



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

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Centro de Informação  
e Documentação

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:  
...

### Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:  
...

Portarias de condições de trabalho:  
...

Portarias de extensão:  
...

### Convenções coletivas:

— Contrato coletivo entre a APEC — Associação Portuguesa de Escolas de Condução e a FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações — Alteração salarial e outras ..... 992

— Acordo de empresa entre a Repsol Polímeros, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços — Alteração salarial e outras/texto consolidado ..... 994

### Decisões arbitrais: ...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:  
...

Acordos de revogação de convenções coletivas:  
...

Jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça:  
...

### Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

#### I — Estatutos:

— Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte — Alteração ..... 1032

— ASOP — Associação Sindical de Oficiais de Polícia, que passa a denominar-se Sindicato dos Oficiais de Polícia, da Polícia de Segurança Pública — SOP/PSP — Alteração . . . . .	1048
— Sindicato Nacional do Corpo da Guarda Prisional — Alteração . . . . .	1049
— SNEIP — Sindicato Nacional da Educação Infantil e Pré-Escolar — Cancelamento . . . . .	1060
— Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro — Cancelamento . . . . .	1061
— União Local dos Sindicatos de São João da Madeira — Cancelamento . . . . .	1061

**II — Direção:**

— Associação Sindical dos Profissionais da Polícia — ASPP/PSP . . . . .	1061
— Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares . . . . .	1062

**Associações de empregadores:**

**I — Estatutos:**

— ACISVR — Associação Comercial Industrial e Serviços de Vila Real — Alteração . . . . .	1063
--	------

**II — Direção:**

— Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros . . . . .	1063
— Associação Nacional das Farmácias — ANF . . . . .	1064
— APAVT — Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo . . . . .	1064

**Comissões de trabalhadores:**

**I — Estatutos:**

— Imprensa Nacional-Casa da Moeda, S. A. — Alteração . . . . .	1064
— EMEF — Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, S. A. — Alteração . . . . .	1074
— ADP Fertilizantes, S. A. — Alteração . . . . .	1074
— Nova AP — Fábrica de Nitrato de Amónio de Portugal, S. A. — Alteração . . . . .	1075

**II — Eleições:**

— Imprensa Nacional-Casa da Moeda, S. A. . . . .	1076
--	------

**Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:**

**I — Convocatórias:**

— António de Almeida & Filhos — Têxteis, S. A. . . . .	1077
— DIN — Desenvolvimento e Inovação Nutricional, S. A. . . . .	1077

---

**Notas:**

- 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**

**CCT**—Contrato coletivo de trabalho.

**ACT**—Acordo coletivo de trabalho.

**RCM**—Regulamentos de condições mínimas.

**RE**—Regulamentos de extensão.

**CT**—Comissão técnica.

**DA**—Decisão arbitral.

**AE**—Acordo de empresa.



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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

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 APEC — Associação Portuguesa de Escolas de Condução e a FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações — Alteração salarial e outras.**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

Área e âmbito

1 — O presente CCT (contrato colectivo de trabalho) obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela APEC — Associação Portuguesa de Escolas de Condução

e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço e todas as escolas que se dediquem à actividade de ensino de condução automóvel, em toda a área nacional, nas categorias previstas neste CCT e representados pela associação sindical outorgante.

2 — O âmbito profissional é o constante do anexo II.

3 — O número de trabalhadores e escolas abrangidos é de cerca de 520 e de 92, respectivamente.

4 — O presente CCT altera o CCT celebrado entre a APEC e a FECTRANS, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2010.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

## Vigência e denúncia

1 a 6 — (*Igual.*)Cláusula 39.<sup>a</sup>

## Diuturnidades

Os trabalhadores têm direito por cada período de três anos ao serviço na empresa a uma diuturnidade no montante de €24, que fará parte integrante da retribuição mensal.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

## Abono para falhas

1 — Os trabalhadores de escritório com funções de tesoureiro e caixa e os trabalhadores cobradores receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de €33.

2 — (*Igual.*)Cláusula 46.<sup>a</sup>

## Refeições

1 — Por cada dia de trabalho efectivo, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de €6.

2 — A empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado pelos seguintes valores:

Almoço — €14;

Jantar — €14;

Pequeno-almoço — €4.

3 — (*Igual.*)Cláusula 47.<sup>a</sup>

## Alojamento e subsídio de deslocação

1 — (*Igual.*)a) (*Igual.*)b) (*Igual.*)

c) A subsídio de deslocação no montante de €4,50 e €9,50 diários, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do País e desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho, sem prejuízo do disposto quanto ao trabalho suplementar ou nocturno e no período de descanso semanal, complementar e feriados.

## ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas e enquadramentos profissionais

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração mínima (euros)
0	Director de serviços . . . . . Técnico examinador . . . . .	1 277
I	Chefe de escritório . . . . . Director de escola . . . . .	972
II	Chefe de divisão/departamento/ serviços. . . . . Contabilista . . . . . Programador . . . . . Tesoureiro . . . . .	851

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração mínima (euros)
III	Chefe de secção . . . . . Guarda-livros . . . . .	826
IV	Instrutor . . . . .	826
V	Assistente administrativo . . . . . Secretário(a) de direcção . . . . .	713
VI	Caixa . . . . . Escriturário de 1. <sup>a</sup> . . . . . Motorista . . . . .	672
VII	Cobrador . . . . . Escriturário de 2. <sup>a</sup> . . . . .	614
VIII	Telefonista . . . . .	597
IX	Contínuo (mais de 21 anos) . . . . . Guarda . . . . . Porteiro . . . . .	580
X	Estagiário do 3. <sup>o</sup> ano . . . . . Trabalhador de limpeza . . . . .	551
XI	Contínuo (menos de 21 anos) . . . . . Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano . . . . .	548
XII	Estagiário 1. <sup>o</sup> ano . . . . .	528
XIII	Paquete de 17 anos . . . . .	528
XIV	Paquete de 16 anos . . . . .	528

*Nota.* — Aos instrutores que ministrem lições práticas em veículos pesados será atribuído um subsídio no montante de €1,30 por cada hora de trabalho efectivamente prestado.

Lisboa, 10 de Fevereiro de 2012.

Pela APEC — Associação Portuguesa de Escolas de Condução:

*Alcino Machado da Cruz*, mandatário.

FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*Vitor Manuel Soares Pereira*, mandatário.

## Declaração

A FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes sindicatos:

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

STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

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

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

OFICIAIS/MAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 5 de Março de 2012. — Pela Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 13 de março de 2012, a fl. 123 do livro n.º 11, com o n.º 17/2012, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre a Repsol Polímeros, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços — Alteração salarial e outras/texto consolidado.**

Revisão salarial e outras do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2009.

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência do AE**

**Cláusula 1.ª**

**Âmbito**

O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional à atividade petroquímica e obriga, por um lado, a empresa Repsol Polímeros, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenham funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção, representados pelas organizações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 9.ª-A («Adesão individual ao contrato»).

**Cláusula 2.ª**

**Vigência, denúncia e revisão**

1 — O presente AE entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, vigora pelo prazo de dois anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 6 a 8 da presente cláusula.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3 — A denúncia ou a proposta de revisão parcial da convenção pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta global ou parcial de alteração e respetiva fundamentação.

4 — A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder no prazo de 30 dias após a sua receção, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5 — As negociações deverão ter início nos 15 dias subseqüentes à receção da resposta e contraproposta, devendo

as partes fixar, por protocolo escrito, o calendário e as regras a que obedecerá o processo negocial.

6 — Havendo denúncia do AE, este renova-se por um prazo máximo de 24 meses, sem prejuízo de se manter em vigor enquanto estiver a decorrer a conciliação, mediação ou arbitragem e de poder ser substituído antes por nova convenção entretanto acordada entre as partes.

7 — Se, até final do prazo de sobrevivência fixado no número anterior, não ocorrer acordo, a convenção denunciada cessa os seus efeitos, com exceção das matérias referidas no número seguinte.

8 — Salvo se houver nova convenção e esta dispuser em sentido contrário, manter-se-ão em vigor as seguintes matérias do AE:

- 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;
- d) O regime de trabalho por turnos;
- e) Categorias e enquadramento profissionais;
- f) Carreiras e progressões profissionais.

9 — Em nenhum caso a cessação ou a sucessão de convenções poderá prejudicar os direitos e regalias adquiridos, a não ser que a nova convenção venha a dispor de modo diferente.

**CAPÍTULO II**

**Exercício do direito à atividade sindical**

**Cláusula 3.ª**

**Princípios gerais**

1 — É direito dos trabalhadores inscreverem-se nas associações sindicais respetivas.

2 — Os trabalhadores e as associações sindicais têm o direito de desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3 — À empresa é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

**Cláusula 4.ª**

**Direito de reunião**

1 — Os trabalhadores têm o direito de reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e com ressalva do disposto na última parte do número seguinte.

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, ainda que constituída por um só elemento, na hipótese prevista no n.º 1, e pelas referidas comissões ou

por um terço ou 50 dos trabalhadores da respetiva unidade de produção, na hipótese prevista no n.º 2.

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

5 — Os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante identificação e comunicação à administração com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Instalações das comissões sindicais

1 — Nos locais de trabalho com mais de 150 trabalhadores a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local situado no interior da mesma, ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nos locais de trabalho com menos de 150 trabalhadores a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Direito dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa. O local ou locais de afixação serão reservados pela empresa, podendo ser acordados com os delegados sindicais, comissões sindicais ou comissões intersindicais outros locais de afixação.

2 — Os delegados sindicais podem circular na empresa, sem prejuízo da normal laboração, e desde que não seja posta em causa a segurança de pessoas, instalações e equipamentos.

3 — Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva e os delegados sindicais, não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar da mudança total, ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço. É também vedado à empresa alterar o horário individual de trabalho daqueles trabalhadores, salvo se estes derem o seu acordo ou a empresa demonstrar expressa e fundamentadamente a necessidade de tal alteração.

4 — A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura a que pertencerem.

5 — A violação do disposto nesta cláusula constitui, de acordo com a lei, contraordenação grave.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Constituição de comissões sindicais

1 — Em todos os locais de trabalho da empresa poderão existir delegados sindicais.

2 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os créditos de horas previstos na cláusula seguinte é o determinado nos termos legais.

3 — As direções dos sindicatos comunicarão à administração da empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Tempo para exercício das funções sindicais

1 — Os membros das direções das associações sindicais beneficiam de um crédito de 48 dias anuais para o exercício das suas funções, que não podem ultrapassar 4 dias por mês, mantendo o direito à retribuição.

2 — Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito individual de 60 horas anuais retribuídas, só podendo usufruir deste direito os delegados sindicais que sejam eleitos dentro dos limites e no cumprimento das formalidades previstas na lei. Contudo, não podem ultrapassar períodos de ausência superiores a três dias por mês.

3 — Sempre que sejam constituídas comissões intersindicais de delegados, o crédito de horas previsto no número anterior será acrescido de mais 36 horas anuais.

4 — Sempre que pretendam exercer o direito previsto nos números anteriores, os trabalhadores deverão avisar a empresa, por escrito, com a antecedência mínima de um dia, salvo motivo atendível.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — A empresa obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao 15.º dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores acompanhado dos respetivos mapas, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2 — O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa por escrito da percentagem estatuída e respetiva base de incidência.

3 — As despesas inerentes à cobrança e entrega aos sindicatos das contribuições previstas no n.º 1 são da responsabilidade da empresa.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>-A

##### Adesão individual ao contrato

1 — Os trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes a quem não se aplica o presente Acordo de Empresa e pretendam que passe a ser-lhes aplicável, deverão comunicá-lo por escrito à empresa:

a) No prazo de 30 dias a contar da data da sua publicação, para que o presente acordo produza efeitos desde a sua entrada em vigor, nos termos do n.º 1 da cláusula 2.<sup>a</sup>;

b) Em qualquer altura, situação em que o presente acordo produzirá efeitos a partir da data de adesão.

2 — Ao aderir a este acordo, o trabalhador concorda em participar nas despesas de negociação e celebração do acordo de empresa.

3 — As contribuições previstas no número anterior são repartidas de forma equitativa pelas federações sindicais que tiverem negociado e outorgado *ab initio* o presente acordo de empresa e entregues pela empresa nos termos fixados para o envio das quotizações sindicais.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

###### Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste AE;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho e nas condições previstas neste AE;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Não exigir do trabalhador a execução de tarefas não compreendidas na categoria para que foi contratado, salvo situações temporárias e desde que tal não implique modificação substancial da posição do mesmo;
- f) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- g) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;
- h) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- i) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- j) Adotar, no que se refere ao ambiente, higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- k) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- l) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante de ato não doloso praticado no exercício da profissão ao serviço da empresa, toda a assistência judicial necessária;
- m) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- n) Facultar ao trabalhador que o solicite a consulta do seu processo individual, nas instalações da empresa e nos serviços responsáveis pela sua guarda;
- o) Prestar por escrito às associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao cumprimento deste AE, respondendo

no mais breve espaço de tempo possível, que não deverá ultrapassar os 30 dias;

- p) Reconhecer a propriedade intelectual do trabalhador nos termos previstos na lei;
- q) Segurar todos os trabalhadores nos termos legais.

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### Garantias dos trabalhadores

É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;
- c) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos neste AE;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu acordo escrito, salvo nos casos previstos neste AE;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por outra entidade por ela indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- k) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto na lei e neste AE.

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente o disposto na lei e neste AE;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a empresa, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Cumprir as ordens e instruções da empresa em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência



com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;

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

i) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Cumprir e fazer cumprir as prescrições ambientais e de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pela empresa;

k) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando o local de trabalho uma vez cumprido o seu horário sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias, quando desse abandono possam resultar danos diretos e imediatos sobre pessoas, equipamentos, matérias-primas ou a presença seja imposta por necessidade de produção ou conservação;

l) Apresentar, por escrito, diretamente ou por intermédio dos seus representantes sindicais, os pedidos de esclarecimento e as reclamações, através da via hierárquica respetiva;

m) Participar nas ações de formação que a empresa promova e lhes sejam destinadas, bem como comparecer pontualmente nos exercícios de prevenção e segurança para que sejam expressamente convocados.

2 — O dever de obediência, a que se refere a alínea e) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pela empresa como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquela lhes forem atribuídos.

## CAPÍTULO IV

### Admissão e carreira profissional

#### SECÇÃO I

#### Admissão

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

1 — No caso de novas admissões ou promoções, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função, nomeadamente os estabelecidos neste AE e constantes do anexo I («Condições de admissão»).

2 — Para o preenchimento de lugares na empresa será dada preferência aos trabalhadores já em serviço, a fim de proporcionar a sua promoção e melhoria das suas condições de trabalho, desde que esses trabalhadores reúnam as condições necessárias para o preenchimento dos referidos lugares. A empresa deverá fundamentar perante o trabalhador que se considere eventualmente preterido as razões da sua decisão, por escrito, se este o solicitar.

3 — Para além das situações previstas na legislação relativa a segurança, higiene e saúde no trabalho, a empresa

não pode, para efeitos de admissão ou permanência no emprego, exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador a realização ou apresentação de testes ou exames médicos, de qualquer natureza, para comprovação das condições físicas ou psíquicas, salvo quando estes tenham por finalidade a proteção e segurança do trabalhador ou de terceiros, ou quando particulares exigências inerentes à atividade o justifiquem, devendo em qualquer caso ser fornecida por escrito ao candidato a emprego ou trabalhador a respetiva fundamentação.

4 — O médico responsável pelos testes e exames médicos só pode comunicar à empresa se o trabalhador está ou não apto para desempenhar a atividade, salvo autorização escrita deste.

5 — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico feito a expensas da empresa e destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar.

6 — Se o trabalhador for reprovado por inaptidão física ou psíquica, deve o médico comunicar-lhe as razões da sua exclusão, com informação pormenorizada do seu estado de saúde.

7 — A admissão deve constar de um documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual conste o seguinte:

- a) Identificação dos outorgantes;
- b) Categoria, escalão profissional e classe ou grau, quando existam;
- c) Retribuição;
- d) Horário de trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho e retribuição, quando existam;
- g) Nos casos de contrato a termo, o prazo estipulado com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo;
- h) Duração do período experimental;
- i) O período normal de trabalho diário e semanal;
- j) Data da celebração do contrato e do início dos seus efeitos.

8 — No ato da admissão deverão ser disponibilizados ao trabalhador o acesso aos seguintes documentos:

- a) AE — acordo de empresa em vigor;
- b) Regulamentos internos em vigor na empresa aplicáveis ao trabalhador.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Readmissão

1 — Se a empresa readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha cessado anteriormente, por qualquer motivo, deverá reconhecer a antiguidade anterior do trabalhador, a não ser que existam razões ponderosas em contrário ou o trabalhador renuncie a esse reconhecimento.

2 — O trabalhador que seja reformado por invalidez e que veja a sua pensão suprimida, nos termos legais, por não subsistirem as razões que justificaram a invalidez, terá preferência na readmissão na empresa, seja para a sua anterior categoria seja para categoria ajustada à sua capacidade do momento, sendo-lhe reconhecida a antiguidade anterior, a

não ser que existam razões ponderosas em contrário ou o trabalhador renuncie a esse reconhecimento.

## SECÇÃO II

### Período experimental

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e a sua duração obedece ao fixado nos artigos seguintes.

2 — A empresa e o trabalhador devem, no decurso do período experimental, agir de modo a permitir que se possa apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Denúncia

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

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 e menos de 90 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a empresa tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Contagem do período experimental

1 — O período experimental começa a contar a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as ações de formação ministradas pela empresa ou frequentadas por determinação desta, desde que não excedam metade do período experimental.

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Contratos por tempo indeterminado

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

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) No caso dos trabalhadores admitidos para os grupos III e IV, poderão ser acordados períodos experimentais mais alargados, os quais não excederão, no entanto, 180 dias;
- c) No caso dos trabalhadores admitidos para os grupos I e II, poderão ser acordados períodos experimentais mais alargados, os quais não excederão, no entanto, 240 dias.

2 — Sempre que, nos termos das alíneas b) e c) do n.º 1 desta cláusula, o período experimental seja mais longo do que o fixado na alínea a) do mesmo n.º 1, a empresa

obriga-se a avisar o trabalhador da cessação do contrato com a antecedência mínima de 30 dias ou a pagar-lhe uma compensação correspondente a um mês de retribuição.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

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

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Contratos em comissão de serviço

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

2 — O período experimental não pode, nestes casos, exceder 180 dias.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Redução e exclusão

O período experimental pode ser reduzido ou excluído por acordo escrito das partes.

## SECÇÃO III

### Desempenho

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções de chefia

1 — O exercício de funções de direção ou chefia, considera-se sempre feito em comissão de serviço, pelo que será de livre iniciativa da empresa a nomeação para esse exercício, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — O preenchimento de lugares de direção ou chefia far-se-á prioritariamente por recrutamento interno de trabalhadores que satisfaçam as condições exigidas para o exercício desse cargo.

3 — O exercício de cargos em regime de comissão de serviço depende de acordo escrito das partes, onde conste a identificação dos contraentes, cargo ou funções que o trabalhador irá desempenhar naquele regime e atividade antes exercida ou aquela que vai desempenhar aquando da cessação da comissão de serviço, se for caso disso.

4 — Cessando o exercício de funções de direção ou chefia, o trabalhador será integrado em categoria profissional equivalente ao grupo e escalão em que se situava o cargo até aí desempenhado.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho a termo

1 — A celebração de contratos de trabalho a termo só é admitida, nas situações e com as formalidades previstas na lei, para fazer face a necessidades temporárias da empresa

que não possam ser satisfeitas por outra forma e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2 — As normas deste AE são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, exceto quando expressamente excluídas ou se mostrem incompatíveis com a duração do contrato, nomeadamente no que se refere ao prémio de assinatura e de resultados.

3 — Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho efetivos na empresa.

4 — Sempre que o contrato a termo se fundamente em substituição de um trabalhador ausente por qualquer motivo, e o trabalhador substituto continue ao serviço por mais de 15 dias após a apresentação à empresa do substituído, a sua admissão será considerada para todos os efeitos como definitiva a contar da data da admissão provisória.

5 — A caducidade do contrato de trabalho a termo confere ao trabalhador direito a uma compensação correspondente a três dias de retribuição por cada mês de duração do contrato.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE são obrigatoriamente classificados pela empresa, segundo as funções que efetivamente desempenham, numa das categorias e grupos profissionais que constam do anexo II.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Desempenho de funções inerentes a diversas categorias profissionais

1 — Quando o trabalhador desempenhar em simultâneo funções de diversas categorias profissionais terá o direito de auferir a retribuição mínima da categoria profissional mais elevada.

2 — Se a sua retribuição base já for superior ao mínimo da categoria profissional mais elevado, ele auferirá a retribuição do escalão salarial imediatamente superior àquele em que se encontra.

3 — Sempre que as situações previstas no número anterior se verificarem por mais de 120 dias consecutivos ou 180 interpolados dentro do período de um ano, o trabalhador ingressará, se o desejar e declarar por escrito, na categoria profissional ou escalão a que corresponde a retribuição mais elevada, sem prejuízo do exercício das funções que vinha desempenhando.

4 — O regime previsto neste artigo não se aplica às situações de substituição, cujo regime consta da cláusula 41.<sup>a</sup> («Substituições temporárias»).

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>-A

##### Mobilidade funcional

1 — O trabalhador deve exercer funções correspondentes à categoria, grupo profissional e atividade para que foi contratado.

2 — A atividade contratada compreende as funções próprias da sua área de trabalho ou outras que lhes sejam afins ou funcionalmente ligadas, mas sempre de acordo com a sua formação e experiência profissional.

3 — Quando, porém, o interesse da empresa o exigir, poderá o trabalhador ser temporariamente encarregado de funções não compreendidas no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

4 — O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição ou de qualquer outra regalia, tendo o trabalhador o direito de auferir de todas as vantagens inerentes à atividade temporariamente desempenhada.

5 — A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível, o qual não pode ser superior a seis meses.

## SECÇÃO IV

### Formação

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Formação e acesso profissional — Princípios gerais

1 — A empresa promoverá a formação profissional no sentido da adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efetuadas, bem como à melhoria dos conhecimentos e da prática dos trabalhadores de uma instalação ou serviço.

2 — A empresa, sempre que possível, estabelecerá a expensas suas meios internos ou externos de formação e aperfeiçoamento profissional.

3 — Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador cumprirá as ordens e instruções da empresa no que respeita aos planos de formação que lhe forem fixados e que visem a atualização de conhecimentos técnico/profissionais, segurança e ambiente e melhoria do desempenho próprio e de terceiros.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Formação contínua

1 — Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 15 % do total dos trabalhadores efetivos da empresa.

2 — No âmbito da formação contínua certificada, a empresa assegura a cada trabalhador um mínimo de 35 horas anuais de formação, cuja frequência não pode ser recusada.

3 — O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número anterior se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de 10 dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

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

5 — O tempo despendido pelos trabalhadores nas ações de formação atrás referidas será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido às disposições deste AE sobre a retribuição.

6 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem o direito de receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não tenha utilizado.

Cláusula 28.<sup>a</sup>**Formação por iniciativa dos trabalhadores**

1 — Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos ou ações de formação profissional certificada inferiores a seis meses, que não se incluam no plano anual de formação da empresa, têm direito a uma redução de horário até ao limite de 2 horas diárias e 130 horas anuais, se assim o exigir a deslocação e o horário, sem prejuízo da retribuição e demais regalias.

2 — O disposto no número anterior estende-se às ações de formação com vista à obtenção de certificados de aptidão profissional (CAP) ou de renovação dos mesmos.

3 — A frequência dos cursos ou ações previstos nesta cláusula deve ser comunicada à empresa com a antecedência possível, logo que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou ação.

4 — A utilização da faculdade referida nos n.ºs 1 e 2 será definida a nível de estabelecimento, não podendo ao mesmo tempo usá-la mais do que 15 % dos trabalhadores, sem prejuízo das ações de formação de profissões cujo certificado de aptidão profissional seja obrigatório para o exercício profissional e que não tenham sido concluídas nos termos da cláusula anterior. Neste caso é dada prioridade sobre as restantes situações.

5 — A participação nestas ações de formação estará dependente de autorização da empresa, que deverá analisar se a ação tem utilidade no âmbito da relação contratual existente entre ambos.

Cláusula 29.<sup>a</sup>**Reconversão**

1 — A empresa obriga-se a reconverter os trabalhadores, na medida do possível, em categoria e grupo profissional ou função equivalente, nos seguintes casos:

a) Quando a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham por consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho;

b) Quando, por qualquer razão, sofram incapacidade permanente, total ou parcial, para as funções até aí desempenhadas.

2 — No caso previsto no número anterior, a empresa obriga-se a assegurar toda a formação e preparação necessárias e a suportar os encargos daí decorrentes.

3 — No caso previsto na alínea b) do n.º 1, o trabalhador mantém direito ao pagamento da retribuição mensal líquida independentemente do subsídio de desvalorização que lhe for atribuído pela companhia seguradora, beneficiando dos aumentos que se venham a verificar na empresa para a respetiva categoria profissional ou escalão.

4 — Da reconversão não poderá resultar em caso algum baixa de retribuição nem perda de quaisquer benefícios ou regalias.

5 — O trabalhador a reconverter nos termos do n.º 1 obriga-se a aceitar as novas funções, bem como a formação profissional adequada que a empresa se compromete a proporcionar-lhe.

6 — A escolha das novas funções terá em conta a formação escolar profissional do incapacitado, bem como a sua

preferência face às diferentes funções em que no momento da reconversão haja possibilidade de ser colocado.

7 — Na situação de incapacidade permanente, caso a empresa não seja possível a reconversão ou o trabalhador não a possa aceitar, terá este direito à indemnização prevista no n.º 1 da cláusula 83.<sup>a</sup> («Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho»), cessando o contrato de trabalho.

Cláusula 30.<sup>a</sup>**Promoção e acesso**

1 — Constitui promoção a passagem, com carácter definitivo, de um trabalhador à categoria e ou grupo profissional ou grau superiores. Constitui acesso a passagem a escalão salarial mais elevado, dentro do mesmo nível salarial.

2 — O enquadramento e a evolução profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE reger-se-ão pelas regras e termos constantes do anexo III («Regulamento para progressões profissionais»).

Cláusula 31.<sup>a</sup>**Antiguidade, certificado de aprendizagem e formação profissional**

1 — O tempo de aprendizagem ou tirocínio de formação profissional dentro da mesma profissão e desde que patrocinado pela empresa conta-se para efeitos de antiguidade e qualificação profissional.

2 — Quanto às ações de formação internas, a empresa obriga-se a passar um certificado de aproveitamento referente à aprendizagem, tirocínio ou formação profissional que nela tiver lugar.

Cláusula 32.<sup>a</sup>**Relatório único**

A empresa obriga-se a remeter aos sindicatos outorgantes, que o solicitem até ao dia 1 de março de cada ano, cópia do relatório único nos termos legalmente estabelecidos.

## CAPÍTULO V

**Prestação do trabalho**Cláusula 33.<sup>a</sup>**Horário de trabalho — Definição e princípio geral**

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

2 — Na fixação ou modificação dos horários de trabalho das unidades, instalações ou serviços deve ser ouvida a Comissão de Trabalhadores existente na empresa e os delegados sindicais dos sindicatos outorgantes.

3 — O parecer a que se refere o número anterior deverá ser emitido no prazo de 10 dias a contar da data da consulta.

