Paulo Arcanjo Cardoso	Maquinista prático 1.ª	8565854 5
António João Baltazar Pinto	Fogoeiro 1.ª	08089937 4 ZZ9
Nelson Teixeira Fernandes	Fogoeiro 1.ª	03992598 6 ZZ4
Luis Filipe Ferreira Alves	Maquinista prático 1.ª	06262862 8 ZZ5
Luis Miguel Mateus Pedro	Fogoeiro 1.ª	10601883 3 ZY5
Bruno Manuel Graça Lopes	Fogoeiro 1.ª	11912328 2 ZZ8
Luis Alberto Santos Ferreira	Fogoeiro 1.ª	11180566 0 ZY9
António Vasco Semião Soares	Maquinista prático 1.ª	02317190 1 ZY0

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 28 de Julho de 2017, para o mandato de dois anos.

Direcção:

Presidente - Liliana Lopes Gabriela, da empresa Mondelez Portugal Iberia Production, SA;

Vogal - Alice Gomes Chaves, da empresa Mondelez Portugal Iberia Production, SA;

Vogal - Vanessa Valerieva Kojuharova, da empresa Mondelez Portugal Iberia Production, SA.

Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal - aimmp - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 28 de Julho de 2017, para o mandato de três anos.

Direcção:

Presidente da direcção - Madeipoças - Madeiras L.^{da}, associada n.º 2642, representada por Vítor Manuel Moreira Poças;

Vice-presidente da direcção - Madeca - Madeiras de Caxarias, SA, associada n.º 183, representada por Paulo Manuel de Almeida Verdasca Pereira;

Tesoureiro da direcção - Chapim Concept L.^{da}, associada n.º 2851, representada por Joaquim Carvalho da Cruz;

Vogal da direcção - Fertini, L.^{da}, associada n.º 2647, representada por Joana Maria de Matos Couto Tinoco Fernandes;

Vogal da direcção - Placanobre - Derivados de Madeira, L.^{da}, associada n.º 2574, representada por António Artur da Silva Côtó.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

Saint Gobain Sekurit Portugal - Vidro Automóvel, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores da empresa, Saint Gobain Sekurit Portugal - Vidro Automóvel, SA, eleitos em 20 de julho de 2017, para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

António Domingos de Jesus Sousa	06604803
Pedro Alexandre Marques Leal	11874316
Rui Manuel Pereira	10642698

Suplentes:

Hugo Miguel Martins Costa	10130176
Nuno Miguel Viegas Guerreiro	11312116
Pedro Manuel Pereira Milheiro	8941764

Registado em 8 de agosto de 2017, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 65, a fl. 25 do livro n.º 2.

Banco BPI, SA - Substituição

Na composição da comissão de trabalhadores do Banco BPI, SA, eleita em 17 de maio de 2016 e publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2016, para o mandato de 4 anos foi efetuada a seguinte substituição:

Isabel Maria Cartaxeiro Bona Pinto é substituída por Júlio Ricardo Terceiro Caetano, portador do cartão de cidadão n.º 10886967.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Estrada & Costa - Confecções de Peúgas, L.^{da} - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei acima referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 28 de julho de 2017, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Estrada & Costa - Confecções de Peúgas, L.^{da}

«Nos termos e para os efeitos do número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, os trabalhadores, informam V. Ex.^{as} que vão levar a efeito a eleição para o representante dos trabalhadores na área de segurança e saúde no trabalho (SST) conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na empresa Estrada & Costa - Confecções de Peúgas, L.^{da}, contribuinte n.º 502 542 527, sita no Parque Industrial de Oleiros, Pavilhão 7/8 - Rua 1.º de Maio, em Oleiros, 4730-325 Vila Verde, no dia 23 de outubro de 2017.

(*Seguem as assinaturas de 10 trabalhadores*)».

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Sociedade da Água de Luso, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Sociedade da Água de Luso, SA, realizada em 18 de julho de 2017, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2017.

Efetivos:	Categoria profissional
Paulo Jorge Vieira Sousa	Chefe de linha

Sérgio Miguel Santos Saldanha	Operador de empilhador
Suplentes:	
Ricardo Filipe Cruz Claro	Operador de máquinas de enchimento
Vitor Manuel Lopes Ruivo	Técnico de enchimento

Registado em 8 de agosto de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, sob o n.º 73, a fl. 123 do livro n.º 1.