Cláusula 34.<sup>a</sup>**Período normal de trabalho**

1 — O período normal de trabalho não poderá exceder 38 horas semanais nem 8 horas diárias para os trabalha-

dores por turnos e 37 horas semanais para os restantes trabalhadores, limites que, em média, também se aplicam em caso de regime de adaptabilidade.

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

3 — Sempre que, dada a organização do serviço, os trabalhadores de uma instalação ou serviço acordem com a empresa intervalos para refeição ou descanso menores que os estipulados no número anterior, o trabalho por esse facto efetivamente prestado será contado como tempo de trabalho normal.

4 — A duração normal de trabalho pode vir a ser definida em termos médios, caso em que o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de duas horas, não excedendo a duração de trabalho semanal as 48 horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

5 — No caso previsto no número anterior, a duração do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos de seis meses.

6 — No que concerne, exclusivamente, à implementação e ou posterior alteração de qualquer regime de flexibilização do horário de trabalho nos termos dos n.ºs 4 e 5 da presente cláusula, ela será obrigatoriamente precedida da aprovação da maioria dos trabalhadores das áreas onde se pretenda aplicar os novos horários, sem prejuízo da normal e legal participação da Comissão de Trabalhadores na sua elaboração.

#### Cláusula 34.ª-A

##### Banco de horas

1 — Pode ser instituído na empresa um regime de banco de horas que implique o acréscimo ou a redução dos períodos normais de trabalho nas seguintes situações:

a) Reduções, acréscimos ou picos de trabalho previsíveis;

b) Conciliação da vida familiar com a vida profissional;

c) Suspensão ou paragem da produção (total ou parcial) para manutenção ou reparação dos equipamentos e ou das instalações da empresa;

d) Situações de crise empresarial que possam por em perigo a viabilidade da empresa e ou a manutenção dos postos de trabalho;

e) Casos de força maior;

f) Outras situações acordadas entre a empresa e o trabalhador.

2 — A organização do tempo de trabalho no banco de horas tem de obedecer às seguintes regras:

Ano de 2012:

a) O período normal de trabalho pode ser aumentado até 2 horas diárias, em antecipação ou prolongamento do horário de trabalho normal, podendo atingir, no máximo, as 50 horas semanais;

b) O acréscimo ou redução do período normal de trabalho terá como limite 150 horas por ano civil.

A partir do ano de 2013, inclusive:

a) O período normal de trabalho pode ser aumentado até 3 horas diárias, em antecipação ou prolongamento do horário de trabalho normal, podendo atingir, no máximo, as 55 horas semanais;

b) O acréscimo ou redução do período normal de trabalho terá como limite 175 horas por ano civil.

3 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal do trabalhador (estabelecido no horário) não pode integrar o banco de horas. O trabalho prestado em dia feriado não pode integrar o banco de horas, salvo se for um dia normal de trabalho do trabalhador.

4 — O banco de horas pode ser constituído quer por iniciativa da empresa, quer por iniciativa do trabalhador, necessitando da concordância da contraparte. No entanto, nas situações previstas nas alíneas c), d) e e) do anterior n.º 1, a empresa pode estabelecer unilateralmente a prestação de trabalho no regime de banco de horas. A necessidade de acréscimo da prestação de trabalho, ou a sua redução, deve ser comunicada com a antecedência de, pelo menos, sete dias, salvo situações de manifesta necessidade enquadráveis nas alíneas d) e e) do n.º 1, em que aquela antecedência pode ser inferior.

5 — Sempre que o trabalho prestado em acréscimo tenha o seu início ou término em hora em que não haja os transportes coletivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, a empresa suportará as despesas com outro meio de transporte a acordar entre as partes.

6 — A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente ao tempo de trabalho. O trabalhador deve comunicar com a antecedência de, pelo menos, sete dias, que pretende utilizar o período de redução, para compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, não podendo no entanto afetar o regular funcionamento da empresa. A empresa terá em consideração o pedido do trabalhador e tomará uma decisão, no prazo de 72 horas, no âmbito dos seus poderes de gestão. A empresa deve comunicar ao trabalhador com a antecedência de, pelo menos, sete dias, que pretende utilizar o período de redução, para compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo.

7 — Por acordo entre a empresa e o trabalhador, a compensação do trabalho prestado em acréscimo poderá também ser efetuada, no todo ou em parte, por adição ao período de férias do trabalhador.

8 — A compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo ou em redução, nos termos previstos nos números anteriores, deve ser efetuada no ano civil a que o acréscimo de trabalho ou a redução se reportam, salvo quando resultar da prestação de trabalho nos últimos seis meses do ano, situação em que a compensação poderá ser efetuada até ao final do primeiro semestre do ano seguinte.

9 — Caso não tenha sido efetuada a compensação nos termos referidos nos números anteriores:

a) O total de horas não trabalhadas considera-se saldado a favor do trabalhador;

b) O total das horas prestadas em acréscimo de tempo de trabalho será pago pelo valor que for devido ao trabalhador pela prestação de trabalho suplementar.

10 — Ocorrendo cessação do contrato de trabalho por qualquer motivo, sem que tenha havido oportunidade de compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, o trabalhador tem o direito de receber essas horas pelo valor da retribuição horária.

11 — A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com redução do mesmo.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

A prestação de trabalho em regime de turnos obedece aos requisitos previstos e fixados no regulamento de trabalho por turnos, que constitui o anexo IV («Regulamento de trabalho por turnos») deste AE e dele faz parte integrante.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Regime de prevenção

O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador de modo a poder acorrer ao seu local de trabalho em caso de necessidade e a prestação de trabalho neste regime obedece aos requisitos previstos e fixados no anexo V («Regulamento do regime de prevenção») do presente AE e dele faz parte integrante.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — A empresa e os trabalhadores comprometem-se a proceder segundo o princípio da eliminação progressiva do recurso ao trabalho suplementar.

3 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

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

c) A tolerância de quinze minutos prevista na lei para as transações, operações e serviços começados ou transferidos e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário;

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

e) A formação profissional que, excedendo as duas horas previstas na alínea anterior, não ultrapasse o limite de quatro horas diárias e se insira na formação prevista no n.º 2 da cláusula 27.<sup>a</sup> («Formação contínua»), sendo neste caso o tempo utilizado para além das duas horas pago por um valor correspondente ao previsto para o trabalho suplementar.

4 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado nas situações legalmente previstas, não podendo também o número de horas ultrapassar os limites que em qualquer momento a lei estipular, exceto nos casos em que a mesma lei o permita.

5 — Apenas será considerado trabalho suplementar e como tal pago aquele que for expressa e previamente autorizado pela empresa, bem como aquele que é realizado de modo a não ser previsível a sua oposição.

6 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar não será obrigado a entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, doze horas. Se, por acordo com o trabalhador, houver antecipação na reentrada ao serviço, esse período será pago como se de trabalho suplementar se tratasse, havendo no entanto que se respeitar um intervalo mínimo de dez horas entre jornadas de trabalho.

7 — A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar, mesmo que o trabalho suplementar se ligue ao período normal de trabalho. O tempo gasto no transporte, até aos limites constantes do anexo VI («Limites de tempo de transporte pago por localidade»), é pago como trabalho normal, exceto se o trabalho suplementar for prestado em antecipação ou continuação do horário normal.

8 — Sempre que em continuação do período normal de trabalho diário o trabalhador em regime de horário geral tenha de prestar trabalho suplementar que se prolongue para além das 20 horas e tenha pelo menos a duração de duas horas, terá direito ao fornecimento do jantar pelo refeitório da empresa ou ao pagamento do valor correspondente ao subsídio de refeição, nos locais onde exista serviço de refeitório, ou do valor da ajuda de custo para a refeição, nos locais onde não exista aquele serviço.

9 — O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos, aos quais se aplicará o disposto no número seguinte.

10 — Sempre que em continuação ou antecipação do período normal de trabalho diário o trabalhador em regime de turnos tenha de prestar trabalho suplementar de duração igual ou superior a duas horas englobando os períodos habituais de tomada da refeição, terá direito ao seu fornecimento pela empresa, no local de trabalho.

11 — O tempo gasto na refeição tomada nos refeitórios da empresa (até uma hora) será retribuído como se de trabalho suplementar se tratasse.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período normal de trabalho. Em situações imperiosas em que não seja possível recorrer a outro trabalhador, poderá o trabalho ser prolongado até mais quatro horas, mediante acordo expresso do trabalhador envolvido.

2 — O trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado só pode ser prestado nas condições referidas no n.º 4 da cláusula 37.<sup>a</sup> («Trabalho suplementar»).

3 — Quando o trabalhador preste trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado a empresa é obrigada a assegurar ou pagar o transporte nas condições previstas no n.º 7 da cláusula 37.<sup>a</sup> («Trabalho suplementar»), bem como a assegurar a refeição nos termos da parte final do n.º 8 dessa cláusula.

Cláusula 39.<sup>a</sup>**Trabalho suplementar — Descanso compensatório**

1 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório, seja qual for a sua duração, dá o direito ao trabalhador de descansar um dia, num dos três dias úteis seguintes, salvo se outro dia for acordado entre as partes, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e dia feriado, confere ao trabalhador direito a descanso compensatório retribuído, correspondente a 25 % do trabalho suplementar realizado, vencendo-se tal direito quando perfizer um mínimo de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes, mesmo que de modo fracionado.

3 — Na falta de acordo o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

4 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho retribuído com um acréscimo não inferior a 100 %.

Cláusula 40.<sup>a</sup>**Trabalho noturno**

1 — Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Considera-se também como noturno o trabalho suplementar prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho noturno.

Cláusula 41.<sup>a</sup>**Substituição temporária**

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria superior à sua, receberá a retribuição mínima fixada neste AÉ para essa categoria, correspondente ao período de efetiva substituição, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a meio dia de trabalho.

2 — Se a retribuição do substituto for igual ou superior à retribuição base mínima da categoria do substituído, aquele auferirá a retribuição do escalão salarial imediatamente superior àquele onde se encontre nessa data.

3 — Após sete dias úteis de trabalho de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efetiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente.

## CAPÍTULO VI

**Trabalho fora do local de trabalho**Cláusula 42.<sup>a</sup>**Transferência do local de trabalho**

A transferência do local de trabalho nos termos em que ele está definido no n.º 2 da cláusula 46.<sup>a</sup> («Deslocações em serviço — Princípios gerais») obedecerá ao disposto nas cláusulas seguintes.

Cláusula 43.<sup>a</sup>**Transferências coletivas por mudança total de uma instalação ou serviço**

1 — A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho por motivo de total mudança de instalação ou serviço onde aquele trabalha desde que obtenha a sua concordância, por escrito, em documento onde conste os termos e condições dessa transferência.

2 — Quando, nos termos do número anterior, o trabalhador não der o seu acordo à transferência terá apenas o direito de rescindir o contrato e de receber a indemnização prevista no n.º 1 da cláusula 83.<sup>a</sup> («Valor das indemnizações em certos casos de cessação do contrato de trabalho»), salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador, mantendo direito aos créditos vencidos previstos na cláusula 82.<sup>a</sup> («Modalidades de cessação do contrato de trabalho»).

Cláusula 44.<sup>a</sup>**Transferências individuais**

1 — Toda e qualquer transferência do local de trabalho, ainda que envolva mais de um trabalhador e que não seja motivada pela mudança total ou parcial da instalação ou serviço onde este trabalha, entende-se como transferência individual.

2 — Tratando-se de transferência individual, o trabalhador só pode recusar a mesma quando provar que ela lhe causa prejuízo sério.

3 — Nas transferências por iniciativa do trabalhador, este acordará com a empresa, em documento escrito, as condições em que a mesma se realiza.

4 — O documento de abertura de concurso interno que possa implicar transferência do local de trabalho incluirá as condições de transferência garantidas pela empresa aos trabalhadores que a ele concorram.

Cláusula 45.<sup>a</sup>**Direitos dos trabalhadores em caso de transferência**

Quando, por efeito de transferência por conveniência da empresa, se verificar a efetiva e comprovada necessidade de mudança de residência dos trabalhadores, estes terão direito a:

a) Pagamento das despesas comprovadas efetuadas com a sua deslocação e a do seu agregado familiar, assim como com o transporte de mobiliário e outros haveres inerentes à mudança de residência;

b) Subsídio de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda anterior e o da renda de uma casa com características idênticas situada no novo local de trabalho e que será deduzido de um terço em cada um dos três anos subsequentes aos 12 primeiros meses de efetividade do subsídio;

c) Pagamento da diferença, devidamente comprovada, entre os anteriores e os novos gastos em transportes públicos, na sua modalidade mais económica, na ida da nova residência para o local de trabalho e regresso. Este subsídio será deduzido nos termos constantes da segunda parte da alínea anterior;

d) Um subsídio igual a um mês de retribuição, nunca superior ao correspondente à média aritmética dos vencimentos em vigor na empresa;

e) Licença de dois dias úteis, sem perda de retribuição ou de quaisquer outros direitos ou regalias, por ocasião da transferência e para esse efeito.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço — Princípios gerais

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

2 — O local de trabalho habitual deverá ser definido pela empresa no ato de admissão de cada profissional; na falta desta definição entende-se como local habitual de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, o espaço onde o trabalhador deve desenvolver a sua atividade.

3 — Salvo a ocorrência de motivos ponderosos, devidamente fundamentados pela empresa, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, exceto se tiver dado o seu acordo por escrito.

4 — O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que por inerência das suas funções tenham de realizar grandes deslocações.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Tipos de deslocações

1 — Consideram-se pequenas deslocações, para efeito do disposto neste capítulo, as que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

2 — Consideram-se grandes deslocações em serviço as não compreendidas no número anterior.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1 — Os trabalhadores terão direito nas pequenas deslocações:

a) Ao transporte ou, no caso de a empresa o não garantir, ao reembolso das despesas documentalmente comprovadas em transporte coletivo;

b) A uma ajuda de custo diária, desde que a deslocação abranja os seguintes períodos da refeição:

- 1) Período de almoço (das 12 às 14 horas);
- 2) Período de jantar (das 19 às 21 horas);

e cujos valores constam do anexo VII («Valores de subsídios»);

c) Se a deslocação implicar o regresso após as 24 horas, os trabalhadores terão direito a uma ajuda de custo diária, cujo valor consta do anexo VII, ou ao pagamento do hotel, por conta da empresa, segundo qualificação a determinar por esta.

2 — A atribuição da ajuda de custo referida no n.º 1) da alínea b) do número anterior implica a perda do direito a subsídio de refeição, desde que a deslocação compreenda o período do almoço.

3 — O trabalhador pode optar pelo pagamento das despesas efetuadas contra fatura, segundo as regras constantes do normativo interno «Deslocações em serviço».

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no País

1 — Os trabalhadores terão direito nas grandes deslocações:

a) Ao transporte ou, no caso de a empresa o não garantir, ao reembolso das despesas documentalmente comprovadas em transporte coletivo;

b) Ao pagamento da viagem de regresso imediato, pela via mais rápida, em caso de força maior que os atinja na sua vida pessoal ou familiar e cuja gravidade o justifique, mediante comunicação previa à empresa;

c) A uma ajuda de custo diária, desde que a deslocação abranja os seguintes períodos da refeição:

- 1) Período de almoço (das 12 às 14 horas);
- 2) Período de jantar (das 19 às 21 horas);

e cujos valores constam do anexo VII («Valores de subsídios»);

d) Nas deslocações no continente e Regiões Autónomas, ao pagamento do custo do hotel, segundo qualificação a determinar pela empresa, ou a uma ajuda de custo diária cujo valor consta do anexo VII.

2 — A atribuição da ajuda de custo referida no n.º 1) da alínea c) do número anterior implica a perda do direito a subsídio de refeição.

3 — Sempre que o trabalhador o desejar, poderá requerer à empresa que a retribuição ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e a pessoa por ele indicada.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas deslocações ao estrangeiro

1 — Os trabalhadores terão direito nas deslocações em serviço ao estrangeiro ao pagamento de uma ajuda de custo diária até ao limite em vigor para os servidores do Estado com retribuições fixas equivalentes ou mais aproximadas, sem prejuízo de outro regime mais favorável que vier a ser acordado diretamente entre as partes.

2 — Para efeitos do número anterior, o período da deslocação compreenderá o dia da partida e o dia da chegada.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores destacados para o estrangeiro

1 — Nos destacamentos para o estrangeiro o trabalhador acordará condições específicas, independentemente do disposto no n.º 1 da cláusula anterior e na cláusula 49.<sup>a</sup> («Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no País»).

2 — A empresa manterá inscritos nas folhas de pagamento para a segurança social os trabalhadores destacados, para que estes não percam os seus direitos naquela instituição.



Cláusula 52.<sup>a</sup>**Cobertura dos riscos durante as deslocações**

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que em razão do local em que o trabalho seja prestado e por facto não imputável ao trabalhador deixem eventualmente de lhe ser assegurados pelas administrações regionais de saúde ou não lhe sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora, deverão ser cobertos pela empresa que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam àquelas entidades se o trabalhador não estivesse deslocado.

2 — Durante os períodos de doença devidamente comprovada por estabelecimento hospitalar, centro de saúde ou por atestado médico, os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico, bem como à participação pela empresa no pagamento das despesas com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar, nos termos da regulamentação interna em vigor.

3 — Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão comunicá-lo à empresa nos termos da cláusula 74.<sup>a</sup> («Comunicação da falta justificada»).

4 — Em caso de morte do trabalhador deslocado, a empresa pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais a ela inerentes, para o local da sua residência.

5 — A empresa efetuará um seguro de acidentes pessoais para cobrir os riscos de morte ou invalidez absoluta e permanente dos trabalhadores quando em viagem por motivo de deslocação em serviço, sem prejuízo do seguro de acidentes de trabalho.

Cláusula 53.<sup>a</sup>**Inatividade dos trabalhadores deslocados**

As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em serviço e os deveres destes para com a empresa subsistem durante os períodos de inatividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

Cláusula 54.<sup>a</sup>**Local de férias dos trabalhadores nas grandes deslocações**

1 — Sempre que o trabalhador escolha gozar férias, nos termos deste AE, no local da sua residência habitual, ser-lhe-á pago o custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o da residência habitual, desde que, após o gozo das férias imediatamente anterior, tenha decorrido um período mínimo de tempo não inferior a 6 meses para os deslocados no continente ou Regiões Autónomas e a 10 meses para os deslocados no estrangeiro.

2 — No caso referido no número anterior, não será contado como férias o tempo necessário ao trabalhador para o regresso, pela via mais rápida, ao local da residência habitual e subsequente retorno pela mesma via ao local da deslocação.

## CAPÍTULO VII

**Retribuição do trabalho**Cláusula 55.<sup>a</sup>**Definição de retribuição**

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este AE são garantidas as retribuições mínimas constantes dos anexos VIII («Tabela salarial») e IX («Categorias profissionais por grupos/carreiras»).

2 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos deste AE, do contrato individual de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

3 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, os abonos de viagem, as despesas de transporte, a retribuição por trabalho suplementar, os abonos de instalação, o subsídio de refeição, bem como quaisquer prémios ou gratificações extraordinárias concedidas pela empresa.

4 — Quando o trabalhador prestou ou está a prestar trabalho em regime de turnos com carácter temporário ou em regime de campanha, o subsídio de turno a considerar na retribuição das férias e no subsídio de férias, ou no subsídio de Natal, será proporcional à média mensal dos dias de trabalho efetivamente prestado em regime de turnos durante o ano civil anterior, ou no ano corrente, respetivamente.

Cláusula 56.<sup>a</sup>**Local, forma e data de pagamento**

1 — A retribuição será paga em dinheiro, por meio de transferência bancária à ordem do trabalhador, e deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua atividade, salvo se outro for acordado, e o seu cumprimento deve efetuar-se até ao penúltimo dia útil de cada mês.

2 — No ato do pagamento da retribuição a empresa deve entregar ao trabalhador documento de onde conste a sua identificação e o nome completo deste, categoria profissional, classe ou grau, número de inscrição na instituição de segurança social respetiva, período a que a retribuição corresponde, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efetuados e o montante líquido a receber.

Cláusula 57.<sup>a</sup>**Determinação da retribuição horária**

Para todos os efeitos previstos neste AE, a fórmula a considerar para o cálculo da retribuição horária normal (*RH*) é a seguinte:

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

em que *Rm* (retribuição mensal) é igual à retribuição base mensal acrescida, quando devidos, do subsídio de turno, do subsídio de prevenção no montante previsto para uma semana completa e do subsídio devido por isenção de horário de trabalho, e *n* é igual ao período normal de trabalho semanal.

### Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### Retribuição do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 100 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares diurnas;

b) 150 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares noturnas, que inclui a retribuição especial por trabalho noturno.

2 — Quando o trabalho suplementar prestado não tenha ligação com o período de trabalho normal, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento, no mínimo, de duas horas, independentemente do número de horas de trabalho efetivamente prestado, se este for inferior.

### Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### Retribuição do trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, quer em período diurno quer em período noturno, é retribuído com um acréscimo de 225 % sobre a retribuição normal.

2 — Quando o trabalhador seja chamado a trabalhar em dia de descanso semanal, de acordo com o disposto na lei, ou em dia feriado, ser-lhe-á garantido o pagamento, no mínimo, de duas horas, independentemente da duração do trabalho prestado, se esta for inferior.

3 — O regime previsto no número anterior não se aplica às situações de prolongamento do período normal de trabalho decorrente da necessidade de transmitir corretamente o turno.

### Cláusula 60.<sup>a</sup>

#### Subsídio do regime de prevenção

O valor do subsídio que retribui a prestação de trabalho neste regime consta do anexo v («Regulamento do regime de prevenção») do presente AE e dele faz parte integrante.

### Cláusula 61.<sup>a</sup>

#### Subsídio de turno

1 — Aos trabalhadores em regime de turnos são devidos os subsídios de turno constantes do anexo VII.

2 — Os subsídios referidos no número anterior vencem-se ao fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço que tenha efetivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês.

3 — É, porém, devido o subsídio por inteiro sempre que o trabalhador preste mais de 12 dias de trabalho em regime de turnos em cada mês.

4 — Estes subsídios são também devidos mesmo quando o trabalhador:

a) Se encontre em gozo de férias;

b) Se encontre no gozo de folga de compensação;

c) Seja deslocado temporariamente para horário normal por interesse da empresa, nomeadamente nos períodos de paragem técnica das instalações;

d) Se encontre no gozo de folga em dia feriado;

e) Seja deslocado para outro regime, nos termos do anexo IV («Regulamento de trabalho por turnos»).

5 — Os subsídios cujos montantes se encontram fixados no n.º 1 desta cláusula incluem a retribuição de trabalho noturno, salvo quando esta última exceder o subsídio, caso em que o trabalhador terá o direito de receber a diferença.

6 — O subsídio de turno será pago 14 vezes por ano.

### Cláusula 62.<sup>a</sup>

#### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm o direito de receber pelo Natal um subsídio de montante igual ao da retribuição mensal.

2 — Sempre que por impedimento prolongado ou licença sem retribuição o trabalhador não preste efetivo serviço durante todo o ano, não lhe é devido qualquer subsídio.

3 — Nos casos em que tal suspensão dure apenas parte do ano, o trabalhador tem direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efetivamente prestado.

4 — No ano do início ou da cessação do contrato de trabalho o trabalhador receberá como subsídio a importância proporcional ao tempo de trabalho prestado entre 1 de Janeiro e 31 de dezembro.

5 — O subsídio será pago com a retribuição do mês de novembro.

### Cláusula 63.<sup>a</sup>

#### Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito, antes do início das férias, ao pagamento de um subsídio em dinheiro de montante equivalente a 25 dias úteis. Excetua-se as situações previstas nos n.ºs 4 da cláusula 67.<sup>a</sup> («Direito a férias») e n.º 2 da cláusula 68.<sup>a</sup> («Aquisição do direito a férias»), em que o subsídio será proporcional ao período de férias.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas.

### Cláusula 64.<sup>a</sup>

#### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm o direito de receber por cada dia de trabalho uma comparticipação para alimentação cujo valor consta do anexo VII.

2 — O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias de trabalho igual a metade da duração do seu período normal de trabalho diário.

## CAPÍTULO VIII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal

###### Cláusula 65.<sup>a</sup>

###### Descanso semanal

###### A) Trabalhadores em regime de horário geral ou diurno

1 — Os dias de descanso semanal dos trabalhadores que prestam serviço exclusivamente em regime de horário geral ou diurno são, respetivamente, e de acordo com a lei, o sábado e o domingo.

2 — Poderão deixar de coincidir com os dias referidos no número anterior os dias de descanso dos trabalhadores relativamente aos quais a lei estabeleça a possibilidade de descansarem em dia diferente de domingo.

###### B) Trabalhadores em regime de turnos

1 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos e de laboração contínua descansarão nos dias em que por escala lhes competir, devendo as escalas ser organizadas em termos de, em cada ano, todos os trabalhadores terem, pelo menos, 13 dias de descanso que coincidam com o domingo.

2 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos de folga fixa (laboração não contínua) deverão ter o dia de descanso ao domingo e nos dias que ficarem definidos na respetiva escala.

#### SECÇÃO II

##### Feriados

###### Cláusula 66.<sup>a</sup>

###### Feriados

1 — São considerados feriados os seguintes dias:

1.º de janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de abril;  
1.º de maio;  
Corpo de Deus;  
10 de junho;  
15 de agosto;  
5 de outubro;  
1.º de novembro;  
1.º de dezembro;  
8 de dezembro;  
25 de dezembro.

2 — Além dos feriados obrigatórios previstos no número anterior, serão observados o feriado municipal da localidade e a terça-feira de Carnaval ou qualquer outro dia que, em sua substituição, acordem a empresa e o trabalhador.

## SECÇÃO III

### Férias

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuído com a duração de 25 dias úteis, independentemente da assiduidade.

2 — Os trabalhadores têm ainda direito a um dia de descanso a estabelecer por acordo entre a chefia e o trabalhador, dia esse que será gozado durante o ano a que respeita, não devendo o respetivo gozo gerar a ocorrência de trabalho suplementar.

3 — Em consequência do disposto no número anterior, não se aplica o acréscimo de férias previsto no n.º 3 do artigo 238.º do Código do Trabalho.

4 — O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem o direito de gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

5 — Durante o período de férias a retribuição não poderá ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

6 — O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos previstos neste AE, o seu gozo efetivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

7 — O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

8 — Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias, nos termos da cláusula 63.<sup>a</sup> («Subsídio de férias»).

9 — O subsídio de férias será pago no mês de maio de cada ano, sem prejuízo de ser atribuído mais cedo e antes do início do gozo das férias, aos trabalhadores que gozem o seu mês de férias antes de maio.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

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

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

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente, sem prejuízo do gozo integral das férias vencidas em 1 de Janeiro deste último ano.

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

5 — 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.

6 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, a empresa pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Cumulação de férias

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

2 — As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre a empresa e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a empresa e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, cabe à empresa marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, ouvindo para o efeito a Comissão de Trabalhadores ou os delegados sindicais.

3 — No caso previsto no número anterior, a empresa só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

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

5 — Salvo se houver prejuízo grave para a empresa, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos na lei.

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

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

8 — As férias terão de ser totalmente gozadas até 31 de dezembro do ano a que dizem respeito e só poderão ser transferidas para o ano seguinte a pedido expresso do trabalhador e formulado até 30 de novembro, devendo, porém, ser gozadas até 31 de março do ano seguinte.

9 — O período de férias não gozado por motivo da cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Alteração da marcação do período de férias

1 — A alteração pela empresa dos períodos de férias já estabelecidos, bem como a interrupção dos já iniciados, é permitida com fundamento em exigências imperiosas do seu funcionamento, tendo o trabalhador o direito de ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente o período de férias em causa na época fixada.

2 — A interrupção das férias não pode prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à empresa, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, respeitando, se possível, o disposto no n.º 3 da cláusula anterior.

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

5 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, a empresa pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Doença ou parto no período de férias

1 — Em caso de doença do trabalhador ou de parto ocorrido durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período ou, no caso de parto, após o termo do período da licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo quanto às novas datas, os dias de férias ainda não gozados serão gozados logo após a alta ou no fim do período de licença por maternidade. No caso de ocorrer o termo do ano civil antes do seu gozo o trabalhador poderá usufruí-los até 30 de abril do ano civil subsequente, acumulando-as ou não com as férias que se vencem nesse ano.

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo do direito de fiscalização por médico da segurança social a requerimento da empresa.

4 — No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de 24 horas, a empresa designa o médico para efetuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior à empresa.

5 — Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer das partes a intervenção de junta médica.

6 — Em caso de incumprimento das obrigações previstas no n.º 1 desta cláusula ou de oposição, sem motivo

atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 3, 4 e 5, os dias de alegada doença são considerados dias de férias.

#### SECÇÃO IV

##### Faltas

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Comunicação da falta justificada

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — As faltas por motivo de casamento do trabalhador devem ser comunicadas com a antecedência mínima de cinco dias.

3 — Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa no prazo de 48 horas ou, excecionalmente, logo que possível.

4 — A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

5 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas justificadas as seguintes faltas:

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

*b)* As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respetivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

*c)* As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

*d)* As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

*e)* As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

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

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

*h)* As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos deste AE e da lei;

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

*j)* As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

*k)* As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Consideram-se desde já como faltas autorizadas pela empresa as seguintes:

*a)* O cumprimento de missões urgentes atribuídas aos corpos de bombeiros voluntários, mediante conformação escrita dos respetivos comandos;

*b)* As resultantes da doação de sangue a título gracioso, em local que, salvo casos especiais, não pode distar mais de 50 km do local de trabalho, no próprio dia, pelo tempo necessário e nunca mais de uma vez por trimestre;

*c)* As motivadas por parto da esposa ou da pessoa que esteja em união de facto com o trabalhador, até dois dias.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas justificadas

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

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

*a)* Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença e já tenha adquirido o direito ao respetivo subsídio;

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

*c)* As previstas na alínea *k)* do n.º 2 da cláusula 75.<sup>a</sup> («Tipos de faltas») quando superiores a 30 dias por ano;

*d)* As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.

3 — Nos casos previstos na alínea *e)* do n.º 2 da cláusula 75.<sup>a</sup> («Tipos de faltas») se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas injustificadas

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

2 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com

atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

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

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

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

3 — O trabalhador por turnos, na situação prevista no número anterior, poderá optar entre descontar os dias de ausência no período de férias a que tem direito ou no dia de descanso previsto no n.º 2 da cláusula 67.<sup>a</sup> («Direito a férias»). Contudo, da sua opção, não poderá resultar, nunca, protelamento do gozo do período normal de férias para o ano seguinte.

#### SECÇÃO V

##### Outras situações

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença, acidente ou detenção preventiva e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspende-se o contrato, mas o trabalhador manterá o direito ao lugar com a categoria ou escalão ou nível, antiguidade e demais regalias que por este AE ou iniciativa da empresa lhe estavam sendo atribuídas, desde que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

2 — O contrato considera-se suspenso, mesmo antes de decorrido o prazo de um mês, a partir do momento em que seja previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele prazo.

3 — O contrato de trabalho caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

5 — Terminado o impedimento que deu origem à suspensão do contrato de trabalho, deve o trabalhador apresentar-se na empresa para retomar o serviço, no prazo de dois dias úteis, salvo nos casos de doença, em que terá de regressar no dia imediato ao da alta.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O trabalhador tem ainda direito a licença sem retribuição nos termos legalmente estabelecidos, podendo, nas

situações mencionadas no n.º 2 do artigo 317.º do Código do Trabalho, ser requerida licença sem retribuição de duração superior a 30 dias, sem prejuízo do estabelecido no n.º 3 de tal disposição legal.

3 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos dela diretamente derivados.

4 — Durante o período de licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

5 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

6 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho retribuído, salvo se essa licença for concedida especificamente para o efeito.

#### CAPÍTULO IX

##### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Modalidades de cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- b) Caducidade;
- c) Revogação por acordo das partes;
- d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- e) Despedimento coletivo;
- f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- g) Despedimento por inadaptação;
- h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;
- i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.

2 — Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem o direito de receber:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respetivo subsídio;
- c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respetivo subsídio.

3 — Da aplicação do disposto nas alíneas b) e c) do número anterior, ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, doze meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

### Cláusula 83.<sup>a</sup>

#### Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

1 — O trabalhador terá direito à indemnização correspondente a dois meses de retribuição por cada ano ou fração de antiguidade, não podendo ser inferior a seis meses, nos seguintes casos:

- a) Caducidade do contrato por motivo de morte ou extinção da entidade empregadora;
- b) Rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador;
- c) Extinção do posto de trabalho, abrangido ou não por despedimento coletivo;
- d) Cessação do contrato de trabalho nos termos previstos no n.º 7 da cláusula 29.<sup>a</sup> («Reconversão»).

2 — No caso de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em vez da reintegração, o valor daquela será o previsto no número anterior.

### Cláusula 84.<sup>a</sup>

#### Direitos dos trabalhadores despedidos coletivamente

1 — Para além dos direitos previstos na lei e neste AE, aos trabalhadores despedidos coletivamente são também atribuídos os direitos definidos nos números seguintes.

2 — Durante um ano a contar da data do despedimento coletivo os trabalhadores beneficiam de preferência na admissão na empresa.

3 — A preferência na admissão mantém-se nos casos de transmissão ou transformação da empresa, unidade, instalação ou serviço em que se efetuar o despedimento.

### Cláusula 85.<sup>a</sup>

#### Documentos a entregar ao trabalhador

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo e na lei, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido do trabalhador nesse sentido.

3 — Além do certificado de trabalho, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de segurança social.

### Cláusula 86.<sup>a</sup>

#### Transmissão da empresa ou estabelecimento

1 — Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

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

3 — O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica.

4 — Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objetivo de exercer uma atividade económica, principal ou acessória.

### Cláusula 87.<sup>a</sup>

#### Informação e consulta dos representantes dos trabalhadores

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

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

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

4 — Para efeitos dos números anteriores, consideram-se representantes dos trabalhadores as comissões de trabalhadores, bem como as comissões intersindicais, as comissões sindicais e os delegados sindicais da empresa.

5 — Tendo cumprido o dever de informação previsto nesta cláusula, o adquirente pode fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos no prazo de três meses, sob pena de não se lhe transmitirem os mesmos.

## CAPÍTULO X

### Disciplina

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — O regime sobre disciplina é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nos números seguintes.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 45 dias subsequentes àquele em que a empresa, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — A empresa pode aplicar, dentro dos limites fixados neste capítulo as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais do trabalhador:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;

- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infração 20 dias e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

4 — Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infração, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infração.

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

## CAPÍTULO XI

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Licença de maternidade

1 — A licença por maternidade terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.

2 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

3 — Em caso de situações de risco clínico que imponham a necessidade de internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto poderá ser acrescido do período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

4 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, poderá este período ser interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

5 — O período de licença, em caso de aborto, terá a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

6 — Durante a licença de maternidade, a trabalhadora mantém o direito de receber a retribuição líquida total como se estivesse ao serviço, revertendo para a empresa o subsídio de segurança social a que tenha direito até ao valor igual ao pago pela empresa.

7 — No caso de o subsídio da segurança social exceder o valor pago pela empresa, a diferença reverterá a favor da trabalhadora.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Direitos do pai

1 — O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos da lei, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

5 — É aplicável às situações previstas nesta cláusula o disposto nos n.ºs 6 e 7 da cláusula anterior.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Licença por adoção

1 — Em caso de adoção aplicam-se aos trabalhadores os direitos conferidos por lei, bem como o previsto no número seguinte.

2 — Se ambos os cônjuges forem trabalhadores, a licença de 100 dias prevista na lei pode ser integralmente exercida por qualquer dos membros do casal ou por estes repartida e utilizada em tempo parcial em simultâneo ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Dispensas para consultas e assistência aos filhos

1 — As trabalhadoras grávidas têm o direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição e quaisquer regalias, desde que comprovem documentalmente a realização da consulta e a impossibilidade de obtê-la fora das horas de funcionamento normal da empresa.

2 — Os trabalhadores têm o direito de acompanhar as mulheres grávidas em três consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

3 — A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem o direito de ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

4 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, a dois períodos diários de uma hora cada um, sem perda da retribuição, para assistência aos filhos, até 12 meses após o parto. Poderão optar por reduzir em duas horas o seu horário de trabalho, no início ou no termo do período de trabalho diário, salvo se isso prejudicar gravemente o normal funcionamento da empresa.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Proteção da segurança e saúde da mãe trabalhadora

1 — Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, nas atividades suscetíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de



trabalho, o empregador tem de avaliar a natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou amamentação, informando a trabalhadora dos resultados dessa avaliação, bem como das medidas de proteção que sejam tomadas.

2 — Se a avaliação revelar qualquer risco para a segurança ou saúde das trabalhadoras ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, deve o empregador tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras a esses riscos, nomeadamente:

- a) Adaptar as condições de trabalho;
- b) Em caso de impossibilidade de adaptação ou esta se mostrar excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
- c) Se não for possível a tomada das medidas anteriores, operar-se-á a dispensa da trabalhadora da prestação do trabalho, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

3 — As trabalhadoras ficarão dispensadas do trabalho suplementar ou noturno nos termos legalmente previstos.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### **Proteção no despedimento durante a gravidez e até um ano após o parto**

1 — O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, devendo respeitar os trâmites legalmente estatuidos.

2 — O despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera, lactante ou que ocorra até um ano após o parto, presume-se feito sem justa causa.

3 — Se o despedimento for declarado ilícito, implica para a empresa, independentemente da sanção em que incorrer por violação das leis de trabalho, o pagamento à trabalhadora despedida das retribuições que a mesma receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescidas da indemnização prevista no n.º 1 da cláusula 83.<sup>a</sup> («Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho»), no caso de a trabalhadora não optar pela reintegração na empresa.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### **Direitos especiais para os trabalhadores-estudantes**

1 — Todo o trabalhador que, ao serviço da empresa, frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente beneficiará dos seguintes direitos especiais:

a) Dispensa do serviço para frequência de aulas e deslocações para os respetivos estabelecimentos de ensino até seis horas por semana, exceto se o trabalhador se encontrar em regime de horário flexível ou, não se encontrando neste regime, se não for possível a empresa flexibilizá-lo em termos ajustados às suas necessidades escolares;

b) Gozar férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibi-

lidade com o plano de férias da empresa, nomeadamente podendo gozar interpoladamente 15 dias de férias à sua livre escolha, exceto se daí resultar incompatibilidade com o encerramento para férias do estabelecimento ou do serviço;

c) Em cada ano civil utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos termos seguintes:

1) Com 48 horas de antecedência, ou sendo inviável, logo que possível, no caso de se pretender um dia de licença;

2) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;

3) Com 15 dias de antecedência, caso pretenda mais de 5 dias de licença;

4) Os dias de licença poderão ser mais desde que a empresa o aceite sob proposta do trabalhador;

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

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

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

3) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano letivo.

2 — Consideram-se igualmente justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de 10 faltas.

3 — A empresa pode exigir, a todo o tempo, prova de necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de avaliação.

4 — Para beneficiar das regalias constantes dos números e alíneas anteriores deverá o trabalhador-estudante fazer prova junto da empresa da sua condição de estudante, apresentar o respetivo horário escolar, comprovar a assiduidade às aulas no fim de cada período e o aproveitamento escolar em cada ano.

5 — Para poder continuar a usufruir das regalias previstas nesta cláusula deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará dessas mesmas regalias.

6 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar a transição de ano ou a aprovação ou progressão em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado, a aprovação ou validação de metade dos módulos ou unidades equivalentes de cada disciplina, definidos pela instituição de ensino ou entidade formadora para o ano letivo ou para o período anual de frequência, no caso de percursos educativos organizados em regime modelar ou equivalente que não definam condições de transição de ano ou progressão

em disciplinas, tendo sempre como referência o grau de ensino, considerando-se ainda falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, exceto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

7 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nesta cláusula sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho, de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

8 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

9 — Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o disposto no número um desta cláusula se revelar manifesta e comprovadamente comprometedor do funcionamento normal da empresa, fixar-se-á, por acordo entre os trabalhadores interessados, a hierarquia e a estrutura representativa dos trabalhadores, o número e condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas. Na falta de acordo, a empresa decidirá, fundadamente, informando, por escrito, o trabalhador interessado.

10 — Os direitos do trabalhador-estudante em matéria de horário de trabalho, de férias e de licenças cessam quando o trabalhador-estudante não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiou desses mesmos direitos.

11 — Os restantes direitos conferidos ao trabalhador-estudante cessam quando este não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

12 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes cessam imediatamente no ano letivo em causa em caso de falsas declarações relativamente aos factos de que depende a concessão do estatuto ou a factos constitutivos de direitos, bem como quando tenham sido utilizados para fins diversos.

13 — No ano letivo subsequente aquele a que cessaram os direitos do trabalhador-estudante pode ao mesmo ser novamente concedido o exercício dos mesmos direitos, não podendo essa situação ocorrer mais do que duas vezes.

14 — Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequadas à valorização obtida nos cursos ou pelos conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a respetiva reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

15 — O regime previsto nesta cláusula é, ainda, integrado pelas disposições legais mais favoráveis.

## CAPÍTULO XII

### Outras regalias

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença profissional ou acidente de trabalho

1 — Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a empresa pagará ao trabalhador a sua retribuição mensal líquida, revertendo para aquela a quantia paga ao mesmo pela com-

panhia seguradora ou pelo Centro Nacional de Proteção contra os Riscos Profissionais.

2 — A retribuição referida no número anterior será sempre atualizada, de acordo com os aumentos que se venham a verificar na empresa para a respetiva categoria ou escalão, à data da baixa.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Fundo de pensões

1 — O Fundo de Pensões Repsol tem por finalidade incentivar a criação de poupança a longo prazo para os trabalhadores da empresa, através da implementação de um plano de pensões, complementar aos esquemas da segurança social.

2 — São participantes os trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho subordinado sem termo. Os trabalhadores contratados a termo adquirem essa qualidade a partir da data em que o respetivo contrato de trabalho se converta em contrato de trabalho sem termo.

3 — A inscrição no Fundo far-se-á a partir do primeiro dia do mês seguinte àquele em que o trabalhador adquiriu a qualidade de participante.

4 — A empresa contribuirá mensalmente e a favor da cada trabalhador, no decurso dos anos de 2012 e 2013, com um montante de valor equivalente a 3 % do salário pensionável mensal. Considera-se salário pensionável o que integra: retribuição base, subsídio de turno, subsídio de isenção de horário de trabalho, subsídios de férias e Natal e, nos casos em que se verifique, «Manufacturing Team/Role of the Operator» e «Equipa de reforço».

5 — Em caso de cessação do contrato de trabalho, o ex-participante poderá, em qualquer altura, solicitar a transferência dos montantes existentes nas suas duas contas de valor acumulado (empresa e empregado) para um fundo de pensões ou para uma apólice de rendas vitalícias diferidas para a idade normal de reforma. Se o ex-empregado não solicitar a transferência, as suas duas contas de valor acumulado serão mantidas no Fundo, até que se observe alguma das condições de acesso ao benefício.

6 — O atual enquadramento do Plano de Pensões é suscetível de ser alterado por eventuais alterações legais futuras devendo as associações sindicais outorgantes ser consultadas para o efeito.

7 — Nas situações da cessação do contrato de trabalho que não sejam da iniciativa do trabalhador, este poderá receber a parte da quota líquida que lhe pertencer no capital do fundo nas condições legalmente previstas.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Prémio de resultados

1 — O prémio de resultados será atribuído anualmente com base no resultado operacional da Repsol Polímeros, L.<sup>da</sup>, calculada segundo as regras aplicadas no grupo Repsol e auditado por entidade independente, e no perfil de segurança medido e refletido no número de acidentes computáveis. Para este efeito contam exclusivamente os acidentes computáveis ocorridos com os trabalhadores da Repsol Polímeros, Masa e Intertek.

2 — O prémio terá um valor fixo a atribuir a todos os trabalhadores e obedecerá, para a sua determinação, aos seguintes escalões de resultados:

a) Resultado operacional do exercício inferior a 21,5 milhões de euros não dará direito a qualquer prémio;

b) Resultado operacional do exercício superior a 21,5 milhões de euros e até 26,5 milhões de euros dará direito a um prémio de 400 euros por cada trabalhador;

c) Resultado operacional do exercício superior a 26,5 milhões de euros e até 34 milhões de euros dará direito a um prémio de 600 euros para cada trabalhador;

d) Resultado operacional do exercício superior a 34 milhões de euros e até 49 milhões de euros dará direito a um prémio de 800 euros para cada trabalhador;

e) Resultado operacional do exercício superior a 49 milhões de euros e até 64 milhões de euros dará direito a um prémio de 1000 euros para cada trabalhador;

f) Resultado operacional do exercício superior a 64 milhões de euros dará direito a um prémio de 1500 euros para cada trabalhador.

3 — Os valores referidos no número anterior serão acrescidos com um bónus baseado na seguinte tabela:

Número de TRI	Porcentagem de acréscimo ao prémio
≥ 4 .....	0
3 .....	12,5
2 .....	25
1 .....	50
0 .....	100

4 — O prémio será pago até ao final do mês de abril de cada ano.

5 — O prémio anual será afetado em 50 % ao Fundo de Pensões, para a quota individual de cada trabalhador.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>-A

##### Gratificação extraordinária

É estabelecida para os anos de 2012 e de 2013 uma gratificação extraordinária por objetivos nos termos previstos no anexo XI.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Pré-reforma

1 — Por acordo entre a empresa e o trabalhador, quando este atingir 60 anos de idade e tiver pelo menos 25 anos ao serviço da empresa, poderá entrar em regime de pré-reforma até atingir a idade legal de reforma por velhice, acrescida do fator de sustentabilidade até ao limite de quatro meses, ou a reforma por invalidez, ou ainda por cessação do contrato de trabalho, que até lá venham eventualmente a ocorrer.

§ único. O pagamento da pré-reforma por parte da empresa tem o limite máximo de cinco anos, pelo que o contrato de trabalho cessa na data em que tenham decorrido cinco anos desde o início da situação de pré-reforma.

2 — O valor mensal a pagar pela empresa ao trabalhador será igual a 80 % da retribuição base líquida, acrescida do

subsídio de turno, isenção de horário de trabalho e subsídio de prevenção, quando devidos.

3 — Durante o período em que se encontra em regime de pré-reforma o trabalhador mantém o direito de beneficiar do seguro de saúde e de vida em vigor na empresa.

4 — Excecionalmente a idade para aceder ao regime de pré-reforma poderá ser antecipada para os 55 anos, situação em que as condições de atribuição da mesma serão negociadas individualmente.

## CAPÍTULO XIII

### Saúde, ambiente, prevenção, higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Os princípios que visam promover a saúde, ambiente, prevenção, higiene e segurança no trabalho são os previstos nas cláusulas seguintes e constam de um regulamento próprio, o qual faz parte integrante deste AE como anexo X.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Segurança e saúde no trabalho

1 — A proteção da saúde dos trabalhadores constitui um objetivo básico e prioritário das partes outorgantes deste AE, o que requer a realização de uma correta avaliação dos riscos nas áreas de trabalho que permita a planificação de ações preventivas com o objetivo de os eliminar ou controlar e reduzir.

2 — Nesse sentido, a empresa e os sindicatos outorgantes acordam em aplicar a esta matéria os seguintes critérios preventivos gerais:

- Evitar e combater os riscos na sua origem;
- Avaliar aqueles que não se possam evitar;
- Substituir o perigoso pelo que tenha pouco ou nenhum perigo, atuando sobre as suas causas, e utilizando os equipamentos de proteção individual quando não seja possível evitar os riscos;
- Adotar medidas não só de proteção individual como coletiva;
- Planificar a prevenção.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Planificação da prevenção

1 — Com a informação obtida no processo de avaliação de riscos, efetua-se a planificação da atividade preventiva de modo a eliminar ou controlar e reduzir os riscos, conforme critério de prioridades a definir em função da magnitude e número de trabalhadores expostos aos mesmos.

2 — A planificação da prevenção incluirá pelo menos as seguintes matérias:

- Medidas de emergência e vigilância da saúde;
- Informação e formação dos trabalhadores em matéria preventiva;
- Fases e prioridades do desenvolvimento das medidas de prevenção.

Cláusula 104.<sup>a</sup>**Formação em matéria de prevenção**

1 — Antes de assumir efetivamente um posto de trabalho, os trabalhadores receberão formação teórica e prática, suficiente e adequada, em matéria de segurança.

2 — A formação deverá estar centrada especificamente nos postos de trabalho e função de cada trabalhador, adaptar-se à avaliação dos riscos existentes ou previsíveis e contemplar as possíveis situações de emergência.

Cláusula 105.<sup>a</sup>**Meio ambiente**

1 — As partes outorgantes do AE consideram necessário atuar de forma responsável na sua relação com o meio ambiente, prestando atenção e respeitando os interesses e preocupações da sociedade nesta matéria. Nesse sentido consideram necessário prosseguir com os esforços que se vêm fazendo e que os mesmos sejam conhecidos e valorados pela sociedade.

2 — Para se alcançar os objetivos propostos, a empresa compromete-se a:

a) Informar os trabalhadores das suas políticas em matéria de meio ambiente e dos programas implementados a nível de grupo;

b) Elaborar programas de formação sobre estes temas.

## CAPÍTULO XIV

**Disposições finais e transitórias**Cláusula 106.<sup>a</sup>**Proibição de diminuição de regalias**

Da aplicação deste AE não poderá resultar baixa de categoria, escalão ou grau do trabalhador e bem assim a diminuição da retribuição ou a supressão de quaisquer regalias adquiridas pelos trabalhadores.

Cláusula 107.<sup>a</sup>**Arredondamentos**

Em todos os casos previstos neste AE que impliquem resultados monetários percentuais, o seu arredondamento será feito para os 50 cêntimos imediatamente superiores, com exceção da tabela salarial em que será para o euro imediatamente superior.

Cláusula 108.<sup>a</sup>**Casos omissos**

Aos casos omissos deste AE aplicam-se as disposições legais vigentes.

Cláusula 109.<sup>a</sup>**Sucessão de IRCT**

As partes contratantes reconhecem expressamente este AE como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que o anteriormente aplicável e, nessa

medida, declaram-no revogado e por este integralmente substituído.

**ANEXO I****Condições de admissão**

1 — Condições gerais de admissão:

1.1 — São condições gerais na admissão:

a) Possuir a idade mínima de 18 anos;

b) Possuir as habilitações escolares mínimas impostas pela lei ou pelo presente acordo;

c) Possuir a carteira profissional, quando obrigatória, ou provar documentalmente estar em condições de a obter;

d) Possuir a robustez física necessária para o desempenho das respetivas funções, comprovada em exame médico, a realizar nos termos do n.º 5 da cláusula 13.<sup>a</sup> («Condições gerais de admissão»).

1.2 — São condições de exceção na admissão:

As habilitações requeridas para as diversas profissões e categorias não são exigíveis:

a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente AE desempenham funções correspondentes às das profissões ou categorias nele previstas;

b) Aos trabalhadores que tenham, interna ou externamente à empresa, desempenhado comprovadamente tais funções.

2 — Condições específicas de admissão:

2.1 — Profissionais técnicos e administrativos:

Habilitações mínimas exigíveis. — 12.º ano de escolaridade ou equivalente e as mínimas legais em função do posto de trabalho.

2.2 — Dos profissionais técnicos superiores:

Habilitações mínimas exigíveis. — Título universitário de grau superior ou equivalente e as mínimas legais em função do posto de trabalho.

2.3 — Por decisão da empresa podem ser admitidos trabalhadores que embora não possuindo as habilitações mínimas estabelecidas nos números anteriores, detenham um curriculum profissional relevante e adequado à função pretendida.

**ANEXO II****Categorias profissionais, definição de funções e grupos profissionais****1 — Categorias profissionais e definição de funções**

*Analista-chefe.* — É o trabalhador que domina as diversas técnicas laboratoriais e que possui profundos conhecimentos dos equipamentos sob a sua responsabilidade. Coordena e orienta a atividade dos profissionais que chefia. Executa geralmente as tarefas de maior complexidade.

*Analista de laboratório.* — É o trabalhador que executa análises e ensaios laboratoriais físicos ou químicos, com vista a determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas, subprodutos e outros materiais,

produtos acabados, bem como das respetivas condições de utilização, registando os respetivos resultados.

**Analista de sistemas.** — É o trabalhador que concebe e projeta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondem aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

**Chefe de serviço.** — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena num serviço, sob a orientação do seu superior hierárquico, as atividades que lhe são próprias; exerce no serviço e nos limites da sua competência funções de direção e orientação do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do serviço, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do serviço e executa outras funções semelhantes. Pode executar tarefas específicas relativas ao serviço que chefia.

**Chefe de turno.** — É o trabalhador que, sob orientação do superior hierárquico, dirige pessoal que trabalha em regime de turnos, procedendo de forma para que o programa que lhe foi superiormente determinado seja qualitativa e quantitativamente cumprido. É responsável pelo trabalho executado no seu turno, pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspetos funcionais, administrativos e disciplinares. Pode substituir a chefia hierárquica respetiva na ausência desta. É responsável pela comunicação com outros serviços durante o turno e pelo cumprimento rigoroso das normas de segurança. Zela pela limpeza e segurança do local de trabalho.

**Chefe de vendas.** — É o trabalhador, quadro superior da empresa, responsável por uma área de negócio, num ou mais países, tendo como principais funções o contacto com os clientes, negociação de preços, promoção das vendas na respetiva área de negócio e coordenação do trabalho dos técnicos de vendas, que a ele reportam diretamente.

**Comprador.** — É o(a) trabalhador(a) que tem à sua responsabilidade a consulta dos mercados nacional e estrangeiro para satisfazer as necessidades da empresa; analisa os preços e prazos de entrega, elaborando o respetivo mapa comparativo e emitindo posteriormente a consequente encomenda; controla todo o movimento dos PA que lhe estão distribuídos; contacta os fornecedores; soluciona os diferendos resultantes da qualidade e ou quantidade dos materiais fornecidos ou a fornecer.

**Condutor de MAET.** — É o trabalhador que opera e conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, tratores, escavadoras, empilhadores, gruas de elevação e outras máquinas de força motriz, destinadas à movimentação de materiais e a operações de carga e descarga. Zela pela manutenção e conservação correntes das máquinas e veículos, assegurando o seu funcionamento normal, bem como o seu estado de limpeza. Cumpre as regras de segurança aplicáveis.

**Desenhador.** — É o(a) trabalhador(a) que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e segundo orientações superiores, executa desenhos e descreve-os até ao pormenor necessário para coordenação e execução da obra, utilizando conhecimento de materiais, de processo de execução e das práticas. Executa, entre

outros, desenhos e composições de gráficos e impressos. Consoante o seu grau de habilitações profissionais e a correspondente prática na área, efetua cálculos complementares requeridos pela natureza do projeto. Consulta o responsável pelo projeto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

**Desenhador-projetista.** — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojetos e projetos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efetuando os cálculos que não sendo específicos de engenharia sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para o orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

**Diretor-geral/diretor.** — É o(a) trabalhador(a) que estuda, organiza e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades da(s) área(s) que lhe estão cometidas.

**Eletricista.** — É o trabalhador que instala, repara, conserva e opera circuitos e aparelhagem elétrica de baixa, média e alta tensão, exceto em veículos automóveis. Executa ensaios e medidas na deteção e reparação de avarias nos equipamentos e instalações, utilizando os instrumentos de medida adequados. Lê e interpreta desenhos, plantas, esquemas, tabelas, gráficos e instruções técnicas e de serviço. Faz a montagem de cablagem e equipamentos elétricos.

**Encarregado (conservação e serviço de apoio).** — É o trabalhador que dirige, controla e coordena diretamente, no âmbito da sua especialidade ou da competência inerentes às suas funções, a atividade de um grupo de profissionais. Tem sob a sua responsabilidade a maquinaria e material existentes nas oficinas. Mantém a operacionalidade, em todos os seus aspetos, dos locais de trabalho onde presta serviço.

**Encarregado de segurança.** — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que zela pelo cumprimento das normas de higiene e segurança e das condições de trabalho para que a saúde, a integridade física das pessoas e os bens da empresa não corram risco de acidentes, podendo executar as tarefas que a eles incumbem. É responsável pela operacionalidade dos equipamentos móveis e fixos, devendo para isso comunicar de imediato qualquer anomalia eventualmente encontrada.

**Escriturário.** — É o(a) trabalhador(a) que, dentro da área em que se insere, procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, valores e materiais diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta. Efetua cálculos diversos. Minuta, datilografa e arquiva correspondência e ou outro expediente administrativo. Utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

**Escriturário principal.** — É o(a) trabalhador(a) a quem, dentro da área em que se insere, compete a execução de tarefas mais qualificadas e exigentes de natureza administrativa e que possam determinar a tomada de decisões correntes.

**Expedidor-rececionista.** — É o trabalhador que controla e coordena no armazém toda a movimentação de produto acabado, nomeadamente quanto a entrada e saída do armazém, a carregamentos, à emissão, distribuição e arquivo da documentação necessária à circulação do produto, à

atualização dos ficheiros, a outros serviços que estejam relacionados com a sua função.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou produtos; executa ou fiscaliza os respetivos documentos, responsabilizando-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou produtos; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas. Orienta e controla a distribuição pelas áreas da empresa, utentes ou clientes, promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém. Zela pelas condições de limpeza, conservação e segurança dos materiais e local de trabalho.

*Inspetor de corrosão.* — É o trabalhador que efetua a inspeção completa do equipamento estático e órgãos de máquinas, utilizando para o efeito meios técnicos adequados, visando a sua manutenção em condições seguras e eficientes de funcionamento. Analisa e avalia os resultados obtidos e em colaboração com a chefia, aprecia-os; efetua previsões da vida do equipamento e dá indicações sobre futuras reparações ou substituições. Elabora os relatórios das inspeções por si efetuadas. Procede a controlo de corrosão. Pode fazer o acompanhamento de empreitadas de manutenção. Organiza, mantém e atualiza o arquivo dos processos do equipamento. Assiste aos ensaios de pressão de todo o equipamento estático.

*Instrumentista.* — É o trabalhador com formação técnica adequada que monta, instala, conserva, calibra e ensaia diversos tipos de instrumentos e equipamentos que podem ser: eletromecânicos, eletropneumáticos, eletrónicos, hidráulicos, digitais e servomecanismos de medida e controlo industrial. Atua nas fábricas, oficinas ou locais de utilização. Pesquisa, deteta e repara avarias, utilizando para o efeito aparelhagem adequada, de acordo com as necessidades de produção e a solicitação dos serviços; pesquisa soluções de emergência; otimiza sistemas de controlo e efetua regulação de processos. Zela e respeita as normas de segurança inerentes à função.

*Mecânico de instrumentos.* — É o trabalhador que repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de sistemas elétricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros, associados aos equipamentos de instrumentação e controlo industrial; colabora com outros profissionais de conservação nas ações de montagem e desmontagem do equipamento em questão. Procede à montagem e conservação de linhas de impulso e equipamento associado. Utiliza equipamento de oxicorte para funções básicas.

*Mecânico de telefones.* — É o trabalhador que monta, repara, conserva e mantém em condições normais de funcionamento sistemas telefónicos de intercomunicação. Opera com equipamentos diversos de controlo e deteção de avarias. Interpreta desenhos, esquemas e especificações técnicas diversas.

*Oficial principal.* — É o trabalhador de conservação que, pelo seu grau de experiência, conhecimento e aptidão, possui o nível de qualificação que lhe permite executar, sob as ordens de uma chefia, as tarefas mais complexas no âmbito da sua profissão, podendo orientar os trabalhos executados por outros profissionais em equipas constituídas para tarefas bem determinadas. Pode substituir a chefia nas suas ausências e nesta situação zela pela limpeza da

oficina e ou do local exterior onde a sua equipa presta trabalho.

*Operador de caldeiras e turbinas.* — É o trabalhador que, possuindo a carteira profissional de fogueiro, conduz e vigia as caldeiras e turbinas e respetivos auxiliares, controlando e registando as variáveis operatórias, verificando anomalias e incidentes de exploração. Procede às manobras de arranque, condução e paragem do equipamento, segundo indicações da chefia. Manuseia produtos químicos inerentes ao equipamento a seu cargo e participa em ações de conservação do equipamento. Mantém a operacionalidade, em todos os seus aspetos, dos locais de trabalho onde presta serviço, bem como do equipamento a seu cargo.

*Operador de empilhador.* — É o trabalhador que opera com empilhadores e outras máquinas similares na carga, descarga e movimentação dos materiais, equipamentos e produtos. Zela pela manutenção e conservação corrente das máquinas e veículos que opera, assegurando o seu funcionamento normal e o seu estado de limpeza. Cumpre as normas de segurança aplicáveis.

*Operador de ensacagem.* — É o trabalhador que conduz a máquina de ensacar, bem como as respetivas máquinas acessórias, assegurando para o efeito a movimentação das embalagens e sendo responsável pelo correto ensacamento e peso dos sacos. Zela pela conservação corrente da instalação e pela limpeza junto às linhas de ensacagem.

*Operador de ensacagem/chefe de equipa.* — É o trabalhador responsável pela coordenação e orientação de um grupo de trabalhadores de nível inferior, executando as mesmas tarefas dos trabalhadores que coordena.

*Operador de exterior.* — É o trabalhador responsável, no exterior, por — uma área de trabalho e pelo estado, segurança e operacionalidade do equipamento dessa área. Opera o equipamento que está a seu cargo, vigia as condições de funcionamento de acordo com as instruções recebidas e informa das situações verificadas e incidentes de exploração. Faz leituras e elabora registos da aparelhagem afeta ao equipamento da sua área. Respeita e faz respeitar as condições de segurança e higiene industrial.

*Operador de máquinas diesel.* — É o trabalhador que procede, em conformidade com instruções recebidas, às manobras de arranque e condução de máquinas diesel para produção de energia elétrica. Garante o seu eficaz e normal funcionamento, controlando e registando as variáveis operatórias e todas as ocorrências. Pode ainda proceder a pequenas operações de manutenção corrente. Mantém a operacionalidade, em todos os seus aspetos, dos locais de trabalho onde presta serviço, bem como do equipamento a seu cargo, e zela pela segurança do local de trabalho.

*Operador de máquinas-ferramentas.* — É o trabalhador que prepara, regula e opera máquinas ferramentas diversas na execução de peças, cortes, furos e outras operações similares, segundo orientações determinadas por desenho. Zela pelo cumprimento das normas de segurança e pela operacionalidade e limpeza do seu local de trabalho.

*Operador de sala de controlo.* — É o trabalhador responsável por todas as atuações requeridas no painel ou painéis, a seu cargo, na sala de controlo, coordenando toda a informação recolhida e disponível e atuando de acordo com instruções recebidas; observa, interpreta e regista leituras de instrumentos, alarmes e análises, reconhecendo

desvios e procurando eliminá-los; atua em conformidade com diretrizes recebidas, transmite e recebe as indicações necessárias ao bom funcionamento da área a seu cargo.

**Operador de segurança.** — É o trabalhador que, inserido na estrutura da prevenção e segurança, vela predominantemente pelo cumprimento integral do regulamento de saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho, na parte aplicável, normas e processos estabelecidos; detém o perfeito conhecimento dos dispositivos de alarme e comunicações de segurança; acompanha e fiscaliza a execução de trabalhos nas áreas, aconselhando ou tomando medidas preventivas ou de intervenção que se impuserem; atua no ataque a situações anómalas, sinistro ou acidente, com os meios móveis e fixos de intervenção; presta primeiros socorros e transporta ou acompanha sinistrados até à sua entrega aos cuidados dos serviços competentes; efetua o controlo da operacionalidade dos equipamentos móveis e fixos de intervenção; participa no registo do movimento desses equipamentos, informando das deficiências ou faltas que verificar; faz inspeção, no âmbito das suas atribuições, em zonas fabris.

**Operador heliográfico.** — É o(a) trabalhador(a) que predominantemente, trabalha com a máquina heliográfica, corta, dobra e arquiva as cópias heliográficas e acessoriamente com outras máquinas de reprodução. Zela pela manutenção do equipamento que opera.

**Planificador.** — É o trabalhador que, utilizando técnicas de planificação, atua com base nas preparações de trabalho, promovendo a coordenação das atividades sequenciais das diferentes secções homogéneas, bem como a existência dos recursos necessários para pôr a obra em execução. Programa e planifica de acordo com os prazos acordados e procede à distribuição dos processos pelos intervenientes. Acompanha e controla a execução da obra de modo a poder fazer as correções necessárias, motivadas por atraso ou avanço, sempre que as circunstâncias o justifiquem. Executa e controla os programas de conservação preventiva. Elabora elementos estatísticos relativos às atuações da conservação.

**Preparador de trabalho.** — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação e ou reparação, tendo em vista o melhor aproveitamento de mão-de-obra, máquinas e materiais, atribuindo tempos de execução e especificando máquinas, ferramentas, materiais e peças de reserva; procede ao diagnóstico das avarias do equipamento da área sob a sua responsabilidade define métodos de reparação e fornece elementos para elaboração dos cadernos de encargos para serviços específicos, procedendo à análise técnica das propostas; propõe o estudo ou aquisição de ferramentas e ou aplicação de soluções necessárias à boa execução da intervenção ou tendentes a baixar o seu custo, emitindo pareceres técnicos sobre especificações de material de aplicação direta; elabora rotinas de conservação e ou ordens de trabalho padrão. Consulta desenhos, listas de materiais, cadernos técnicos de equipamento elaborados pelos serviços competentes, de forma a processar as ordens de trabalho, acompanhando a concretização técnica das obras; informa a planificação do andamento dos processos de preparação de trabalho.

**Rececionista de armazém.** — É o trabalhador que confere as entradas e saídas de mercadorias pelas respetivas

guias de remessa ou outros documentos; regista em ficheiro as entradas e saídas de mercadorias, matérias-primas ou materiais; arruma, segundo normas estabelecidas ou indicações dadas, as mercadorias nos locais respetivos de forma a facilitar a sua conservação e acesso; separa os produtos solicitados a partir de guias de remessa, pedidos, notas de encomenda ou outros documentos e eventualmente embalados e remete-os para os destinatários. Colabora, designadamente, com os serviços de contabilidade, planificação, compras e contratação ao exterior, no desempenho normal das suas funções, anteriormente definidas.

**Secretário.** — É o(a) trabalhador(a) adstrito a uma área que efetua trabalhos administrativos de iniciativa e responsabilidade. Coordena, organiza e assegura toda a atividade da área, gerindo a agenda de trabalho da mesma. Secretaria reuniões, elaborando a respetiva ata. Minuta, datilografa e arquiva correspondência e ou outro expediente administrativo. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

**Serralheiro civil.** — É o trabalhador que constrói, monta e repara peças, tubagens e estruturas metálicas diversas, segundo orientações determinadas por desenho ou peça-modelo, operando com ferramentas e equipamentos adequados. Lê, interpreta desenhos e especificações técnicas e executa traçagens. Zela pela operacionalidade e limpeza dos locais de trabalho onde atua.

**Serralheiro mecânico.** — É o trabalhador que executa peças, alinha, repara, afina, ensaia, conserva e monta máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, interpretando desenhos de fabrico e montagem, normas de funcionamento e manutenção, bem como outras instruções técnicas de serviço. Faz verificações de rigor, utilizando os instrumentos de medida adequados. Zela pela operacionalidade e limpeza dos locais de trabalho onde atua.

**Soldador.** — É o trabalhador que promove a ligação, fixação ou corte de peças metálicas ou outras, através de processo oxiacetilénicos, arco-elétricos, eletrogénicos e outros. Prepara devidamente as superfícies. Adota os critérios e normas mais adequados em função das instruções definidas. Interpreta os desenhos e outras especificações técnicas simples. Zela pela operacionalidade e limpeza dos locais de trabalho onde atua.

**Supervisor de turno.** — É o(a) trabalhador(a) que dirige a equipa do turno no trabalho do dia-a-dia, garantindo o cumprimento do plano de produção de acordo com os procedimentos, padrões de segurança e qualidade definidos nos manuais. Colabora na definição de objetivos para a sua equipa, planeia e distribui tarefas responsabilizando-se pelo seu cumprimento. Propõe a introdução ou alteração de práticas de operação para melhorar a eficiência da unidade. Reporta avarias, disponibiliza os equipamentos e acompanha as intervenções a efetuar. Cumpre e faz cumprir criteriosamente as normas de segurança. Motiva, avalia e orienta o pessoal da sua equipa. Supervisiona o pessoal do turno nas vertentes funcional, administrativa e disciplinar. Promove o desenvolvimento dos membros do grupo definindo a formação necessária.

**Técnico.** — É o(a) trabalhador(a) a quem compete a execução de tarefas mais qualificadas ou exigentes nas áreas industrial, de segurança e administrativa e ou que, com qualificação técnica adequada, em todos os campos da sua responsabilidade, respeitante à atividade da empresa,

interpretando as orientações superiores e com base em dados, métodos industriais, ou administrativos, ensaios químicos e ou físicos, e em elementos que lhe são transmitidos ou por eles recolhidos, procede ao seu tratamento e sistematização com autonomia inerente às suas funções, recorrendo a sistemas adequados. Executa trabalhos que envolvam análise e interpretação de resultados e elabora os respetivos relatórios, que submete à apreciação do seu superior hierárquico. Pode coordenar grupos de trabalho ou coadjuvar a sua chefia.

*Técnico especializado.* — É o(a) trabalhador(a) detentor(a) de boa formação num campo de atividade especializada ou que, possuindo currículo profissional reconhecido pela empresa, permite assumir responsabilidades com implicações em diferentes áreas da atividade.

*Técnico especializado de informática.* — É o(a) trabalhador(a) de boa formação profissional e reconhecida experiência na área de operação, manutenção e ou ferramentas informáticas, que, a partir de especificações recebidas, mantém e coordena o funcionamento do diverso *software*, *hardware* e sistemas de telecomunicações e ou mantém em funcionamento o serviço de auxílio ao utilizador (*helpdesk*), a fim de que este possa utilizar de maneira adequada às regras da empresa o diverso *software* e *hardware*. Coordena grupos de trabalho, a fim de criar e manter em perfeito funcionamento um ambiente informático estável e ou providenciar treino específico na área informática, para que os utilizadores o possam utilizar, sempre de acordo com as regras predefinidas pela empresa, podendo integrar equipas de desenvolvimento na área de informática. Sob a orientação do superior hierárquico, pode dirigir e coordenar as atividades dos diversos técnicos de informática. Exerce no serviço, e nos limites da sua competência, funções de direção e orientação do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do serviço, segundo as orientações e fins definidos.

*Técnico de informática.* — É o(a) trabalhador(a) que, a partir de especificações recebidas, instala e mantém em funcionamento diverso *software* e *hardware* e sistemas de telecomunicações, afim de criar um ambiente informático estável de acordo com as regras predefinidas pela empresa. Mantém um suporte ativo ao utilizador no diverso *software* e *hardware*, executando treino específico na área informática, para que os utilizadores disponham de um ambiente informático estável e de acordo com as regras predefinidas pela empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área de informática.

*Técnico de operação.* — É o(a) trabalhador(a) que, sob orientação do superior hierárquico e em conjunto com a sua equipa, é responsável pela operação da unidade fabril. Opera em qualquer parte da fábrica os equipamentos que lhe são atribuídos de acordo com os procedimentos estabelecidos. Executa os procedimentos que lhe são atribuídos no controlo de qualidade dos produtos intermediários e finais. Zela pelas condições de operabilidade dos equipamentos executando ações de conservação. Recolhe, interpreta e regista dados e comunica ocorrências de exploração. Contribui ativamente na resolução de problemas de exploração da fábrica e no desenvolvimento de conhecimentos da sua equipa. Cumpre e zela pelo cumprimento dos procedimentos e regulamento da saúde, prevenção,

higiene, segurança e ambiente. Quando requerido, possui carteira profissional.

*Técnico superior/chefe departamento/chefe de divisão.* — É o(a) trabalhador(a), quadro superior da empresa, que, no âmbito dos poderes que lhes estão confiados, mas agindo com elevado grau de autonomia funcional e sentido de responsabilidade, estuda, propõe, organiza e executa um conjunto diversificado de trabalhos para os quais são necessários sólidos conhecimentos técnicos e ou grande experiência profissional. Pode chefiar grupos de trabalho, incluídos ou não em estruturas organicamente definidas.

*Técnico de vendas.* — É o trabalhador com elevados conhecimentos da atividade do setor que zela pelo cumprimento dos objetivos de vendas estipulados pelo chefe de vendas responsável pela área de negócio. Visita regularmente os clientes, encaminha os assuntos técnicos para o respetivo responsável e as encomendas, sempre que necessário, para os assistentes de vendas.

## 2 — Grupos profissionais

1 — As categorias profissionais são organizadas nos seguintes grupos profissionais em razão das habilitações/aptidões profissionais e natureza funcional da prestação do trabalho:

- a) Técnicos superiores;
- b) Técnicos médios;
- c) Chefias intermédias;
- d) Administrativos;
- e) Especialistas;
- f) Oficiais qualificados.

2 — Requisitos e características dos grupos profissionais:

a) Técnicos superiores:

Habilitações/aptidões profissionais. — Título académico superior (engenharia ou licenciatura) ou nível de conhecimentos equivalente reconhecido pela empresa.

Natureza da prestação. — Desempenha funções próprias do seu grau académico e experiência que podem ser de chefia ou não.

b) Técnicos médios:

Habilitações/aptidões profissionais. — Título académico de grau médio (CET de nível IV) ou nível de conhecimentos equivalente reconhecido pela empresa.

Natureza da prestação. — Desempenha funções próprias do seu grau académico e experiência que podem ser de chefia ou não.

c) Chefias intermédias:

Habilitações/aptidões profissionais. — Formação a nível do 12.º ano ou curso de formação profissional equiparado ou conhecimentos equivalentes reconhecidos pela empresa.

Natureza da prestação. — Exerce chefia direta sobre trabalhadores do mesmo ou distinto grupo profissional, coordenando e supervisionando o trabalho destes, realizando igualmente funções e tarefas próprias da sua formação e experiência.



**d) Especialistas:**

Habilitações/aptidões profissionais. — Formação a nível do 12.º ano ou curso de formação profissional equiparado ou conhecimentos equivalentes reconhecidos pela empresa, mais um nível mínimo de experiência requerida.

Natureza da prestação. — Exerce funções de carácter técnico (em oficinas, gabinetes técnicos, laboratórios, instalações produtivas, etc.), realizando trabalhos com algum grau de supervisão sobre outros trabalhadores.

**e) Administrativos:**

Habilitações/aptidões profissionais. — Formação a nível do 12.º ano ou curso de formação profissional equiparado ou conhecimentos equivalentes reconhecidos pela empresa.

Natureza da prestação. — Exerce funções de carácter administrativo (em oficinas técnicas, laboratórios, instalações produtivas, escritórios, etc.), realizando trabalhos com algum grau de supervisão e podendo, por sua vez, exercer supervisão sobre a execução de trabalhos de outras pessoas.

**f) Oficiais qualificados:**

Habilitações/aptidões profissionais. — Formação a nível do 12.º ano ou curso de Formação Profissional equiparado ou conhecimentos equivalentes reconhecidos pela empresa. Nos casos de exigência de Carteira Profissional, as habilitações são as previstas pela lei.

Natureza da prestação. — Realiza funções em especialidades próprias da empresa ou em ofícios clássicos, podendo exercer em certos níveis de desenvolvimento, supervisão sobre o trabalho de outras pessoas.

**3 — Enquadramento das categorias por grupo profissional:**

Grupo profissional	Categoria profissional
Técnico superior . . . . .	Chefe de departamento. Chefe de divisão. Chefe de vendas. Diretor. Diretor-geral. Técnico de vendas. Técnico superior I. Técnico superior II. Técnico superior III.
Técnico médio . . . . .	Analista de sistemas A. Técnico especializado. Técnico especializado de informática.
Chefia intermédia . . . . .	Analista-chefe. Chefe de serviço. Chefe de turno. Encarregado de conservação. Encarregado de segurança. Encarregado de serviço de apoio. Supervisor de turno.
Especialista . . . . .	Analista de sistemas B. Analista de laboratório A. Desenhador-projetista. Inspetor de corrosão I.

Grupo profissional	Categoria profissional
Administrativo . . . . .	Comprador Escriturário. Escriturário principal. Expedidor-rececionista. Operador heliográfico. Rececionista de armazém. Secretário. Técnico I. Técnico II. Técnico III. Técnico de informática I. Técnico de informática II. Técnico de informática III.
Oficial qualificado . . . . .	Analista de laboratório B. Condutor MAET. Desenhador. Eletricista 1. Eletricista 2. Fiel de armazém. Inspetor de corrosão 2. Instrumentista 1. Instrumentista 2. Mecânico de instrumentos. Mecânico de telefones. Oficial principal. Operador de caldeiras e turbinas. Operador de ensacagem. Operador de ensacagem/chefe de equipa. Operador de exterior.  Operador de máquinas diesel. Operador de máquinas-ferramentas. Operador de sala de controlo. Operador de segurança. Operador empilhador. Planificador. Preparador de trabalho. Serralheiro civil/serralheiro mecânico. Soldador. Técnico de operação I. Técnico de operação II. Técnico de operação III.

**ANEXO III****Regulamento para progressões profissionais****A) Pressupostos**

1 — A tabela salarial a aplicar aos trabalhadores das empresas outorgantes deste AE compreende 20 escalões de retribuições (anexo VIII).

2 — As categorias profissionais encontram-se divididas em seis níveis salariais (anexo IX), mas algumas delas enquadram-se em dois ou mais grupos consoante o número de graus previstos.

**B) Enquadramentos**

De acordo com os pressupostos acima definidos, o enquadramento salarial de cada categoria profissional far-se-á por referência aos níveis salariais.

**C) Carreiras****I — Princípios gerais aplicáveis**

1 — O escalão de admissão será, em princípio e para todas as categorias profissionais, o escalão mais baixo da correspondente categoria profissional.

2 — Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão na carreira profissional apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efetiva, sendo, portanto, descontados os tempos de ausência, com exceção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, parto, cumprimento de obrigações legais ou o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores ou autarcas.

3 — O exercício de funções de direção ou chefia considera-se sempre feito em comissão de serviço, pelo que será da livre iniciativa da empresa a nomeação para esse exercício, bem como a decisão sobre a sua cessação.

4 — Em conformidade com o disposto no número anterior, a progressão profissional e salarial das chefias será sempre da iniciativa da empresa.

## II — Regras de progressão

1 — A permanência no escalão salarial mínimo de cada nível, para todos os trabalhadores, será somente de um ano, findo o qual o trabalhador passará ao escalão seguinte, salvo informação escrita negativa e devidamente fundamentada pela chefia, com base em avaliação de desempenho.

1.1 — Quando o trabalhador é admitido para o escalão salarial mínimo de um determinado nível, o tempo de permanência nesse escalão será de dois anos.

2 — A evolução posterior processar-se-á, salvo informação escrita negativa e devidamente fundamentada pela chefia com base em avaliação de desempenho, de acordo com as seguintes regras:

a) Decorrido o tempo máximo de quatro anos sobre a data da última progressão, acesso ao escalão salarial seguinte;

b) Se a categoria estiver escalonada em graus diferentes, a passagem far-se-á para o grau seguinte ao fim de seis anos, sendo-lhe garantida a subida de, pelo menos, um escalão salarial;

c) Estas regras de progressão são aplicáveis até ao nível salarial IV, inclusive. Para os restantes níveis (I, II e III), a progressão processar-se-á por mérito e será sempre da iniciativa da empresa.

3 — No caso de o trabalhador não concordar com a informação negativa da chefia, poderá requerer, no prazo de 15 dias úteis subsequentes ao conhecimento daquela informação, a realização de prova técnico-profissional.

3.1 — As provas técnico-profissionais destinam-se a averiguar a capacidade do trabalhador para o exercício das funções que enquadram a sua profissão e são normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho.

3.2 — Estas provas serão apreciadas por um júri composto por três elementos, um em representação do trabalhador e indicado pelo respetivo sindicato, outro em representação da entidade patronal e um terceiro elemento, indicado em princípio pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, que mereça a confiança dos restantes elementos do júri.

3.3 — No caso de o trabalhador ser aprovado nas provas técnico-profissionais e tenha obtido uma média igual ou superior a 50 % no conjunto das avaliações dos últimos quatro anos, a data da progressão será a que resultar dos prazos previstos no n.º 1 e alínea a) do n.º 2.

3.4 — Quando o trabalhador não obtiver aprovação na prova técnico-profissional ou a não tenha requerido, ou a avaliação seja inferior a 50 %, terá o direito de prestar nova prova decorridos 12 meses, se a informação da chefia se mantiver negativa.

## ANEXO IV

### Regulamento de trabalho por turnos

#### I — Generalidades

#### Artigo 1.º

##### Âmbito e vigência

O presente Regulamento aplica-se aos trabalhadores da empresa outorgante deste AÉ que prestam ou venham a prestar serviço em regime de turnos.

#### Artigo 2.º

##### Trabalho por turnos

1 — Sempre que numa unidade, instalação ou serviço o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, deverão ser organizados turnos de pessoal diferente, salvo quando se mostre possível e recomendável o estabelecimento de horários desfasados.

2 — A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos pode ser conjugada com períodos de prestação de trabalho em horário normal quando o exijam razões de ordem técnica ou de boa organização do serviço.

3 — Nos termos previstos na cláusula 34.ª deste AE («Período normal de trabalho»), a duração normal de trabalho em regime de turnos pode ser definida em termos médios, caso em que o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de duas horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda as 48 horas. A duração média do período normal de trabalho semanal será apurada por referência a períodos de seis meses.

#### Artigo 3.º

##### Conceitos

1 — «Horário de turnos rotativos» é aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários de trabalho, que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente de harmonia com uma escala previamente estabelecida.

2 — «Regime de laboração contínua» é o regime de laboração das unidades, instalações ou serviços em relação aos quais está dispensado o encerramento diário, semanal e nos feriados.

3 — «Folgas de compensação» são as devidas aos trabalhadores por prestação de trabalho nos dias de descanso semanal, fixados nas escalas de turnos, de acordo com o previsto na lei.

4 — «Descanso compensatório» é o período de descanso devido ao trabalhador, por prestação de trabalho suplementar, excluído o realizado nos dias de descanso semanal referidos no número anterior.

5 — «Horários de sobreposição» é o horário previsto nas escalas de turnos e nelas identificado com a letra H, o qual é preenchido por trabalhadores que cumprem normalmente o período horário compreendido entre as 8 e as 16 horas.

#### Artigo 4.º

##### Acordo do trabalhador

1 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a trabalhar em regime de turnos, salvo se tiver dado o seu acordo por escrito, ou se à data da entrada em vigor do presente Regulamento já se encontre a trabalhar em regime de turnos.

2 — Os trabalhadores que, embora tenham dado o seu acordo ao trabalho em regime de turnos, permaneçam três anos seguidos sem trabalhar nesse regime terão de dar de novo o seu acordo para prestar trabalho em regime de turnos.

II — Organização e funcionamento dos horários de turno

#### Artigo 5.º

##### Organização das escalas de turno

1 — Compete à empresa, nos termos da lei, a organização ou modificação das escalas de turno.

2 — As escalas anuais de turnos entram em vigor na 1.ª semana completa de Janeiro de cada ano e serão afixadas até ao dia 15 de dezembro do ano anterior.

3 — Salvo acordo em contrário, as escalas de turnos rotativos só poderão prever a mudança de turno após um dia de descanso.

4 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenham as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e autorizadas pela chefia do turno. Os pedidos deverão ser apresentados, por escrito, à chefia do turno, com a antecedência mínima de três dias úteis do horário de turno do trabalhador, para que esta decida em conformidade. Destes pedidos tem de constar a data em que a regularização da troca de turno terá lugar.

5 — A regularização das trocas de turno deverá processar-se no prazo máximo de seis dias.

6 — Não são permitidas trocas de turno que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos ou intervalados de apenas oito horas ou ainda que acarretem encargos suplementares para a empresa.

#### Artigo 6.º

##### Período de trabalho

1 — Os trabalhadores cujo serviço o permita terão direito a uma hora para refeição, de forma que não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2 — Sempre que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turno, a refeição será tomada no refeitório periférico respetivo, obrigando-se a empresa a distribuí-la nesse local em boas condições de higiene e qualidade. O tempo nela gasto, até trinta minutos, será considerado tempo de trabalho.

3 — O trabalhador que preste serviço em regime de turnos não poderá ser obrigado a entrar novamente ao serviço após o seu período de trabalho sem que antes te-

nham decorrido pelo menos doze horas de descanso, não podendo este intervalo ser considerado, em caso algum, como folga.

4 — Em casos excecionais, e desde que haja acordo do trabalhador, poderá o descanso ser reduzido a oito horas, por forma a garantir a continuação do turno anteriormente preenchido por ele, sendo o diferencial pago como trabalho suplementar.

5 — São dias de descanso semanal os dias de folga previstos nas escalas de turnos rotativos.

6 — Os feriados são considerados, para todos os efeitos, salvo o da retribuição, dias normais de trabalho.

#### Artigo 7.º

##### Regime de substituição

1 — Compete às chefias de turno assegurar que a respetiva equipa se mantenha operacional, garantindo padrões elevados de segurança, pelo que lhes caberá promover as diligências necessárias, nos termos dos números seguintes, com vista à eventual substituição do trabalhador ausente.

2 — Uma vez esgotadas todas as hipóteses de utilização de trabalhadores eventualmente disponíveis, as faltas serão supridas com recurso a trabalho suplementar.

3 — Quando houver que recorrer a trabalho suplementar, o período a cobrir deve ser repartido pelos trabalhadores titulares dos horários de trabalho que antecedem ou sucedem àquele em que a falta ocorrer, salvo se outra forma de procedimento for acordada entre a empresa e os trabalhadores.

4 — A aplicação da regra enunciada no número anterior deve ser feita, sempre que possível, por recurso a um trabalhador que no período em causa não esteja em dia de descanso ou em gozo de folga de compensação.

#### Artigo 8.º

##### Folgas de compensação do trabalho prestado em dias de descanso obrigatório

1 — As folgas de compensação resultantes de trabalho prestado num dia de descanso semanal obrigatório serão gozadas num dos três dias úteis imediatos à data em que se verificou o facto que lhes deu origem.

2 — Mediante acordo entre a empresa e o trabalhador, poderão as folgas de compensação ser gozadas em dias diferentes dos referidos no número anterior.

#### Artigo 9.º

##### Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador direito a um descanso compensatório retribuído correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se, de acordo com a lei, quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes.

3 — Mediante acordo entre a empresa e o trabalhador, poderão as folgas de compensação ser gozadas em dias diferentes dos referidos no número anterior.

4 — Desde que haja acordo entre a empresa e o trabalhador, o gozo do descanso compensatório adquirido pode ser fracionado em períodos não inferiores a quatro horas.

#### Artigo 10.º

##### Férias

1 — Em cada posto de trabalho de turnos as férias serão marcadas por escala anual rotativa.

2 — As férias serão marcadas com os ajustamentos necessários para que, sempre que possível, o primeiro ou o último dia de férias seja imediatamente posterior ou anterior a dias de folgas ou de horário de sobreposição.

3 — As alterações introduzidas no plano de férias só podem ser estabelecidas por acordo entre a empresa e o trabalhador.

4 — Em cada posto de trabalho de turnos não poderá haver justaposição de períodos de férias.

#### Artigo 11.º

##### Dispensas ao trabalho

A empresa poderá conceder aos trabalhadores por turnos, através da chefia hierárquica respetiva, dispensas ao serviço de duração nunca superior a um dia, desde que o trabalhador em causa se comprometa a compensar a ausência com trabalho a prestar em data a fixar pela empresa. O trabalho prestado para compensar essa ausência em caso algum poderá ser considerado como trabalho suplementar.

III — Deveres dos trabalhadores em regime de turnos

#### Artigo 12.º

##### Deveres dos trabalhadores

Para além dos decorrentes da legislação ou regulamentação coletiva aplicável, são deveres do trabalhador em regime de turnos:

- 1) Ser pontual na rendição do turno;
- 2) Fazer as rendições do turno no seu posto de trabalho, transmitindo corretamente o turno;
- 3) Dar conhecimento à chefia do turno de qualquer atraso na rendição ou ausência previsível, informando, sempre que possível, da respetiva duração;
- 4) Não abandonar o posto de trabalho uma vez cumprido o seu horário sem que tenha sido substituído e transmitido corretamente o turno ao trabalhador subsequente, ou sem que a respetiva chefia de turno tenha tomado as providências necessárias e expressamente o autorize a sair;
- 5) Comunicar obrigatoriamente à chefia do turno qualquer ausência momentânea do posto de trabalho, sem que tal exonere o trabalhador da responsabilidade pelas ocorrências verificadas naquele posto de trabalho durante a referida ausência;
- 6) Quando em horário de sobreposição, apresentar-se ao chefe de turno no início do período de trabalho, para que este possa transmitir-lhe as necessárias instruções de serviço;
- 7) Cumprir rigorosamente as indicações recebidas ou estabelecidas, bem como as normas de segurança em vigor;

8) Participar nas ações de formação ou de reciclagem que a empresa promova e lhe sejam destinadas, bem como comparecer pontualmente aos exercícios de prevenção e segurança para que seja expressamente convocado.

IV — Direitos dos trabalhadores em regime de turnos

#### Artigo 13.º

##### Subsídio de turno

1 — A cada trabalhador em regime de turnos é devido um subsídio nas condições e no montante estabelecidos na cláusula 61.ª («Subsídio de turno») e anexo VII («Cláusulas de expressão pecuniária») deste AE.

2 — No caso de o trabalhador mudar de regime de turnos para o regime de horário normal ou do regime de três para o de dois turnos, mantém-se o direito ao subsídio que vinha a receber desde que:

- a) A mudança seja da iniciativa da empresa ou verificando-se o caso do n.º 2 do artigo 15.º deste Regulamento e desde que, em qualquer dos casos, o trabalhador se encontre nesse regime há mais de sete anos seguidos ou interpolados;
- b) No caso previsto no n.º 1 do artigo 15.º deste Regulamento.

3 — O valor inicial do subsídio de turno a que se refere o n.º 1 deste artigo será, em cada revisão das retribuições certas mínimas, reduzido em percentagem igual à do aumento que nessa retribuição se verifique, não podendo cada redução ser superior a 30 % do valor daquele aumento.

#### Artigo 14.º

##### Compensação por tempo de transmissão de turno

1 — Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua têm direito, como contrapartida do tempo gasto na transmissão do turno até ao limite de quinze minutos diários, ao valor de €63,50 ilíquidos mensais, a receber durante 12 meses por ano.

2 — A rendição de turno não pode implicar a ocorrência de trabalho suplementar.

3 — O valor previsto no n.º 1 será atualizado todos os anos em função do IPC do ano anterior.

#### Artigo 15.º

##### Passagem ao regime de horário normal

1 — O trabalhador que, ao serviço da empresa, completar 20 anos de trabalho em regime de turnos ou 50 anos de idade e 15 de turnos e que pretenda passar ao regime de horário normal deverá solicitá-lo por escrito à empresa. Esta dará prioridade a este trabalhador no preenchimento de vagas em horário normal, desde que este reúna as condições necessárias e suficientes para tal.

2 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico de trabalho da empresa, a impossibilidade definitiva de continuar a trabalhar em regime de turnos passará ao regime de horário normal no prazo máximo de 90 dias.

## Artigo 16.º

## Disposição final

Em tudo o que neste regulamento não se encontrar expressamente previsto aplicar-se-á o disposto neste AE e na lei.

## ANEXO V

## Regulamento do regime de prevenção

1 — Só prestarão serviço em regime de prevenção, os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo.

1.1 — Em caso de absoluta necessidade e quando não esteja disponível nenhum trabalhador com acordo prévio, a empresa pode designar temporariamente (até seis meses) qualquer outro trabalhador.

2 — O trabalhador em regime de prevenção obriga-se a permanecer em local de fácil acesso e contacto que lhe permita, em caso de convocação, a sua comparência no local de trabalho no prazo máximo de trinta minutos.

3 — A convocação compete ao responsável designado pela empresa, devendo restringir-se às intervenções indispensáveis ao serviço.

4 — O trabalhador em regime de prevenção tem o direito de receber um subsídio, cujo valor consta no anexo VII («Cláusulas de expressão pecuniária»), nos seguintes termos:

a) Por cada semana completa de prevenção, a qual compreende o período que vai das 18 horas de segunda-feira às 18 horas de segunda-feira da semana seguinte;

b) Por cada feriado, sábado ou domingo isolados, considerando-se como período de prevenção o que vai das 18 horas do dia anterior às 8 horas do dia seguinte ao feriado, sábado ou domingo;

c) Por cada sábado e domingo não isolados, considerando-se como período de prevenção o que vai das 18 horas de sexta-feira às 8 horas de segunda-feira;

d) Por cada hora quando a prevenção ocorrer em dias úteis isolados, fora das situações previstas nas alíneas anteriores.

5 — Se durante o período de uma semana completa de prevenção, a que se refere a alínea a) do número anterior, se verificar a existência de dia(s) feriado(s) entre a segunda-feira e a sexta-feira desse mesmo período, o trabalhador terá o direito de receber, para além da importância que lhe é devida por um ciclo semanal de prevenção, ainda a diferença entre o valor considerado para o dia útil e para o dia feriado.

6 — Por cada deslocação à empresa o trabalhador tem direito ao:

a) Pagamento, no mínimo de duas horas, como trabalho suplementar ou em dia de descanso semanal ou feriado, conforme o caso, independentemente do trabalho efetivamente prestado ter tido duração inferior;

b) Fornecimento pela empresa de meio de transporte adequado ou ao pagamento das despesas de transporte (preço por quilómetro em vigor vezes o número de quilómetros percorridos desde a sua residência até ao Complexo, e volta).

7 — A saída do regime de prevenção por iniciativa do trabalhador só produz efeitos quando a empresa encontre alguém disponível para o substituir.

## ANEXO VI

## Limites de tempo de transporte pago por localidades

(Complexo Fabril de Sines)

Localidades	Tempo de ida e volta pago (horas e minutos)
Abela . . . . .	1 h 15 min
Alvalade . . . . .	2 h 00 min
Arealão . . . . .	1 h 45 min
Azinhaga de Barros . . . . .	2 h 00 min
Bairro de Santo André . . . . .	0 h 30 min
Barreiro (*) . . . . .	2 h 00 min
Brescos . . . . .	0 h 45 min
Cercal . . . . .	1 h 00 min
Deixa-o-Resto . . . . .	1 h 00 min
Ermidas . . . . .	1 h 45 min
Grândola . . . . .	2 h 00 min
Lagoa . . . . .	1 h 00 min
Louzal . . . . .	2 h 00 min
Porto Covo . . . . .	1 h 00 min
Relvas Verdes . . . . .	0 h 30 min
Santa Cruz . . . . .	0 h 45 min
Santiago do Cacém . . . . .	0 h 45 min
Santo André . . . . .	0 h 45 min
São Francisco . . . . .	1 h 30 min
São Torpes . . . . .	0 h 30 min
Setúbal (*) . . . . .	2 h 00 min
Sines . . . . .	0 h 30 min
Sonega . . . . .	0 h 45 min
Vendas do Roncão . . . . .	1 h 30 min
Vila Nova de Milfontes . . . . .	1 h 45 min

(\*) Este tempo de transporte só será pago aos trabalhadores que sejam admitidos ou passem a prestar trabalho suplementar a partir da entrada em vigor do AE.

Nota. — Para os restantes locais de residência o tempo de ida e volta pago é de uma hora.

## ANEXO VII

## Valores dos subsídios

## Valores de subsídios para 2012

## A) Cláusula 48.ª — Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1:

b):

1) Período de almoço — €14,50;

2) Período de jantar — €14,50.

c) Ajuda de custo diária — €46.

## B) Cláusula 49.ª — Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no País

1:

c):

1) Período de almoço — €14,50;

2) Período de jantar — €14,50.

d) Ajuda de custo diária — €46.

C) Cláusula 61.<sup>a</sup> — Subsídio de turno

A) 20 % da sua remuneração base efetiva, no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos com folgas fixas ao sábado e ao domingo.

B) 25 % da sua remuneração base efetiva, no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos com folgas variáveis ou mistas (fixa e variável).

C) 35 % da sua remuneração base efetiva, no caso de trabalho prestado em regime de três turnos com folgas variáveis.

D) Cláusula 64.<sup>a</sup> — Subsídio de refeição

Valor diário — €9,50.

## E) Anexo V — Regulamento do regime de prevenção

4:

- a) Semana completa de prevenção — €224,50;
- b) Feriado, sábado ou domingo isolado — €91,00;
- c) Sábado e domingo não isolados — €143,50;
- d) Cada hora de prevenção — €3,50.

## Valores de subsídios para 2013

A) Cláusula 48.<sup>a</sup> — Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1:

b):

1) Período de almoço — *Valor de 2012 + 65 % do IPC real 2012;*

2) Período de jantar — *Valor de 2012 + 65 % do IPC real 2012.*

c) Ajuda de custo diária — *Valor de 2012 + 65 % do IPC real 2012.*

B) Cláusula 49.<sup>a</sup> — Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no País

1:

c):

1) Período de almoço — *Valor de 2012 + 65 % do IPC real 2012;*

2) Período de jantar — *Valor de 2012 + 65 % do IPC real 2012.*

d) Ajuda de custo diária — *Valor de 2012 + 65 % do IPC real 2012.*

C) Cláusula 61.<sup>a</sup> — Subsídio de turno

A) 20 % da sua remuneração base efetiva, no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos com folgas fixas ao sábado e ao domingo.

B) 25 % da sua remuneração base efetiva, no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos com folgas variáveis ou mistas (fixa e variável).

C) 35 % da sua remuneração base efetiva, no caso de trabalho prestado em regime de três turnos com folgas variáveis.

D) Cláusula 64.<sup>a</sup> — Subsídio de refeição

*Valor diário 2012 + 65 % do IPC real 2012*

## E) Anexo V — Regulamento do regime de prevenção

4:

a) Semana completa de prevenção — *Valor de 2012 + 65 % do IPC real 2012;*

b) Feriado, sábado ou domingo isolado — *Valor de 2012 + 65 % do IPC real 2012;*

c) Sábado e domingo não isolados — *Valor de 2012 + 65 % do IPC real 2012;*

d) Cada hora de prevenção — *Valor de 2012 + 65 % do IPC real 2012.*

IPC — índice de preços ao consumidor.

## ANEXO VIII

## Tabelas salariais

## Tabela salarial para 2012

Os valores da tabela salarial de 2012 serão, com efeitos a 1 de janeiro de 2012, os montantes da tabela salarial de 2011 acrescidos do valor correspondente a 65 % do IPC real verificado em 2012.

A tabela abaixo reproduzida corresponde a 60 % desse valor que poderá ser atualizado no final do ano mediante cláusula de salvaguarda abaixo reproduzida.

Escalão	Valores para 2012 (em euros)
1.....	4 061
2.....	3 801
3.....	3 593
4.....	3 410
5.....	3 191
6.....	3 020
7.....	2 858
8.....	2 700
9.....	2 527
10.....	2 381
11.....	2 233
12.....	2 108
13.....	1 978
14.....	1 872
15.....	1 763
16.....	1 640
17.....	1 532
18.....	1 455
19.....	1 377
20.....	1 314

## Tabela salarial para 2013

Os valores da tabela salarial de 2013 serão, com efeitos a 1 de janeiro de 2013, os montantes da tabela salarial de 2012 acrescidos do valor correspondente a 65 % do IPC real verificado em 2013.

IPC — índice de preços ao consumidor.

## Cláusula de salvaguarda

1 — O aumento percentual de 2012 e de 2013 terá de corresponder a 65 % do IPC real verificado em cada um desses anos.

2 — Devido à instabilidade dos preços resultante da crise do euro, apenas 60 % do aumento salarial, calculado nos termos do número anterior, que resultar da aplicação do valor de inflação previsto no Orçamento Geral do Estado para esse ano, será processado a partir de 1 de janeiro de cada ano, ficando os remanescentes 40 % como margem de segurança para compensação de correção em baixa do valor real do IPC para o ano em causa.

3 — Se o valor pago nos termos do número anterior for superior ao devido pela aplicação do IPC real, o diferencial será deduzido e compensado no aumento salarial do ano seguinte e, sendo insuficiente, do(s) ano(s) subsequente(s).

IPC — índice de preços ao consumidor.

## ANEXO IX

## Categorias profissionais por níveis salariais

## Vencimentos mínimos

Níveis salariais	Categorias profissionais
I .....	Diretor. Diretor-geral.
II (vencimento mínimo escalão: 6) . . . .	Chefe de departamento. Chefe de divisão. Chefe de vendas. Técnico superior I. Técnico superior II.
III (vencimento mínimo escalão: 11)	Analista de sistemas A. Chefe de serviço. Supervisor de turno. Técnico especializado. Técnico especializado de informática. Técnico superior III. Técnico de vendas.
IV (vencimento mínimo escalão: 14)	Analista-chefe. Analista de sistemas B. Chefe de turno. Técnico I. Técnico de informática I. Técnico de operação I. Técnico de vendas.
V (vencimento mínimo escalão: 17). . .	Analista de laboratório A. Comprador. Desenhador-projetista. Eletricista I. Encarregado de conservação. Encarregado de segurança. Encarregado de serviço de apoio. Escriturário principal. Inspetor de corrosão I. Instrumentista I. Oficial principal. Operador de sala de controlo. Planificador. Preparador de trabalho. Secretário. Técnico II. Técnico de informática II. Técnico de operação II.

Níveis salariais	Categorias profissionais
VI (vencimento mínimo escalão: 20)	Analista de laboratório B. Condutor MAET. Desenhador. Eletricista 2. Escriturário. Expedidor-rececionista. Fiel de armazém. Inspetor de corrosão 2. Instrumentista 2. Mecânico de instrumentos. Mecânico de telefones. Operador de caldeiras e turbinas. Operador empilhador. Operador de ensacagem. Operador de ensacagem/chefe de equipa. Operador de exterior. Operador heliográfico. Operador de máquinas diesel. Operador de máquinas-ferramentas. Operador de segurança. Rececionista de armazém. Serralheiro civil. Serralheiro mecânico. Soldador. Técnico III. Técnico de informática III. Técnico de operação III.

## ANEXO X

## Regulamento de saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho

## CAPÍTULO I

## Obrigações da empresa

## Artigo 1.º

## Princípios gerais

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

2 — A empresa é obrigada a organizar as atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3 — A execução de medidas em todas as fases da atividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- Eliminação dos fatores de risco e de acidente;
- Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

4 — A empresa obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de saúde, higiene e segurança no trabalho

e a manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

## CAPÍTULO II

### Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Artigo 2.º

##### Princípios gerais

1 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos de saúde, higiene e segurança compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente à comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — A empresa deve garantir a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos da lei.

#### Artigo 3.º

##### Âmbito de ação

1 — Compete à comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho pronunciar-se sobre:

a) A avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;

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

c) As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho;

d) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho;

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

g) O recurso a serviços exteriores à empresa ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento de todas ou parte das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;

h) O material de proteção que seja necessário utilizar;

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

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

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

2 — Compete ainda à comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho:

a) Cuidar que todos os trabalhadores recebam uma formação adequada em matéria de higiene e segurança, fomentar a sua colaboração na prática e observância das

medidas preventivas dos acidentes de trabalho e doenças profissionais;

b) Fomentar e dinamizar campanhas de sensibilização e esclarecimento sobre higiene e segurança no trabalho, implementando a participação de trabalhadores nesta campanha;

c) Efetuar as visitas necessárias ao Complexo, para, *in loco*, se inteirar das condições de higiene e segurança e do resultado das ações implementadas;

d) Apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional.

3 — As consultas, respetivas respostas e propostas devem constar de registo em livro de atas da CHS.

#### Artigo 4.º

##### Constituição

1 — A comissão de segurança, higiene e saúde deverá ser constituída pelos seguintes elementos:

a) Elementos efetivos:

Quatro representantes de gestão da empresa, um dos quais o responsável pela área de segurança;

Quatro trabalhadores da empresa, eleitos nos termos previstos na lei;

b) Elementos não efetivos — consultores permanentes:

Representante da área de recursos humanos;

Representante da área da medicina do trabalho.

2 — Os elementos efetivos deverão ter em conta a necessidade de existirem elementos suplentes.

3 — A comissão de segurança, higiene e saúde, sempre que o julgue necessário, poderá convocar para a reunião qualquer outro elemento.

#### Artigo 5.º

##### Funcionamento

1 — A comissão de segurança, higiene e saúde reunir-se-á mensalmente, com todos os seus elementos.

2 — A comissão de segurança, higiene e saúde será secretariada pelo representante da área de segurança, que promoverá a feitura da ata e a sua distribuição dentro de um prazo de oito dias úteis.

3 — O secretário da comissão de segurança, higiene e saúde convocará, além dos elementos efetivos, todos os outros que se considerem essenciais para a análise dos assuntos a discutir.

4 — O secretário procederá à convocatória das reuniões normais da comissão de segurança, higiene e saúde com oito dias úteis de antecedência.

5 — Para cada reunião deverão constar da convocatória todos os pontos da agenda de trabalhos.

6 — Presidirá às reuniões da comissão, em sistema rotativo, um dos representantes da gestão da empresa e um representante dos trabalhadores.

7 — Para a realização das reuniões, considerar-se-á a ocupação de todos os elementos como tempo de trabalho efetivo, sem perda de quaisquer direitos ou regalias.



8 — A comissão de higiene e segurança poderá reunir extraordinariamente para análise de situações especiais, por proposta da empresa ou dos representantes dos trabalhadores.

#### Artigo 6.º

##### Despesas de funcionamento

Os encargos de funcionamento da comissão de segurança, higiene e saúde serão suportados pela empresa.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

#### Artigo 7.º

##### Deveres específicos da empresa

A empresa é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, devendo, para o efeito, aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*m)* Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

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

#### Artigo 8.º

##### Deveres dos trabalhadores

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

*a)* Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas neste AE e nas disposições legais, bem como as instruções determinadas com esse fim pela empresa;

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

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

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

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

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

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

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

4 — As medidas e atividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade

disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.

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

## CAPÍTULO IV

### Serviços de medicina do trabalho

#### Artigo 9.º

##### Atribuições

A empresa deve ter serviços de medicina do trabalho de acordo com as disposições legais aplicáveis.

#### Artigo 10.º

##### Competência da área de medicina do trabalho

1 — Compete à área de medicina do trabalho exercer as suas competências de acordo com a legislação e normas existentes de modo a salvaguardar a saúde dos trabalhadores na sua mais ampla definição.

2 — Compete à área de medicina do trabalho prestar colaboração, na sua área específica, à comissão de segurança, higiene e saúde.

## CAPÍTULO V

### Disposições finais

#### Artigo 11.º

##### Disposições finais

1 — A empresa deve proporcionar aos trabalhadores uma formação adequada no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de atividades de risco elevado.

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

3 — Aos trabalhadores que integram a comissão de segurança, higiene e saúde será concedida a possibilidade de frequentarem, durante 15 dias úteis por ano, ações de formação e ou aperfeiçoamento certificadas promovidas pelos sindicatos outorgantes. A frequência destas ações será objeto de acordo entre o trabalhador e a empresa de forma a não afetar o normal funcionamento da mesma.

## ANEXO XI

### Gratificação extraordinária por objetivos

É instituído na empresa, para os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa e desde que não incluídos no sistema de gestão de compromissos (GXC), uma gratificação extraordinária por objetivos, para os anos de 2012 e de 2013, nos seguintes termos:

a) O montante máximo que pode atingir a gratificação extraordinária por objetivos corresponde a 45 % do IPC

real dos anos de 2012 e 2013, aplicado à massa salarial total dos trabalhadores, antes de ser efetuada a atualização salarial mencionada no anexo VIII para cada um desses anos.

b) O valor que resultar dos cálculos efetuados nos termos da anterior alínea a) será individualizado, fixando-se uma percentagem idêntica para todos os trabalhadores. Esta percentagem individualizada será aplicada, para efeitos do cálculo máximo da presente gratificação extraordinária, à retribuição base de cada trabalhador, dependendo posteriormente o seu montante do grau de cumprimento dos objetivos nos termos a seguir mencionados.

c) Os objetivos são coletivos/grupais.

d) Cada objetivo tem um peso relativo, devendo a soma total dos mesmos ser igual a 100.

e) Para cada objetivo será fixado um valor que se pretende seja alcançado, ao qual corresponderá a pontuação 100. Será, igualmente, estabelecido um valor mínimo que terá que ser atingido, que corresponderá à pontuação 50, e abaixo do qual não se obterá qualquer pontuação por ele. Entre estes dois valores a pontuação será proporcional. A pontuação final será determinada pela soma dos pontos obtidos em cada objetivo (grau de cumprimento global do objetivo — GCGO): 80 % do cumprimento do GCGO equivale a 35 % do IPC real e 100 % do cumprimento do GCGO equivale a 45 % do IPC real.

f) Os objetivos e os pesos relativos respetivos são fixados, até março de cada ano, pela empresa, ouvindo previamente as associações sindicais outorgantes.

g) Se nos anos de 2012 e 2013 o IPC real for inferior a 2 % em qualquer dos anos, será considerado, no ano em que tal ocorreu, a título de garantia mínima, o valor de 1 % aplicado à massa salarial do ano em causa, aplicando-se ainda o estabelecido nas anteriores alíneas a), b), c), d), e) e f).

h) Adicionalmente, 10 % do total dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa e por esta gratificação, que venham a ser melhor avaliados pela Repsol Polímeros no âmbito do sistema de avaliação de desempenho terão um acréscimo do montante da gratificação extraordinária por objetivos em percentagem até 20 % do valor que lhe é devido nos termos das anteriores alíneas a) a g) a título de gratificação extraordinária. Identificados os trabalhadores, o prémio, será calculado nos termos seguintes:

Os melhores 25 % terão um acréscimo de 20 % no valor do prémio;

Os seguintes 30 % terão um acréscimo de 15 %;

Os restantes 45 %, um acréscimo de 10 %.

i) A quantia paga a título da presente gratificação extraordinária por objetivos, bem como os montantes previstos nas alíneas g) e h) não consolidam na massa salarial, não consubstanciam retribuição dos trabalhadores, não fazendo parte da mesma. A presente gratificação extraordinária constitui um prémio caso os objetivos sejam alcançados, não sendo uma contrapartida direta da prestação normal ou regular do trabalho.

j) Os montantes devidos a cada um dos trabalhadores nos termos do presente anexo são ilíquidos e serão pagos no mês de março de cada ano ou no mês posterior àquele

em que a empresa tenha conhecimento do IPC real e dos resultados dos objetivos do ano em causa.

k) Em cada um dos meses de julho e de outubro de cada ano terá lugar uma reunião entre os representantes da empresa e dois representantes de cada associação sindical outorgante do presente acordo de empresa para acompanhamento do grau de cumprimento dos objetivos.

#### **Declaração final dos outorgantes**

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugada com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho uma empresa e 445 trabalhadores.

Sines, 22 de fevereiro de 2012.

Pela Repsol Polímeros, S. A.:

*Francisco Castro Herencias*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços:

*António Alexandre Picareta Delgado*, mandatário.

*José Luís Carapinha Rei*, mandatário.

*Luís Alberto Santos Ferreira*, mandatário.

*Jean Pierre de Oliveira Sanders Bentes*, mandatário.

*António Manuel dos Santos Jorge*, mandatário.

*Vítor Manuel Louro Caiado Correia*, mandatário.

*Francisco Xavier Marques Torres*, mandatário.

#### **Declaração**

A FETESE — Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços representa os seguintes sindicatos:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxteis e Indústrias Diversas;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros da Terra.

Lisboa, 9 de março de 2012. — O Secretário-Geral,  
*Luís Manuel Belmonte Azinheira*.

Depositados em 16 de março de 2012, a fl. 123 do livro n.º 11, com o n.º 18/2012, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral de 19 de Janeiro de 2012, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1979.

#### CAPÍTULO I

##### **Denominação, âmbito e sede**

###### Artigo 1.º

###### **Denominação e âmbito profissional**

O Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte é a associação sindical constituída pelos trabalhadores nele filiados que exercem a sua actividade no sector da indústria corticeira, independentemente das suas profissões.

###### Artigo 2.º

###### **Âmbito geográfico**

O Sindicato exerce a sua actividade nos distritos de Aveiro, Coimbra, Porto e Castelo Branco.

###### Artigo 3.º

###### **Sede**

O Sindicato tem a sua sede em Santa Maria de Lamas, concelho de Santa Maria da Feira.

#### CAPÍTULO II

##### **Natureza e princípios fundamentais**

###### Artigo 4.º

###### **Natureza de classe**

O Sindicato é uma organização sindical de classe, sem fins lucrativos, que reconhece o papel determinante da luta de classes na evolução histórica da humanidade e defende

os legítimos direitos, interesses e aspirações colectivas e individuais dos trabalhadores.

###### Artigo 5.º

###### **Princípios**

O Sindicato orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da independência, da solidariedade e do sindicalismo de massas.

###### Artigo 6.º

###### **Liberdade sindical**

O princípio da liberdade sindical, reconhecido e defendido pelo Sindicato, garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas e sem discriminação de sexo, raça, etnia ou nacionalidade.

###### Artigo 7.º

###### **Unidade sindical**

O Sindicato defende a unidade dos trabalhadores e a unidade orgânica do movimento sindical como condição e garantia da defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, combatendo todas as acções tendentes à sua divisão.

###### Artigo 8.º

###### **Democracia sindical**

1 — 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.

2 — A democracia sindical que o Sindicato preconiza assenta na participação activa dos sindicatos na definição das suas reivindicações e objectivos programáticos, na eleição e destituição dos seus dirigentes, na liberdade de expressão e discussão de todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores e no respeito integral pelas decisões maioritariamente expressas, resultantes de um processo decisório democrático que valorize o contributo de todos.

### Artigo 9.º

#### Independência

O Sindicato define os seus objectivos e desenvolve a sua actividade com total independência em relação ao patronato, Estado, confissões religiosas, partidos políticos ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

### Artigo 10.º

#### Solidariedade de classe

O Sindicato cultiva e promove os valores da solidariedade de classe e internacionalista e propugna pela sua materialização, combatendo o egoísmo individualista e corporativo, lutando pela emancipação social dos trabalhadores portugueses e de todo o mundo e pelo fim da exploração capitalista e da dominação imperialista.

### Artigo 11.º

#### Sindicalismo de massas

O Sindicato assenta a sua acção na permanente audição e mobilização dos trabalhadores e na intervenção de massas nas diversas formas de luta pela defesa dos seus direitos e interesses e pela elevação da sua consciência política e de classe.

### Artigo 12.º

#### Filiação do Sindicato

O Sindicato, como afirmação concreta dos princípios enunciados, é filiado:

a) Na Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional e, conseqüentemente, nas suas estruturas locais e regionais.

## CAPÍTULO III

### Objectivos e competências

### Artigo 13.º

#### Objectivos

O Sindicato tem por objectivos, em especial:

a) Organizar os trabalhadores para a defesa dos seus direitos colectivos e individuais;

b) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade democrática;

c) Alicerçar a solidariedade e a unidade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência de classe, sindical e política;

d) Defender as liberdades democráticas, os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações, combatendo a subversão do regime democrático e reafirmando a sua fidelidade ao projecto de justiça social iniciado com a Revolução de Abril;

e) Desenvolver um sindicalismo de intervenção e transformação com a participação dos trabalhadores na luta pela sua emancipação e pela construção de uma sociedade mais justa e fraterna sem exploração do homem pelo homem.

### Artigo 14.º

#### Competências

Ao Sindicato compete, nomeadamente:

a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;

b) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quando solicitado para o efeito por outras organizações sindicais ou por organismos oficiais;

c) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

d) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis, instrumentos de regulamentação colectiva e regulamentos de trabalho na defesa dos interesses dos trabalhadores;

e) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimento;

f) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos associados nos conflitos resultantes de relações ou acidentes de trabalho bem como de doenças profissionais;

g) Gerir e participar na gestão, em colaboração com outras associações sindicais, das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;

h) Participar nas iniciativas e apoiar as acções desenvolvidas pelas estruturas sindicais superiores em que está filiado, bem como levar à prática as deliberações dos órgãos dessas estruturas tomadas democraticamente e de acordo com os respectivos estatutos;

i) Cooperar com as comissões de trabalhadores no exercício das suas atribuições, com respeito pelo princípio de independência de cada organização;

j) Filiar-se em associações de campismo, caravanismo ou outras que visem a satisfação dos interesses sociais, culturais ou recreativos dos trabalhadores.

## CAPÍTULO IV

### Associados

### Artigo 15.º

#### Direito de filiação

Têm o direito de se filiar no Sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos e exerçam a sua actividade na área indicada no artigo 2.º

### Artigo 16.º

#### Aceitação ou recusa de filiação

1 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção central que deverá decidir no prazo máximo de oito dias após a apresentação do pedido.

2 — Em caso de recusa, a direcção central comunicará a sua decisão ao interessado e às estruturas existentes no local de trabalho e na região a que o trabalhador pertence, no prazo de 30 dias a contar da data de apresentação do pedido.

3 — Da decisão da direcção central cabe recurso para a assembleia geral, que o apreciará na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se já tiver sido convocada, ou se se tratar de assembleia geral eleitoral.

4 — Têm legitimidade para interpor recurso o interessado e qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 17.º

##### Direitos dos associados

São direitos dos associados:

a) Eleger, ser eleito e destituir os órgãos do Sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;

b) Participar em todas as deliberações que lhe digam directamente respeito;

c) Participar nas actividades do Sindicato a todos os níveis, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;

d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato e pelas estruturas sindicais em que este está inserido em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais comuns a todos os associados ou dos seus interesses específicos;

e) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições ou cooperativas de que faça parte ou de organizações em que o Sindicato esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;

f) Ser informado, regularmente, da actividade desenvolvida pelo Sindicato e pelas estruturas sindicais em que está inserido;

g) Requerer a convocação dos órgãos de participação directa dos associados, designadamente da assembleia geral, nos termos previstos nos presentes estatutos;

h) Expressar os seus pontos de vista sobre todas as questões do interesse dos trabalhadores e formular livremente as críticas que tiver por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos do Sindicato, mas sempre no seu seio e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;

i) Exercer o direito de tendência de acordo com o disposto no artigo seguinte.

#### Artigo 18.º

##### Direito de tendência

1 — O Sindicato, pela sua própria natureza unitária, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2 — As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

3 — As correntes de opinião podem exercer a sua influência e participação sem que esse direito em circunstância alguma possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

#### Artigo 19.º

##### Deveres dos associados

São deveres dos associados:

a) Participar nas actividades do Sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas reuniões

da assembleia geral e desempenhando as funções para que for eleito ou nomeado, salvo por motivos devidamente justificados;

b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e regulamentos do Sindicato, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

c) Apoiar activamente as acções do Sindicato na prossecução dos seus objectivos;

d) Divulgar os princípios fundamentais e objectivos do Sindicato, com vista ao alargamento da sua influência e da do movimento sindical;

e) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses colectivos dos trabalhadores;

f) Fortalecer a organização e a acção sindical nos locais de trabalho incentivando a participação do maior número de trabalhadores na actividade sindical e promovendo a aplicação prática das orientações definidas pelo Sindicato;

g) Contribuir para a sua educação sindical, cultural e política, bem como para a dos demais trabalhadores;

h) Divulgar as edições do Sindicato;

i) Pagar mensalmente a quotização, salvo nos casos em que deixarem de receber as respectivas retribuições por motivo de doença ou acidente de trabalho, maternidade e paternidade e desemprego;

j) Comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de 15 dias, a mudança de residência, a passagem à reforma, a ocorrência de qualquer das situações referidas na alínea anterior e, ainda, quando deixar de exercer a actividade profissional no âmbito do Sindicato.

#### Artigo 20.º

##### Perda da qualidade de associado

Perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:

a) Deixarem voluntariamente de exercer a actividade profissional ou deixarem de a exercer na área do Sindicato, excepto quando deslocados;

b) Passem a exercer outra actividade profissional, representada por outro sindicato, ou percam a condição de trabalhador subordinado;

c) Se retirarem voluntariamente desde que o façam mediante comunicação por escrito à direcção central;

d) Forem abrangidos por medidas de reestruturação sindical que impliquem a representação por outro sindicato;

e) Deixarem de pagar as quotas sem motivo justificado durante seis meses e se, depois de avisados por escrito pelo Sindicato, não efectuarem o pagamento no prazo de um mês a contar da data da recepção do aviso;

f) Hajam sido punidos com a sanção de expulsão.

#### Artigo 21.º

##### Readmissão

1 — Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstas para a admissão salvo os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado pela assembleia de delegados e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos validamente expressos.

2 — Da decisão da assembleia de delegados cabe recurso para a assembleia geral.

## Artigo 22.º

### Manutenção da qualidade de associado

1 — Os trabalhadores que se encontrem na situação referida na alínea *i*) do artigo 19.º e nas situações de desemprego ou reforma, desde que tenham feito a comunicação a que se refere a alínea *j*) do artigo 19.º, não perdem a qualidade de associados, gozando dos direitos dos demais associados, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Os associados reformados só poderão eleger e serem eleitos para os órgãos dirigentes da organização sindical dos reformados e de que passarão a fazer parte, podendo ainda participar em todas as deliberações e actividades do Sindicato que lhes digam directamente respeito.

## Artigo 23.º

### Suspensão de direitos

Os associados que deixarem de pagar quotas sem motivo justificado durante mais de dois meses não poderão exercer os direitos previstos nas alíneas *a*), *c*), *e*), *g*) e *i*) do artigo 17.º dos presentes estatutos, até à regularização do seu pagamento.

## CAPÍTULO V

### Regime disciplinar

## Artigo 24.º

#### Sanções

Podem ser aplicadas aos associados as sanções de repreensão, de suspensão até 12 meses e de expulsão.

## Artigo 25.º

#### Infracções

1 — Incorrem nas sanções referidas no artigo anterior, consoante a gravidade da infracção, os associados que:

*a*) Não cumpram, de forma injustificada os deveres previstos no artigo 19.º;

*b*) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;

*c*) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato ou dos trabalhadores.

2 — A sanção de expulsão referida no número anterior apenas poderá ser aplicada em caso de grave violação dos deveres fundamentais.

## Artigo 26.º

#### Direito de defesa

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar escrito.

## Artigo 27.º

#### Poder disciplinar

1 — O poder disciplinar será exercido pela direcção central, a qual nomeará, para o efeito, uma comissão de inquérito.

2 — A direcção central poderá, por proposta da comissão de inquérito, suspender preventivamente o associado a quem foi instaurado processo disciplinar e, antes de proferida a decisão pela direcção central, o processo será remetido à assembleia de delegados para que emita o seu parecer.

3 — Da decisão da direcção central cabe recurso para a assembleia geral, que decidirá em última instância.

4 — O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após a decisão, salvo se a assembleia geral já tiver sido convocada ou se se tratar de assembleia geral eleitoral.

## CAPÍTULO VI

### Organização do Sindicato

#### SECÇÃO I

#### Princípios gerais

## Artigo 28.º

#### Base da estrutura sindical

1 — O Sindicato é a associação sindical de base da estrutura do movimento sindical a quem cabe a direcção de toda a actividade sindical no respectivo âmbito.

2 — A estrutura do Sindicato, a sua organização e actividade assenta na participação activa e directa dos trabalhadores desde o local de trabalho e desenvolve-se, predominantemente, a partir das organizações sindicais de empresa, estabelecimento, unidade de produção ou serviço.

#### SECÇÃO II

#### Organização sindical nos locais de trabalho

## Artigo 29.º

#### Secção sindical

1 — A secção sindical é constituída pelos trabalhadores sindicalizados que exercem a sua actividade em determinada empresa, estabelecimento, unidade de produção ou serviço.

2 — Poderão participar na actividade da secção sindical os trabalhadores não sindicalizados, desde que assim o deliberem os trabalhadores sindicalizados a quem incumbe definir a forma dessa participação.

## Artigo 30.º

#### Órgãos da secção sindical

A estrutura do Sindicato nos locais de trabalho é constituída pela secção sindical cujos órgãos são:

*a*) Plenário de trabalhadores;

*b*) Delegados sindicais;

*c*) Comissão sindical ou intersindical.

## Artigo 31.º

#### Competência da secção sindical

Compete à secção sindical o exercício da actividade sindical na empresa, estabelecimento, unidade de produção

ou serviço, bem como participar, através dos respectivos órgãos, na actividade sindical desenvolvida pelo Sindicato a todos os níveis.

#### Artigo 32.º

##### Plenário de trabalhadores

O plenário de trabalhadores é o órgão deliberativo do colectivo dos trabalhadores que constituem a secção sindical.

#### Artigo 33.º

##### Delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais são associados do Sindicato, eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto que actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade sindical nos locais de trabalho e participam nos órgãos do Sindicato nos termos previstos nos presentes estatutos.

2 — Os delegados sindicais exercem a sua actividade junto das empresas ou nos diversos locais de trabalho de uma mesma empresa, ou em determinadas áreas geográficas quando a dispersão de trabalhadores por locais de trabalho o justificar.

3 — A eleição e destituição dos delegados sindicais consta do regulamento que constitui o anexo I dos presentes estatutos.

#### Artigo 34.º

##### Atribuições dos delegados sindicais

Na dinamização da necessária e permanente interligação entre os associados e o Sindicato, são atribuições dos delegados sindicais:

a) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando, nomeadamente, que os comunicados e as demais informações do Sindicato cheguem a todos os associados;

b) Estimular a participação activa dos trabalhadores na vida sindical, motivando nomeadamente a sua inscrição no Sindicato no caso de não serem filiados;

c) Promover a institucionalização da secção sindical onde não exista, bem como a constituição da comissão sindical e da comissão intersindical, quando for caso disso;

d) Zelar pelo rigoroso cumprimento das disposições contratuais, regulamentares e legais na defesa dos interesses dos trabalhadores a nível dos locais de trabalho e, se necessário, aconselhar e acompanhar a comunicação de irregularidades ao Sindicato;

e) Cobrar ou controlar a cobrança e remessa ao Sindicato da quotização sindical;

f) Colaborar com a direcção central e órgãos regionais ou sectoriais do Sindicato, participando, nomeadamente, nos órgãos do Sindicato, nos termos estatutariamente previstos;

g) Exercer as demais actividades que lhes sejam solicitadas pela direcção central ou por outros órgãos do Sindicato;

#### Artigo 35.º

##### Comissão sindical e intersindical

1 — A comissão sindical e intersindical são constituídas pelos delegados sindicais de uma empresa, estabeleci-

mento, unidade de produção ou serviço que pertençam, respectivamente, a um só sindicato ou a vários sindicatos.

2 — No caso de o número de delegados sindicais que constituem a comissão intersindical o justificar esta poderá eleger, de entre os seus membros, um secretariado, definindo as suas funções.

#### Artigo 36.º

##### Competências da comissão sindical

A comissão sindical ou intersindical são o órgão de direcção e coordenação da actividade da secção sindical, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações dos órgãos competentes do Sindicato.

#### SECÇÃO III

##### Organização regional

#### Artigo 37.º

##### Delegações

1 — A delegação é a estrutura do Sindicato de base regional, em que participam directamente os trabalhadores sindicalizados da respectiva área.

2 — As delegações poderão ser delegações locais e distritais.

3 — As delegações locais abrangem um ou mais concelhos e as delegações distritais têm âmbito distrital.

4 — A deliberação de constituir delegações e a definição do seu âmbito compete à direcção central, ouvidos os trabalhadores interessados.

#### Artigo 38.º

##### Funcionamento das delegações

1 — São órgãos das delegações:

a) Das delegações locais:

A assembleia local;  
A assembleia de delegados local;  
A direcção local;

b) Das delegações distritais:

A assembleia distrital;  
A assembleia de delegados distrital;  
A direcção distrital.

2 — O funcionamento das delegações é assegurado pelos membros da direcção central procedentes da respectiva região e que, colectivamente, compõem a direcção local ou distrital.

3 — Sempre que as necessidades da acção sindical o justifiquem, a direcção central pode designar, de entre os seus membros, outros dirigentes para integrarem as direcções locais e distritais, independentemente de pertencerem ou não à respectiva região.

4 — As normas de funcionamento das delegações e dos respectivos órgãos constam do regulamento que constitui o anexo II dos respectivos estatutos.



## SECÇÃO IV

### Organização sectorial/subsectorial e profissional

#### Artigo 39.º

##### Organizações específicas

A direcção central poderá, sempre que a defesa dos interesses específicos dos associados o justifique, constituir secções sectoriais e profissionais para determinados subsectores de actividade económica e grupos sócio-profissionais.

#### Artigo 40.º

##### Funcionamento

O funcionamento das secções sectoriais e profissionais será assegurada por secretariados constituídos por dirigentes e ou delegados sindicais do respectivo subsector ou grupo sócio-profissional, designados pela direcção central e coordenados por membros desta.

## SECÇÃO V

### Organização central

#### SUBSECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Artigo 41.º

##### Órgãos centrais

1 — Os órgãos centrais do Sindicato são:

- a) A assembleia geral;
- b) A mesa da assembleia geral;
- c) A direcção central;
- d) A assembleia de delegados sindicais;
- e) A mesa da assembleia de delegados;
- f) O conselho fiscalizador.

2 — Os órgãos dirigentes do Sindicato são a direcção central, a mesa da assembleia geral, a mesa da assembleia de delegados e o conselho fiscalizador.

#### Artigo 42.º

##### Forma de eleição

Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador são eleitos pela assembleia geral, de entre os associados do Sindicato, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 43.º

##### Duração do mandato

A duração do mandato dos membros eleitos do Sindicato, a qualquer nível e, nomeadamente, da mesa da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador, é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

#### Artigo 44.º

##### Gratuidade do cargo

- 1 — O exercício dos cargos associativos é gratuito.
- 2 — Os membros eleitos do Sindicato que, por motivos do desempenho das suas funções, percam toda ou parte da retribuição regularmente auferida pelo seu trabalho têm direito ao reembolso pelo Sindicato das importâncias correspondentes.

#### Artigo 45.º

##### Destituição

- 1 — Os membros eleitos podem ser destituídos pelo órgão que os elegeu desde que em reunião que haja sido convocada expressamente para este efeito, com a antecedência mínima de 15 dias, e desde que votada por, pelo menos, dois terços do número total de associados presentes.
- 2 — O órgão que destituir, pelo menos, 50 % dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão provisória em substituição do órgão ou órgãos destituídos.
- 3 — Se os membros destituídos nos termos dos números anteriores não atingirem a percentagem referida no n.º 2, a substituição só se verificará a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.
- 4 — Nos casos previstos no n.º 2 realizar-se-ão eleições extraordinárias para o órgão ou órgãos cujos membros tiverem sido destituídos no prazo máximo de 90 dias, salvo se essa destituição se verificar no último ano do mandato, caso em que a comissão provisória eleita exercerá as funções até ao seu termo.
- 5 — O órgão ou órgãos eleitos nos termos do número anterior completarão o mandato do órgão ou órgãos substituídos.
- 6 — O disposto nos n.ºs 1, 2, 3, 4 e 5 aplicar-se-á aos casos de renúncia, abandono de funções ou impedimento dos membros de qualquer órgão.
- 7 — Considera-se abandono de funções o facto de o membro eleito de um órgão não comparecer para desempenhar o seu cargo no prazo de 30 dias após a convocação ou faltar, injustificadamente, a cinco reuniões do órgão a que pertencer.
- 8 — A declaração de abandono de funções é da competência da mesa da assembleia geral a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.

#### Artigo 46.º

##### Preenchimento de vagas

- 1 — No caso de ocorrer qualquer vaga entre os membros efectivos de um órgão, o seu preenchimento será feito de entre os suplentes, se os houver, pela ordem da sua apresentação na lista.
- 2 — O mandato dos membros suplentes, quando chamados à efectividade, coincide com os dos membros substituídos.

#### Artigo 47.º

##### Direito de participação

Os membros suplentes têm o direito de participar nas reuniões do respectivo órgão, embora sem direito a voto.

## Artigo 48.º

### Quórum

Os órgãos do Sindicato só poderão deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

## Artigo 49.º

### Deliberações

1 — As deliberações dos órgãos do Sindicato são tomadas por maioria simples salvo disposição legal ou estatutária em contrário.

2 — Em caso de empate, proceder-se-á a nova votação e, caso o empate se mantenha, fica a deliberação adiada para nova reunião.

3 — Das reuniões deverá sempre lavrar-se acta.

## Artigo 50.º

### Convocação de reuniões

Salvo disposição em contrário, as reuniões dos órgãos do Sindicato são efectuadas pelos respectivos presidentes.

### SUBSECÇÃO II

#### Assembleia geral

## Artigo 51.º

### Composição

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do Sindicato e é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

## Artigo 52.º

### Competências

Compete, em especial, à assembleia geral:

a) Eleger os membros da mesa da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador;

b) Deliberar sobre a destituição dos membros da mesa da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador;

c) Autorizar a direcção central a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;

d) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os associados, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo de processos a fim de habilitar a assembleia geral a decidir conscientemente;

e) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção central e da assembleia de delegados;

f) Deliberar sobre a alteração aos estatutos;

g) Deliberar sobre a integração, fusão ou dissolução do Sindicato e consequente liquidação do seu património;

h) Aprovar, modificar ou rejeitar o relatório de actividades e as contas, bem como o plano de actividades e o orçamento apresentados pela direcção central e os pareceres do conselho fiscalizador.

## Artigo 53.º

### Reuniões

1 — A assembleia geral reunirá, obrigatoriamente, em sessão ordinária:

a) Até 31 de Março de cada ano, para aprovar ou rejeitar o relatório de actividades e as contas apresentadas pela direcção central, bem como o parecer do conselho fiscalizador;

b) Até 31 de Dezembro de cada ano, para aprovar, modificar ou rejeitar o plano de actividades e o orçamento para o ano seguinte, apresentados pela direcção central, acompanhados pelos respectivos pareceres do conselho fiscalizador;

c) De quatro em quatro anos para exercer as atribuições previstas na alínea a) do artigo 52.º

2 — A assembleia geral reunirá, em sessão extraordinária:

a) Sempre que a mesa da assembleia geral o entender necessário;

b) A solicitação da direcção central;

c) A solicitação da assembleia de delegados;

d) A requerimento de pelo menos, um décimo ou 200 dos associados, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3 — Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

4 — Nos casos previstos nas alíneas a), b), c) e d) do n.º 2 o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral de forma a que esta se realize no prazo máximo de 30 dias após a recepção do requerimento, salvo motivo justificado em que o prazo máximo é de 60 dias.

## Artigo 54.º

### Convocação

1 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa da assembleia geral ou, em caso de impedimento, por um dos secretários através de anúncios convocatórios publicados em, pelo menos, um dos jornais mais lidos da área em que o sindicato exerce a sua actividade, com a antecedência mínima de 15 dias.

2 — Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes das alíneas b), c), f) e g) do artigo 52.º, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios é de 30 dias e, se se tratar de assembleia geral eleitoral, o prazo é de 60 dias.

## Artigo 55.º

### Início das reuniões

1 — As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada, desde que esteja presente a maioria dos sócios, ou trinta minutos mais tarde, com a presença de qualquer número de sócios, salvo disposição em contrário.

2 — As reuniões extraordinárias requeridas pelos associados, ao abrigo do disposto na alínea d) do artigo 53.º, não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de requerentes.

## Artigo 56.º

### Reuniões descentralizadas

1 — As reuniões da assembleia geral poderão realizar-se num único local ou em diversos locais, dentro da área de actividade do sindicato, no mesmo dia ou em dias diferentes.

2 — Compete à mesa da assembleia geral deliberar sobre a forma de realização da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar a mais ampla participação dos associados.

3 — As demais normas de funcionamento da assembleia geral constam do anexo III dos presentes estatutos.

### SUBSECÇÃO III

#### Mesa da assembleia geral

## Artigo 57.º

### Composição

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e dois secretários.

2 — Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído por um dos secretários a designar entre si.

## Artigo 58.º

### Competência

Compete à mesa da assembleia geral:

a) Convocar e presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;

b) Dar conhecimento à assembleia geral das propostas, dos projectos de deliberação e requerimento, depois de verificar a sua regularidade, e pô-los à discussão;

c) Elaborar as actas das reuniões da assembleia geral;

d) Dar posse aos novos membros eleitos para os corpos gerentes.

### SUBSECÇÃO IV

#### Direcção central

## Artigo 59.º

### Composição

A direcção central do Sindicato é constituída por um mínimo de cinco e um máximo de nove membros efectivos e um mínimo de três membros suplentes, eleitos pela assembleia geral, procurando assegurar a representação de todos os distritos abrangidos pelo Sindicato.

## Artigo 60.º

### Competências

Compete à direcção central, em especial:

a) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;

b) Aceitar e recusar os pedidos de inscrição dos associados;

c) Dirigir e coordenar a actividade do Sindicato, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações da assembleia geral;

d) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral o relatório de actividades e as contas, bem como o plano de actividades e o orçamento para o ano seguinte, acompanhados dos respectivos pareceres do conselho fiscalizador;

e) Assegurar o regular funcionamento e a gestão do Sindicato, designadamente nos domínios patrimonial, administrativo, financeiro e do pessoal;

f) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato que será conferido e assinado no acto da posse da nova direcção central;

g) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deva pronunciar-se;

h) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;

i) Exercer o poder disciplinar;

j) Promover a constituição de grupos de trabalho para o desenvolvimento da actividade sindical e coordenar a sua actividade.

## Artigo 61.º

### Definição de funções

A Direcção central, na sua primeira reunião, deverá:

a) Eleger, de entre os seus membros, um presidente ou coordenador e uma comissão executiva, fixando o número dos membros desta;

b) Definir as funções de cada um dos restantes membros;

c) Aprovar as normas do seu próprio funcionamento.

## Artigo 62.º

### Vinculação

1 — Para que o Sindicato fique obrigado basta que os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros da direcção central.

2 — A direcção central poderá delegar poderes na comissão executiva, bem como constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo para tal fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

## Artigo 63.º

### Reuniões

1 — A direcção central reúne sempre que necessário e, no mínimo, uma vez por mês.

2 — A direcção central reúne, extraordinariamente:

a) Por deliberação própria;

b) Sempre que a comissão executiva o entender necessário.

## Artigo 64.º

### Deliberações e quórum

1 — As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos seus membros presentes.

2 — A direcção só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

## Artigo 65.º

### Competências da comissão executiva

1 — Por delegação de poderes da direcção central, competirá à comissão executiva:

a) A aplicação das deliberações da direcção e o acompanhamento da sua execução.

b) O regular funcionamento e a gestão corrente do sindicato, designadamente nos domínios patrimonial, administrativo, financeiro e do pessoal;

c) Elaboração e a apresentação anual à direcção central das contas do exercício anterior, bem como o seu relatório justificativo e do orçamento para o ano seguinte;

d) Assegurar as condições e os apoios necessários ao desempenho das competências do conselho fiscalizador;

e) Elaboração do inventário actualizado dos haveres do Sindicato, que será conferido e assinado no acto da posse de cada nova direcção central;

f) As demais competências que lhe forem delegadas pela direcção central.

2 — A comissão executiva será presidida pelo presidente ou coordenador da direcção central.

3 — A comissão executiva, na sua primeira reunião, deverá definir as funções de cada um dos seus membros.

## SUBSECÇÃO V

### Assembleia de delegados

## Artigo 66.º

### Composição

A assembleia de delegados é constituída por todos os delegados sindicais associados do Sindicato.

## Artigo 67.º

### Funcionamento

1 — A assembleia de delegados poderá reunir por áreas regionais, sectores de actividade ou grupos sócio-profissionais para debater assuntos de interesse específico dos trabalhadores abrangidos.

2 — O funcionamento da assembleia de delegados consta do regulamento que constitui o anexo iv dos presentes estatutos.

## Artigo 68.º

### Competência

Compete, em especial, à assembleia de delegados:

a) Discutir e analisar a situação político-social na perspectiva da defesa dos interesses imediatos dos trabalhadores;

b) Apreciar a acção sindical desenvolvida, com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação;

c) Dinamizar, em colaboração com a direcção central, a execução das deliberações dos órgãos do Sindicato tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

d) Definir a forma de cobrança da quotização sindical por proposta da direcção central;

e) Deliberar sobre o pedido de readmissão de associados que tenham sido expulsos;

f) Dar parecer nos processos disciplinares instaurados aos associados;

g) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção central;

h) Eleger e destituir os secretários da sua mesa.

## Artigo 69.º

### Reuniões

1 — A assembleia de delegados reunirá em sessão ordinária:

a) Trimestralmente para exercer as atribuições constantes das alíneas a) e b) do artigo 68.º;

b) Quadrienalmente para eleger os secretários de respectiva mesa.

2 — A assembleia de delegados reunirá ainda em sessão extraordinária:

a) Por iniciativa da respectiva mesa;

b) A solicitação da direcção central;

c) A requerimento de, pelo menos, um décimo dos seus membros.

3 — Os pedidos de convocação da assembleia de delegados deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, à respectiva mesa, deles constando uma proposta de ordem de trabalho.

## Artigo 70.º

### Convocação

1 — A convocação da assembleia de delegados é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, por um dos secretários, através de convocatórias a enviar a cada um dos seus membros, com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Em caso de urgência devidamente justificada, a convocação da assembleia de delegados poderá ser feita com a antecedência mínima de 24 horas e através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz.

3 — A mesa da assembleia de delegados é constituída por um presidente, a designar pela direcção central de entre os seus membros, e por quatro secretários eleitos de entre os membros da assembleia.

## SUBSECÇÃO VI

### Conselho fiscalizador

## Artigo 71.º

### Composição

1 — O conselho fiscalizador é constituído por três membros.

2 — Os membros do conselho fiscalizador são eleitos, quadrienalmente, pela assembleia geral.

## Artigo 72.º

### Competências

Compete ao conselho fiscalizador fiscalizar o cumprimento dos estatutos e regulamentos do Sindicato e dar

parecer sobre o relatório de actividades e contas bem como sobre o plano de actividades e o orçamento apresentado pela direcção central.

#### Artigo 73.º

##### Reuniões

O conselho fiscalizador reunirá, sempre que necessário e, pelo menos, de três em três meses.

#### Artigo 74.º

##### Quórum e deliberações

1 — O conselho fiscalizador só pode deliberar validamente desde que estejam presentes a maioria dos seus membros.

2 — As deliberações são tomadas pela maioria simples dos votos dos membros presentes.

### CAPÍTULO VII

#### Fundos

#### Artigo 75.º

##### Fundos

Constituem fundos do Sindicato:

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

#### Artigo 76.º

##### Valor da quota

1 — A quotização mensal a pagar por cada associado é de 1 % das suas retribuições líquidas mensais.

2 — A assembleia geral poderá fixar uma percentagem ou base de incidência diferentes das previstas no número anterior para a quotização mensal a ser paga pelos associados reformados.

#### Artigo 77.º

##### Aplicação das receitas

As receitas serão obrigatoriamente aplicadas no pagamento das despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato.

#### Artigo 78.º

##### Orçamento e contas

1 — A direcção central deverá submeter à apreciação da assembleia geral:

- a) Até 31 de Dezembro de cada ano, o plano de actividades bem como o orçamento para o ano seguinte, acompanhados do parecer do conselho fiscalizador;
- b) Até 31 de Março de cada ano, o relatório de actividades e as contas relativas ao ano anterior acompanhados do parecer do conselho fiscalizador.

2 — O relatório de actividades, o plano de actividades, o orçamento e as contas estarão patentes aos associados,

na sede, delegações do Sindicato e nas secções sindicais de empresa, com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da realização da assembleia geral.

### CAPÍTULO VIII

#### Integração, fusão e dissolução

#### Artigo 79.º

##### Condições

A integração, fusão e dissolução do Sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de 30 dias.

#### Artigo 80.º

##### Destino dos bens

A assembleia geral que deliberar a integração, fusão ou dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato ser distribuídos pelos associados.

### CAPÍTULO IX

#### Alteração dos estatutos

#### Artigo 81.º

##### Condições

Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de 30 dias.

### CAPÍTULO X

#### Eleições

#### Artigo 82.º

##### Assembleia geral eleitoral

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador são eleitos por uma assembleia geral eleitoral constituída por todos os associados que, à data da sua realização, estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e tenham pago as suas quotas nos dois meses anteriores.

2 — Para os efeitos no disposto no número anterior considera-se a quotização paga a outros sindicatos pelos associados abrangidos por medidas de reestruturação sindical, bem como equivalente ao pagamento de quotização as situações de isenção previstas na alínea i) do artigo 19.º

#### Artigo 83.º

##### Funcionamento

A forma de funcionamento da assembleia geral eleitoral, bem como o processo eleitoral constam do regulamento eleitoral, que constitui o anexo v dos presentes estatutos.

Artigo 84.º

**Prazo**

A assembleia geral eleitoral deve ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato dos membros da mesa da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador.

**CAPÍTULO XI**

**Símbolo e bandeira**

Artigo 85.º

**Símbolo**

O símbolo do Sindicato é constituído por um sobreiro com uma orla onde se lê Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte.

Artigo 86.º

**Bandeira**

A bandeira do Sindicato é em tecido, com o símbolo estampado.

**ANEXO I**

**Regulamento dos delegados sindicais**

Artigo 1.º

Os delegados sindicais são representantes eleitos pelos associados de uma empresa, estabelecimento, unidade de produção ou serviço, que actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade sindical nos locais de trabalho e participam nos órgãos do Sindicato, nos termos previstos nos estatutos.

Artigo 2.º

Os delegados sindicais são eleitos ou destituídos por voto directo e secreto, cabendo à direcção definir, organizar e assegurar a regularidade do processo eleitoral, ouvidos os associados participantes na eleição.

Artigo 3.º

Só pode ser delegado sindical o trabalhador, sócio do Sindicato, que reúna as seguintes condições:

- a) Estar em pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Ter mais de 16 anos de idade.

Artigo 4.º

O número de delegados sindicais fica dependente das características e dimensões dos locais de trabalho ou áreas geográficas, cabendo exclusivamente à direcção central do Sindicato, às direcções distritais ou locais ou aos trabalhadores determiná-lo, de acordo com as necessidades da actividade sindical.

Artigo 5.º

1 — O mandato dos delegados sindicais é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

2 — A eleição dos delegados sindicais deverá verificar-se nos dois meses seguintes ao termo do mandato.

Artigo 6.º

1 — A destituição dos delegados sindicais é da competência dos trabalhadores que os elegeram e pode verificar-se a todo o tempo.

2 — A destituição verificar-se-á por deliberação do plenário de trabalhadores convocado expressamente para o efeito com a antecedência mínima de oito dias e desde que votada por, pelo menos, dois terços do número de trabalhadores presentes.

3 — O plenário que destituir o ou os delegados sindicais deverá proceder à eleição do ou dos substitutos.

Artigo 7.º

A eleição e a destituição de delegados sindicais será comunicada à entidade patronal pelo Sindicato, após o que os delegados iniciarão ou cessarão imediatamente as suas funções.

Artigo 8.º

Os delegados sindicais gozam dos direitos e garantias estabelecidos na lei e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

**ANEXO II**

**Regulamento das delegações**

Artigo 1.º

1 — A organização descentralizada do Sindicato assenta nas delegações.

2 — As delegações poderão ser de âmbito local, abrangendo um ou mais concelhos, ou de âmbito distrital.

3 — O âmbito geográfico de cada delegação será definido pelo órgão do Sindicato que, nos termos dos estatutos, tem competência para deliberar sobre a criação das delegações.

Artigo 2.º

As delegações locais e distritais, como formas de organização descentralizada, orientam a sua acção pelos princípios e objectivos definidos nos estatutos do Sindicato e pelas deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos.

Artigo 3.º

Compete, em especial, às delegações:

- a) Organizar os associados para a defesa dos seus interesses colectivos;
- b) Promover e organizar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores no âmbito da sua actividade, bem como apoiar as acções com idêntico objectivo;
- c) Levar à prática as orientações do movimento sindical unitário e do Sindicato e dar execução às deliberações dos órgãos deste tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

d) Alicerçar a solidariedade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência sindical e política;

e) Incentivar a filiação dos trabalhadores não sindicalizados;

f) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis do trabalho, instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e disposições regulamentares na defesa dos interesses dos trabalhadores;

g) Manter os trabalhadores informados de toda a actividade sindical;

h) Informar a direcção central acerca dos problemas dos trabalhadores;

i) Contribuir para a formação sindical dos trabalhadores;

j) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhes sejam presentes pelos órgãos dos sindicatos.

#### Artigo 4.º

Para a prossecução dos seus fins, as delegações devem, nomeadamente:

a) Coordenar, apoiar e dinamizar a actividade sindical na área da sua actividade, de acordo com os princípios definidos nos estatutos e as deliberações dos órgãos do Sindicato;

b) Desenvolver a organização dos trabalhadores de forma a garantir uma estreita e contínua ligação destes ao Sindicato, designadamente através da eleição de delegados sindicais, comissões intersindicais e da constituição das secções sindicais;

c) Incentivar a organização dos jovens e das mulheres, criando para o efeito comissões orientadas para estas frentes específicas de trabalho;

d) Participar nas estruturas locais e regionais do movimento sindical da área da sua actividade;

e) Fomentar iniciativas com vista à formação sindical e profissional e à promoção social e cultural dos associados.

#### Artigo 5.º

Os órgãos das delegações são:

a) Das delegações locais:

A assembleia local;

A assembleia de delegados local;

A direcção local;

b) Das delegações distritais:

A assembleia distrital;

A assembleia de delegados distrital;

A direcção distrital.

#### Artigo 6.º

A assembleia local e a assembleia distrital são constituídas pelos associados inscritos na área da respectiva delegação que estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 7.º

1 — A convocação e funcionamento da assembleia local e da assembleia distrital rege-se-á pelo regulamento da assembleia geral com as necessárias adaptações.

2 — A mesa da assembleia local e da assembleia distrital é constituída pela direcção da respectiva delegação.

#### Artigo 8.º

1 — A assembleia de delegados local e a assembleia de delegados distrital é constituída pelos delegados sindicais associados do Sindicato que exercem a sua actividade na área da delegação.

2 — A assembleia de delegados local e a assembleia de delegados distrital poderão reunir por sectores de actividade ou categorias profissionais para debater assuntos específicos dos trabalhadores de determinado sector de actividade ou categoria profissional.

#### Artigo 9.º

Compete, em especial, à assembleia de delegados local e à assembleia de delegados distrital:

a) Discutir e analisar a situação político-sindical na perspectiva de defesa dos interesses imediatos dos trabalhadores;

b) Apreciar a acção sindical desenvolvida com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação;

c) Dinamizar, em colaboração com a direcção central ou as direcções locais ou distritais, a execução das deliberações dos órgãos do Sindicato tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

d) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção central ou respectivas direcções locais ou distritais.

#### Artigo 10.º

1 — A convocação da assembleia de delegados local e da assembleia de delegados distrital pode ser feita pela direcção da respectiva delegação ou pela direcção central, por meio de circular enviada a todos os seus membros com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Em caso de urgência, a convocação pode ser feita com a antecedência mínima de 24 horas e através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz.

3 — A direcção local ou distrital enviará, obrigatoriamente, sempre que proceda à convocação da respectiva assembleia de delegados, nos prazos referidos nos números anteriores, cópia das convocatórias à direcção central do Sindicato.

#### Artigo 11.º

1 — A assembleia de delegados local ou distrital reúne-se, ordinariamente, de dois em dois meses e extraordinariamente:

a) Sempre que a respectiva direcção local ou distrital ou ainda a direcção central o entender conveniente;

b) A requerimento de, pelo menos, um décimo dos seus membros.

2 — Compete aos responsáveis pela convocação da assembleia de delegados apresentar uma proposta de ordem de trabalhos.

#### Artigo 12.º

As deliberações são tomadas por simples maioria de votos, salvo disposição em contrário, não sendo permitido o voto por procuração ou por correspondência.

#### Artigo 13.º

A mesa da assembleia de delegados local ou distrital é constituída pela respectiva direcção local ou distrital.

#### Artigo 14.º

1 — A direcção local ou distrital é constituída pelos membros da direcção central procedentes da respectiva região.

2 — Sempre que as necessidades da acção sindical o justifiquem, a direcção central pode designar, de entre os seus membros, outros dirigentes para integrarem as direcções locais e distritais, independentemente de pertencerem ou não à respectiva região.

#### Artigo 15.º

Compete às direcções local e distrital, em especial:

a) Dirigir e coordenar a actividade da respectiva delegação, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações dos órgãos do Sindicato;

b) Submeter à apreciação da direcção central os assuntos sobre os quais esta deva pronunciar-se.

#### Artigo 16.º

1 — A direcção local ou distrital deverá definir as funções de cada um dos seus membros, tendo em consideração as tarefas que se lhe colocam, designadamente quanto à política reivindicativa e à defesa das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores, à organização dos trabalhadores, à informação e propaganda, à formação sindical.

2 — A direcção, local ou distrital, poderá, se o entender conveniente, eleger de entre os seus membros uma comissão executiva, fixando o seu número.

#### Artigo 17.º

1 — A direcção, local ou distrital, reúne sempre que necessário e, obrigatoriamente, de 15 em 15 dias, sendo as deliberações tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes.

2 — A direcção, local ou distrital, só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

#### Artigo 18.º

As despesas com o funcionamento das delegações serão suportadas pelo Sindicato de acordo com o orçamento do Sindicato, aprovado pela assembleia geral.

### ANEXO III

#### Regulamento da assembleia geral

#### Artigo 1.º

1 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, por um dos

secretários através de anúncios convocatórios publicados em, pelo menos, um dos jornais mais lidos da área em que o Sindicato exerce a sua actividade, com a antecedência mínima de 15 dias.

2 — Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes das alíneas b), c), f) e g) do artigo 52.º dos estatutos do Sindicato, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios é de 30 dias e, se se tratar da assembleia geral eleitoral, o prazo é de 60 dias.

#### Artigo 2.º

1 — As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada, desde que esteja presente a maioria dos sócios, ou trinta minutos mais tarde, com a presença de qualquer número de sócios, salvo disposição em contrário.

2 — As reuniões extraordinárias requeridas pelos associados, ao abrigo do disposto na alínea d) do n.º 2 do artigo 53.º dos estatutos do Sindicato, não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião, pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

#### Artigo 3.º

Compete, em especial, ao presidente:

a) Convocar as reuniões da assembleia geral, nos termos definidos nos estatutos do Sindicato e no presente regulamento;

b) Presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;

c) Dar posse aos novos membros eleitos da mesa da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador;

d) Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;

e) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros de actas.

#### Artigo 4.º

Compete, em especial, aos secretários:

a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;

b) Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia geral;

c) Redigir as actas;

d) Informar os associados das deliberações da assembleia geral;

e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia geral.

#### Artigo 5.º

1 — As reuniões da assembleia geral poderão realizar-se num único local ou em diversos locais, mas sempre dentro da área da actividade do Sindicato e no mesmo dia ou em dias diferentes.

2 — Compete à mesa da assembleia geral deliberar sobre a forma de realização da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar a mais ampla participação dos associados.



#### Artigo 6.º

A participação dos associados nas reuniões da assembleia geral descentralizadas far-se-á de acordo com os cadernos previamente organizados pela mesa da assembleia geral.

#### Artigo 7.º

Compete à mesa da assembleia geral e, no caso de impossibilidade dos seus membros, a associados por si mandatados, presidir às reuniões da assembleia geral descentralizadas.

#### Artigo 8.º

1 — Com a convocação da assembleia geral descentralizada serão tornadas públicas as propostas a submeter à sua apreciação.

2 — O associado que pretender apresentar propostas de alteração ou novas propostas sobre os assuntos constantes da ordem de trabalhos deverá enviá-las, por escrito, à mesa da assembleia geral nos oito dias seguintes à convocação da assembleia geral.

#### Artigo 9.º

A mesa da assembleia geral assegurará, na medida do possível, que antes da reunião da assembleia geral, sejam dadas a conhecer aos associados as propostas a discutir.

#### Artigo 10.º

Salvo os casos previstos no regulamento eleitoral, não é permitido nem o voto por correspondência nem o voto por procuração.

### ANEXO IV

#### Regulamento da assembleia de delegados

#### Artigo 1.º

A assembleia de delegados é constituída por todos os delegados sindicais, associados do Sindicato.

#### Artigo 2.º

1 — A assembleia de delegados poderá reunir:

- a) Em sessão plenária;
- b) Por áreas regionais, mas sempre na área de actividade do Sindicato;
- c) Por sectores de actividade;
- d) Por categorias profissionais.

2 — O âmbito da reunião da assembleia de delegados constará da respectiva convocatória e será determinado em função dos assuntos a debater.

3 — A assembleia de delegados reunirá sempre, em sessão plenária, para exercer as atribuições constantes das alíneas e), f) e h) do artigo 68.º dos estatutos do Sindicato.

#### Artigo 3.º

A assembleia de delegados reunirá em sessão ordinária:

- a) Trimestralmente, para exercer as atribuições constantes das alíneas a) e b) do artigo 68.º dos estatutos do Sindicato;

- b) Quadrienalmente, para eleger os secretários da respectiva mesa.

#### Artigo 4.º

1 — A assembleia de delegados reunirá em sessão extraordinária:

- a) Por iniciativa da respectiva mesa;
- b) A solicitação da direcção central;
- c) A requerimento de, pelo menos, um décimo dos seus membros.

2 — Os pedidos de convocação da assembleia de delegados deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da respectiva mesa, deles constando uma proposta de ordem de trabalho.

3 — Tendo em consideração os assuntos a debater, a mesa deliberará sobre a forma de reunião da assembleia de delegados, de acordo com o disposto no artigo 2.º

#### Artigo 5.º

1 — A convocação da assembleia de delegados é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, por um dos secretários, através de convocatórias a enviar a cada um dos seus membros com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Em caso de urgência devidamente justificada, a convocação da assembleia de delegados poderá ser feita com a antecedência mínima de 24 horas e através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz.

#### Artigo 6.º

As reuniões da assembleia de delegados têm início à hora marcada, desde que esteja presente a maioria dos seus membros, ou trinta minutos mais tarde com a presença de qualquer número de membros, salvo disposição em contrário.

#### Artigo 7.º

As reuniões extraordinárias da assembleia de delegados requeridas pelos seus membros não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

#### Artigo 8.º

Compete, em especial, ao presidente:

- a) Convocar as reuniões da assembleia de delegados, nos termos definidos no presente regulamento;
- b) Presidir às reuniões da assembleia de delegados, assegurando o bom andamento dos trabalhos;
- c) Dar posse aos novos membros eleitos da mesa da assembleia de delegados.

#### Artigo 9.º

Compete, em especial, aos secretários:

- a) Preparar e expedir os avisos convocatórios;
- b) Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia de delegados;

- c) Preparar as reuniões;
- d) Redigir as actas;
- e) Informar os delegados sindicais das deliberações da assembleia de delegados;
- f) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia de delegados;
- g) Substituir o presidente da mesa nos seus impedimentos.

#### Artigo 10.º

1 — As deliberações da assembleia de delegados são tomadas, salvo deliberação em contrário, por simples maioria dos membros presentes.

2 — A votação é por braço no ar, salvo a eleição para os secretários da mesa, que é por voto directo e secreto.

#### Artigo 11.º

1 — A mesa da assembleia de delegados é constituída por um presidente, designado de entre os seus membros, e por quatro secretários, eleitos pela assembleia de delegados de entre os membros presentes na assembleia.

2 — Os secretários da mesa da assembleia de delegados não podem fazer parte do conselho fiscalizador.

#### Artigo 12.º

1 — A eleição dos secretários da mesa da assembleia de delegados verificar-se-á de quatro em quatro anos, na primeira reunião que ocorrer após a eleição dos novos membros da mesa da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador.

2 — A eleição, por voto directo e secreto, incidirá sobre os delegados sindicais mais votados.

#### Artigo 13.º

A perda de qualidade de delegado sindical determina a sua exclusão da assembleia de delegados, bem como de membro da respectiva mesa.

#### Artigo 14.º

A assembleia de delegados poderá deliberar a constituição, entre os seus membros, de comissões eventuais ou permanentes para tratar de questões específicas relacionadas com a sua actividade.

#### Artigo 15.º

A eleição prevista no artigo 12.º do presente regulamento terá lugar na primeira reunião que ocorrer após a sua aprovação pela assembleia geral.

### ANEXO V

#### Regulamento eleitoral

#### Artigo 1.º

1 — Nos termos do artigo 82.º dos estatutos do Sindicato, os membros da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador são eleitos por uma

assembleia geral eleitoral constituída por todos os associados que:

a) À data da sua realização estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais;

b) Tenham pago as suas quotas, nos casos em que sejam devidas, nos dois meses anteriores àquele em que se realiza a reunião.

2 — Para efeitos do disposto na alínea b) do n.º 1, considera-se a quotização paga a outros sindicatos pelos associados abrangidos por medidas de reestruturação sindical, bem como equivalente ao pagamento de quotização as situações de impedimento por doença, por serviço militar e o desemprego.

#### Artigo 2.º

Os associados que sejam membros da comissão de fiscalização não podem ser eleitos para os órgãos referidos no artigo anterior.

#### Artigo 3.º

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral, que deve, nomeadamente:

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia geral eleitoral e as assembleias distritais eleitorais;
- c) Promover a organização dos cadernos eleitorais;
- d) Apreciar em última instância as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;
- e) Receber as candidaturas e verificar a sua regularidade;
- f) Deliberar sobre o horário de funcionamento das assembleias eleitorais e localização das mesas de voto;
- g) Promover a constituição das mesas de voto;
- h) Promover a confecção dos boletins de voto;
- i) Presidir ao acto eleitoral.

#### Artigo 4.º

As eleições devem ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato dos membros da mesa da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador.

#### Artigo 5.º

A convocação das assembleias eleitorais será feita por meio de anúncios convocatórios afixados na sede do Sindicato, nas delegações e secções sindicais, e publicados em, pelo menos, um dos jornais diários mais lidos na área do Sindicato, com a antecedência mínima de 60 dias.

#### Artigo 6.º

1 — Os cadernos eleitorais, depois de organizados, deverão ser afixados na sede do Sindicato, nas delegações e secções sindicais no prazo de 45 dias após a data da convocação das assembleias eleitorais.

2 — Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes aos da sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de 48 horas, após a recepção da reclamação.

3 — As cópias dos cadernos eleitorais a afixar nas secções sindicais incluirão apenas os eleitores que exercem a sua actividade na respectiva empresa, unidade de produção ou serviço.

#### Artigo 7.º

1 — A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral:

- a) Da lista contendo a identificação dos candidatos e dos órgãos do Sindicato a que cada associado se candidata;
- b) Do termo individual ou colectivo de aceitação da candidatura;
- c) Do programa de acção;
- d) Da indicação do seu representante na comissão de fiscalização.

2 — As listas de candidatura terão de ser subscritas por, pelo menos, um décimo ou 200 associados do Sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3 — Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de associado, idade, residência e designação da empresa onde trabalham.

4 — Os candidatos subscritores da candidatura serão identificados pelo nome completo legível, assinatura, número de associado e empresa onde trabalham.

5 — As listas de candidaturas só serão consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos a eleger.

6 — Cada candidato só pode apresentar-se numa lista de candidatura.

7 — A apresentação das listas de candidatura deverá ser feita no prazo de 30 dias após a data da convocação da assembleias eleitorais.

8 — O primeiro subscritor de cada lista é o responsável pela candidatura, devendo fornecer à mesa da assembleia geral os elementos necessários para ser localizado rapidamente, sendo através dele que a mesa da assembleia geral comunicará com a lista respectiva.

#### Artigo 8.º

1 — A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao encerramento do prazo para a entrega das listas das candidaturas.

2 — Com vista ao suprimento das irregularidades encontradas, toda a documentação será devolvida ao responsável pela candidatura da lista, mediante termo de entrega, com indicação escrita das irregularidades e das normas legais ou estatutárias infringidas, o qual deverá saná-las no prazo de três dias a contar da data da entrega.

3 — Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia geral decidirá, nas 24 horas seguintes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

4 — A cada uma das listas corresponderá uma letra maiúscula pela ordem alfabética da sua entrega à mesa da assembleia geral.

5 — As listas de candidatura concorrentes às eleições bem como os respectivos programas de acção serão afixados na sede do Sindicato e suas delegações desde a data da sua aceitação definitiva até à realização do acto eleitoral.

#### Artigo 9.º

1 — Será constituída uma comissão de fiscalização composta pelo presidente da mesa da assembleia geral ou por um seu representante e por um representante de cada uma das listas concorrentes, definitivamente aceites.

2 — Compete à comissão eleitoral:

- a) Fiscalizar o processo eleitoral;
- b) Elaborar um relatório de eventuais irregularidades do acto eleitoral e entregá-lo à mesa da assembleia geral;
- c) Distribuir, entre as diferentes listas, a utilização do aparelho técnico do Sindicato dentro das possibilidades deste assegurando ainda a igualdade de oportunidades e a imparcialidade no tratamento das listas concorrentes às eleições.

3 — A comissão de fiscalização inicia as suas funções após o termo do prazo referido no n.º 3 do artigo 8.º

#### Artigo 10.º

1 — A campanha eleitoral tem o seu início a partir da decisão prevista no n.º 3 do artigo 8.º e termina na antevéspera do acto eleitoral.

2 — A campanha será orientada livremente pelas listas concorrentes, não podendo no entanto ser colada ou distribuída, por qualquer forma, propaganda das listas no interior da sede e das delegações do Sindicato, devendo a direcção central estabelecer locais fixos para colocação, em igualdade de circunstâncias, da propaganda das listas naquelas instalações.

3 — O Sindicato compartilhará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista num montante igual para todos, a fixar pela direcção central, ou no orçamento aprovado, de acordo com as possibilidades financeiras do Sindicato, assegurando ainda a igualdade de oportunidades e a imparcialidade no tratamento das listas concorrentes.

#### Artigo 11.º

O horário de funcionamento da assembleia geral eleitoral será objecto de deliberação da mesa da assembleia geral.

#### Artigo 12.º

1 — Funcionarão mesas de voto no local ou locais a determinar pela mesa da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar aos associados a possibilidade de participar no acto eleitoral.

2 — A mesa da assembleia geral promoverá até cinco dias antes da data das assembleias eleitorais a constituição das mesas de voto.

3 — Estas serão compostas por um representante da mesa de assembleia geral, que presidirá, e por um representante, devidamente credenciado, de cada uma das listas, aos quais competirá exercer as funções de secretário.

4 — À mesa de voto competirá assegurar o processo eleitoral no seu âmbito e, ainda, pronunciar-se sobre qualquer reclamação apresentada no decorrer da votação, sendo as deliberações tomadas por maioria simples dos membros presentes.

### Artigo 13.º

- 1 — O voto é secreto.
- 2 — Não é permitido o voto por procuração.
- 3 — É permitido o voto por correspondência, desde que:

a) O boletim de voto esteja dobrado em quatro e contido em envelope fechado;

b) Do referido envelope conste o número e a assinatura do associado reconhecida por notário, abonada por autoridade administrativa ou pela mesa da assembleia geral, ou acompanhada do cartão de associado;

c) Este envelope introduzido noutra, será endereçado e remetido por correio registado ou entregue em mão à mesa da assembleia geral.

4 — Só serão considerados os votos por correspondência recebidos até à hora de encerramento da votação.

5 — Os votos por correspondência só serão abertos depois de recebidas todas as actas das mesas de voto e de se verificar, pela descarga nos cadernos eleitorais, não ter o associado votado directamente em nenhuma delas, sendo eliminado o voto por correspondência se tal tiver acontecido.

### Artigo 14.º

1 — Os boletins de voto, editados pelo Sindicato sob controlo da mesa da assembleia geral, terão as dimensões apropriadas para neles caber a indicação de todas as listas submetidas à votação e serão impressos em papel liso e não transparente, sem qualquer marca ou sinal exterior.

2 — Em cada boletim de voto serão impressas as letras seguidas das denominações ou siglas das listas concorrentes, dispostas horizontalmente umas abaixo das outras, pela ordem que lhes caiba nos termos do artigo 8.º do presente regulamento seguindo-se a cada uma delas um quadrado.

3 — Os boletins de voto estarão à disposição dos associados na sede do Sindicato e suas delegações até cinco dias antes da data da assembleia geral eleitoral e, ainda, no próprio acto eleitoral.

4 — São nulos os boletins que não obedeçam aos requisitos dos n.ºs 1 e 2.

### Artigo 15.º

1 — A identificação dos eleitores será feita através do cartão de associado do Sindicato e, na sua falta, por meio de bilhete de identidade ou outro documento de identificação idóneo com fotografia.

2 — Dirigir-se-á o eleitor à câmara de voto situada na assembleia e, sozinho, marcará uma cruz no quadrado respectivo da lista em que vota e dobrará o boletim em quatro.

3 — Voltando para junto da mesa o eleitor entregará o boletim ao presidente da mesa, que o introduzirá na urna de voto, enquanto os secretários descarregarão os votos nos cadernos eleitorais.

4 — A entrega do boletim de voto não preenchido significa abstenção do associado; a sua entrega preenchida

de modo diverso do disposto no n.º 2 ou inutilizado por qualquer outra forma implica a nulidade do voto.

### Artigo 16.º

1 — Logo que a votação tenha terminado proceder-se-á em cada mesa à contagem dos votos e elaboração da acta com os resultados devidamente assinada pelos elementos da mesa.

2 — Após a recepção das actas de todas as mesas, a mesa da assembleia geral procederá ao apuramento final, elaborando a respectiva acta, e fará a proclamação da lista vencedora, afixando-a na sede do sindicato e suas delegações.

### Artigo 17.º

1 — Pode ser interposto recurso, com fundamento em irregularidades do acto eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral até três dias após a afixação dos resultados.

2 — A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso no prazo de 48 horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito, e afixada na sede do Sindicato e suas delegações.

3 — Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral, que será convocada expressamente para o efeito nos oito dias seguintes ao seu recebimento e que decidirá em última instância.

4 — O recurso para a assembleia geral tem de ser interposto no prazo de 24 horas após a comunicação da decisão referida no n.º 2 deste artigo.

### Artigo 18.º

O presidente cessante da mesa da assembleia geral ou o seu representante conferirá posse aos membros eleitos no prazo de cinco dias após a eleição, salvo se tiver havido recurso, caso em que a posse será conferida no prazo de cinco dias após decisão da assembleia geral.

### Artigo 19.º

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas serão da competência da mesa da assembleia geral.

Registado em 13 de março de 2012, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 28, a fl. 145 do livro n.º 2.

## **ASOP — Associação Sindical de Oficiais de Polícia, que passa a denominar-se Sindicato dos Oficiais de Polícia, da Polícia de Segurança Pública — SOP/PSP — Alteração.**

Alteração aprovada em assembleia geral no dia 11 de Fevereiro de 2012, com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2011.

## CAPÍTULO I

### Denominação, âmbito, duração e sede

#### Artigo 1.º

##### Denominação e objecto

1 — A Associação Sindical de Oficiais de Polícia, da Polícia de Segurança Pública passa doravante a ser denominada por Sindicato dos Oficiais de Polícia, da Polícia de Segurança Pública e é um sindicato dotado de personalidade jurídica e de capacidade de exercício para o cumprimento dos seus fins que visa a promoção e defesa dos interesses profissionais, culturais, sociais e económicos dos seus associados.

2 — O Sindicato dos Oficiais de Polícia é abreviadamente designado pela sigla SOP/PSP.

3 — O SOP/PSP é um sindicato constituído por oficiais da Polícia de Segurança Pública.

4 — Todas as referências no actual estatuto e alterações feitas à ASOP/PSP entendem-se feitas ao agora denominado Sindicato dos Oficiais de Polícia.

Registado em 16 de março de 2012, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 30, a fl. 145 do livro n.º 2.

### Sindicato Nacional do Corpo da Guarda Prisional — Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral extraordinária realizada em 25 de fevereiro de 2012, com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2011.

#### Estatuto

## CAPÍTULO I

### Constituição, denominação, âmbito, sede e subdelegações, princípios e objetivos

#### Artigo 1.º

##### Constituição e denominação

O Sindicato Nacional do Corpo da Guarda Prisional, adiante também designado de Sindicato, adota a sigla de SNCGP e é a associação sindical constituída pelos elementos do corpo da guarda prisional nele filiados e rege-se pelo presente estatuto.

#### Artigo 2.º

##### Âmbito

O Sindicato Nacional do Corpo da Guarda Prisional exerce a sua atividade em todo o território nacional.

#### Artigo 3.º

##### Sede e subdelegações

1 — O Sindicato tem a sua sede em Lisboa, na Rua de Martens Ferrão, 12, 1.º, Lisboa, e subdelegações no Porto e em Coimbra.

2 — A subdelegação do Porto abrange a área dos distritos do Porto, Braga, Viana do Castelo, Vila Real e Bragança.

3 — A subdelegação de Coimbra abrange a área dos distritos de Coimbra, Aveiro, Viseu, Guarda, Castelo Branco e Leiria.

#### Artigo 4.º

##### Princípios

O Sindicato rege-se pelos princípios da liberdade sindical, da organização democrática e da independência relativamente ao Estado, às confissões religiosas, aos partidos políticos ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

#### Artigo 5.º

##### Objetivos

O Sindicato prossegue os seguintes objetivos, em especial:

1) Defender e promover os direitos e interesses individuais e coletivos dos associados, de âmbito profissional, no ativo ou na situação de aposentados;

2) Fomentar a elevação técnico-profissional, cultural, social e sindical dos elementos do corpo da guarda prisional;

3) Negociar com o Estado e outras entidades competentes todas as questões que importem à realização profissional, social e material dos elementos do corpo da guarda prisional;

4) Emitir pareceres sobre a atividade profissional dos elementos da guarda prisional e constituir comissões de estudo para participar na elaboração de diplomas legais em tudo o que respeite a direitos e interesses dos associados de incidência laboral ou funcional e às matérias com relevância sindical;

5) Efetuar parcerias com entidades congéneres nacionais ou estrangeiras;

6) Promover a constante dignificação da função do corpo da guarda prisional, designadamente defendendo e assegurando a sua independência e fomentando a criação de estruturas capazes de a garantir;

7) Editar publicações e fomentar a divulgação de trabalhos relativos a todos os ramos de interesse para o corpo da guarda prisional;

8) Propor aos competentes órgãos de soberania as reformas conducentes à melhoria do sistema prisional e exigir a consulta ao Sindicato em todas as reformas relativas a essas matérias;

9) Defender ativamente e estimular a coesão moral e profissional, bem como a solidariedade entre os profissionais do corpo da guarda prisional;

10) Iniciar e intervir em processos judiciais e em procedimentos administrativos para a defesa dos direitos e interesses legítimos dos seus associados, nos termos da lei;

11) Integrar organizações nacionais e internacionais;

12) Veicular externamente as posições dos profissionais do corpo da guarda prisional sobre todos os aspetos

relevantes para a defesa da imagem, prestígio e dignidade da classe;

13) Participar, com organizações congêneres de outros países, na defesa, no âmbito internacional, dos interesses dos profissionais da guarda prisional;

14) Promover, organizar e realizar todas as ações conducentes à satisfação das reivindicações expressas pela vontade coletiva;

15) Apoiar as lutas que os associados desenvolvam desde que as mesmas resultem de decisões democraticamente tomadas e respeitem os fins expressos nos estatutos, bem como ser solidário com todos os trabalhadores em luta;

16) Recorrer a todas as formas de luta legítimas, incluindo a greve, para a defesa e promoção dos interesses dos trabalhadores.

#### Artigo 6.º

##### Organizações nacionais e internacionais

1 — O SNCGP pode filiar-se em organizações nacionais ou internacionais que prossigam fins compatíveis com os destes estatutos e com as suas atribuições, mediante prévia aprovação em assembleia geral.

2 — A representação do SNCGP nessas organizações compete ao presidente da direção.

3 — A direção, quando tal se revele necessário, pode nomear outros dirigentes ou associados para representação do SNCGP nas organizações referidas no n.º 1.

#### Artigo 7.º

##### Liberdade interna e direito de tendência

1 — O Sindicato, pela sua própria natureza democrática, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2 — As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

3 — As correntes de opinião podem exercer a sua influência e participação sem que esse direito em circunstância alguma possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

4 — A todos os sócios é garantido o direito de tendência, que se traduz na liberdade de agremiação de vontades e opiniões diversas.

5 — A tendência tem direito a organizar-se e a expressar livremente a sua opinião junto aos demais associados, sem que esta vincule os órgãos do Sindicato em que a tendência eventualmente intervenha.

6 — O direito de tendência incorpora também a possibilidade de convocar assembleias gerais extraordinárias nos termos do presente estatuto, reunindo 10 % ou 200 assinaturas dos associados.

#### Artigo 8.º

##### Constituição da tendência

1 — A tendência constitui-se com a agremiação de um número mínimo de 200 associados.

2 — A tendência formaliza a sua constituição junto da direção, entregando a lista nominal dos associados que a

compõem, assinada e acompanhada de uma declaração de cada associado, mencionando que aceita participar na identificada tendência, procedimento que deverá renovar anualmente, até ao dia 15 de janeiro.

3 — A tendência deve identificar os associados que a representem, no número máximo de três.

4 — A tendência que não exerça os direitos previstos do artigo seguinte considera-se automaticamente dissolvida.

5 — A tendência fica obrigada a comunicar à direção cada desistência ou nova adesão, momento em que remeterá lista atualizada de associados aderentes.

6 — A tendência identifica-se através de uma letra do alfabeto latino.

#### Artigo 9.º

##### Direitos da tendência

Cada tendência que reúna comprovadamente 200 associados pode:

a) Obrigar a emissão de pronúncia da direção do Sindicato sobre tema ou assunto que entenda de relevante interesse político-sindical;

b) Solicitar reuniões com pelo menos dois elementos da direção sobre um tema ou assunto que entenda de relevante interesse político-sindical;

c) Definir antecipadamente um ponto de discussão na ordem de trabalhos das reuniões extraordinárias da assembleia geral, salvo oposição de uma maioria de 70 % dos associados presentes.

## CAPÍTULO II

### Dos associados

#### Artigo 10.º

##### Condições de admissão

1 — São condições de filiação no SNCGP:

a) Ser da carreira do pessoal do corpo da guarda prisional, mesmo que aposentado;

b) Requerer a admissão à direção do Sindicato;

c) Aceitar os presentes estatutos.

2 — A aceitação ou recusa da filiação é da competência da direção e da sua decisão cabe recurso para a assembleia de delegados e em última instância para a assembleia geral. O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião ordinária ou extraordinária após a sua interposição.

3 — Pode ser atribuída a categoria de sócio honorário a qualquer elemento do corpo da guarda ou outra pessoa, que mereça essa distinção, pelos méritos demonstrados ou pelos serviços prestados ao SNCGP, por deliberação da assembleia geral, sob proposta da direção.

#### Artigo 11.º

##### Direitos

1 — São direitos dos sócios:

a) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais nas condições expressas nos presentes estatutos;

b) Requerer a convocação da assembleia geral, nas condições expressas nestes estatutos;

c) Participar em toda a atividade do Sindicato, nomeadamente nas assembleias gerais, apresentando propostas e formulando os requerimentos que entenderem convenientes;

d) Exercer gratuitamente os cargos para que sejam eleitos, salvo escusa fundamentada, apresentada por escrito e aceite pela assembleia geral;

e) Examinar as contas do Sindicato;

f) Ser informado das ações do Sindicato;

g) Beneficiar de todas as ações desencadeadas pelo Sindicato;

h) Beneficiar de apoio sindical, jurídico e judiciário, quando estão em causa questões profissionais;

i) Beneficiar do fundo de greve, nos termos definidos pela direção;

j) Exercer o direito de tendência e de crítica interna, observadas as regras de democracia e estes estatutos;

k) Receber cartão de sócio;

l) Beneficiar de todas as vantagens e regalias resultantes da atividade do SNCGP.

2 — Os associados do Sindicato têm direito ao pagamento das despesas resultantes do desempenho das funções inerentes ao cargo para que foram eleitos e ainda ao pagamento da parte do vencimento que deixem de receber por motivo do desempenho das suas funções referidas na alínea d) do número anterior.

3 — A perda da qualidade de sócio faz caducar o direito aos serviços e benefícios prestados pelo Sindicato.

## Artigo 12.º

### Deveres

São deveres dos associados:

a) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações aprovadas pelos órgãos competentes do SNCGP tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos, colaborar e apoiar ativamente as ações do Sindicato na prossecução dos seus objetivos;

b) Exercer com zelo e diligência os cargos para que forem eleitos ou nomeados, salvo escusa aceite nos termos dos estatutos;

c) Apresentar ao Sindicato propostas que contribuam para a prossecução dos seus objetivos;

d) Contribuir para o fortalecimento do Sindicato, nomeadamente apoiando e divulgando as suas ações;

e) Respeitar e fazer respeitar a Constituição e as Leis da República Portuguesa;

f) Pagar mensalmente a quota;

g) Entregar o cartão de sócio quando desvinculado do Sindicato;

h) Comunicar por escrito à direção as alterações do domicílio, contacto telefónico, endereço eletrónico e informá-la de quaisquer outros aspetos que digam respeito à sua situação de associado;

i) Acatar e fazer acatar com respeito e urbanidade as deliberações dos órgãos do SNCGP e abster-se de assumir, individual ou coletivamente, comportamentos ofensivos, desprestigiadores e contrários aos princípios e objetivos estatutários do SNCGP.

## Artigo 13.º

### Quotização

1 — A quotização é fixada em 0,75 % do total líquido mensal das remunerações auferidas de pessoal no ativo e de 0,50 % do total líquido mensal do valor das pensões auferidas pelos sócios na situação de aposentados.

2 — O valor das quotas só pode ser alterado pela assembleia geral, sob proposta da direção.

3 — A alteração ao valor da quota a pagar é comunicada aos sócios com uma antecedência mínima de três meses.

4 — Estão isentos do pagamento das quotas os sócios incapacitados para o trabalho, por doença superior a seis meses ou suspensão de serviço.

5 — Os factos determinativos de situações de isenção de quotas devem ser devidamente comprovados pelos interessados.

## Artigo 14.º

### Perda de qualidade de sócio

1 — Perde a qualidade de sócio:

a) Quem deixar definitivamente de fazer parte do pessoal do corpo da guarda prisional;

b) Quem se filiar em qualquer outra organização sindical;

c) Quem se retirar voluntariamente, desde que o faça por escrito à direção, com uma antecedência mínima de 30 dias;

d) Quem tiver sido punido com a pena de expulsão;

e) Quem deixar de pagar as quotas sem motivo justificado durante três meses e, depois de avisado por escrito, não regularizar a situação em 30 dias;

f) Quem se encontrar em licença sem vencimento por período superior a um ano.

2 — A perda da qualidade de sócio implica a perda de todos os direitos e regalias decorrentes desta qualidade.

## Artigo 15.º

### Readmissão

Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo o disposto nos números seguintes:

a) No caso de perda da qualidade de sócio à luz das alíneas c) e f), a admissão depende do pagamento de três meses de quotização, salvo motivo justificado, aceite pela direção;

b) As readmissões estão dependentes da aceitação pela direção;

c) Da decisão de recusa da readmissão cabe recurso para a assembleia de delegados sindicais e, em última instância, para assembleia geral. O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião ordinária ou extraordinária após a sua interposição.

## Artigo 16.º

### Regime disciplinar

1 — A violação dos deveres legais, estatutários e regulamentares por parte de qualquer associado, que pela sua gravidade ou reiteração seja suscetível de pôr em causa os princípios definidos nos presentes estatutos, constitui

infração disciplinar e sujeita o responsável a procedimento sancionatório disciplinar.

2 — Consoante a gravidade da infração, são aplicáveis as seguintes sanções disciplinares:

- a) Advertência;
- b) Advertência registada;
- c) Suspensão até 180 dias;
- d) Expulsão.

3 — A pena de expulsão só pode ser aplicada ao associado que pratique atos gravemente contrários às exigências da sua função, que lesem gravemente os interesses do SNCGP ou constituam, de forma sistemática e grave, condutas manifestamente contrárias aos seus princípios e objetivos e quando outra sanção não se mostre adequada.

4 — Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado procedimento disciplinar.

#### Artigo 17.º

##### Procedimento disciplinar

1 — A instauração do procedimento disciplinar compete à direção e a instrução ao conselho fiscal e disciplinar, com a participação ou não de qualquer outro órgão do SNCGP ou associado.

2 — Instruído o processo, o conselho fiscal e disciplinar pode arquivá-lo ou, no caso contrário, deduzirá acusação, nos termos do artigo seguinte.

#### Artigo 18.º

##### Fases do procedimento

1 — O procedimento disciplinar consiste numa fase de averiguações pré-disciplinares, que terá a duração máxima de 30 dias, à qual se segue o procedimento propriamente dito, que se inicia com a apresentação ao sócio de uma nota de culpa com a descrição completa e especificada dos factos da acusação.

2 — A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo este entregue ao associado, que dará recibo do original, ou, sendo impossível a entrega pessoal, será feita por meio de carta registada com aviso de receção.

3 — O acusado apresentará a sua defesa, também por escrito, no prazo de 20 dias a contar da apresentação da nota de culpa ou da data da receção do respetivo aviso, podendo requerer as diligências que reputar necessárias à descoberta da verdade e apresentar três testemunhas por cada facto.

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

5 — A aplicação da sanção disciplinar compete sempre à direção, depois de apreciados e discutidos os resultados recolhidos na instrução, cabendo recurso com efeito suspensivo, a interpor no prazo de 20 dias para a assembleia geral, que decide em última instância, na primeira reunião após a apresentação do recurso.

6 — Os associados que sejam objeto de procedimento disciplinar não podem participar nas deliberações relativas à instrução e decisão do mesmo.

## CAPÍTULO III

### Dos órgãos sociais

#### Artigo 19.º

São órgãos do SNCGP:

- a) A assembleia geral;
- b) A mesa da assembleia geral;
- c) A direção;
- d) O conselho fiscal e disciplinar;
- e) A assembleia de delegados;
- f) O secretariado da assembleia de delegados.

#### Artigo 20.º

##### Atas

1 — Todas as reuniões dos órgãos do SNCGP devem ficar documentadas em ata, que conterà, pelo menos:

- a) Lugar, dia e hora da reunião;
- b) Identificação dos membros do órgão e dos associados presentes, podendo esta ser substituída por uma lista de presenças que ficará anexa;
- c) Ordem do dia, podendo ser substituída pela anexação da convocatória;
- d) Referência por súmula aos assuntos discutidos;
- e) Resultados das votações e teor das deliberações;
- f) O sentido das declarações de votos quando o interessado o requeira;
- g) Todas as ocorrências relevantes para o conhecimento do conteúdo da reunião, que o respetivo presidente entenda fazer consignarem, por iniciativa própria ou por sugestão de qualquer outro membro ou associado.

2 — As atas de todas as reuniões dos órgãos do SNCGP são assinadas pela totalidade dos membros presentes.

3 — A todo o momento qualquer associado ou representante que não tenha estado presente em reunião da assembleia geral e que devesse ter sido pessoalmente convocado e não o tenha sido pode aditar a sua assinatura, mediante solicitação ao presidente, que consignará o facto, ficando sanada qualquer irregularidade ou vício decorrente da falta de convocação, presença ou assinatura.

4 — Cada órgão tem os seus livros de atas próprios, cujos termos de abertura e encerramento devem ser assinados pelo respetivo presidente ou coordenador e por outro membro do órgão respetivo.

5 — Qualquer associado tem livre acesso à consulta das atas, podendo delas extrair ou solicitar que se extraia, às suas expensas, as cópias que entenda convenientes.

#### Artigo 21.º

##### Duração de mandato

1 — A duração do mandato é de três anos para todos os órgãos do SNCGP, podendo os seus membros ser reeleitos.

2 — Os membros que não tomem posse nos 30 dias subsequentes à data da mesma perdem o mandato, sendo substituídos pelo 1.º suplente.



## SECÇÃO I

### Assembleia geral

#### Artigo 22.º

##### Constituição

1 — A assembleia geral é o órgão soberano e deliberativo do SNCGP e é constituída por todos os sócios no gozo pleno dos seus direitos e é dirigida pela mesa da assembleia geral, constituída por um presidente e cinco secretários, que por ordem de colocação na lista o substituem nas suas faltas e impedimentos, incumbindo ao primeiro convocar as assembleias gerais e dirigir os respetivos trabalhos e aos segundos secretariar as reuniões e elaborar as atas.

2 — A mesa da assembleia geral terá de integrar, no mínimo, um elemento da Região Norte, um da Região Centro, um da Região Sul e um da Região de Lisboa.

#### Artigo 23.º

##### Competência

São competências da assembleia geral:

a) Eleger a mesa da assembleia geral, a direção e o conselho fiscal e disciplinar, para o que assume a forma de assembleia eleitoral geral;

b) Definir e traçar os programas de orientação geral relativos à ação do Sindicato;

c) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;

d) Apreciar e deliberar sobre o relatório de atividades e as contas, bem como o plano de atividades e o orçamento;

e) Apreciar em última instância todos os recursos apresentados pelos sócios, sobre decisões proferidas pela direção e que sobre eles recaiam;

f) Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes ou de algum dos seus membros;

g) Deliberar sobre a dissolução do Sindicato, a sua fusão ou integração e a forma de liquidação do património;

h) Autorizar a direção a negociar acordos com outros sindicatos, bem como a filiação do Sindicato em organizações sindicais nacionais ou internacionais;

i) Autorizar a direção a adotar as medidas e formas de luta necessárias à defesa de interesses sindicais;

j) Autorizar a direção a adquirir, alienar ou onerar imóveis.

§ único. As deliberações que envolvam a apreciação do mérito ou demérito das pessoas são tomadas por escrutínio secreto.

#### Artigo 24.º

##### Reuniões

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente uma vez por ano, até 31 de março, convocada pelo seu presidente.

2 — A assembleia geral reúne extraordinariamente, convocada por iniciativa do seu presidente ou a requerimento fundamentado da direção, do conselho fiscal e disciplinar ou, pelo menos, de 10 % ou 200 associados do Sindicato, no uso pleno dos seus direitos, e terá de constar no requerimento a ordem de trabalhos.

3 — A data, o lugar e a ordem dos trabalhos são fixados e comunicados aos sócios com pelo menos 10 dias de antecedência e publicitados nos termos da lei.

4 — A assembleia geral funciona à hora marcada com metade dos sócios mais um e decorrida meia hora com qualquer número de sócios.

5 — A assembleia geral delibera por maioria simples, mas a revisão dos estatutos, a dissolução do Sindicato e a destituição dos membros de qualquer órgão só pode ser decidida por pelo menos três quartas partes dos sócios presentes, de acordo com a lista de presenças.

6 — A assembleia geral poderá funcionar:

a) Em plenário, em local único;

b) Descentralizadamente, repartida por locais de trabalho, simultaneamente ou em dias diferentes, sendo obrigatória a presença de dois membros da direção e dois membros da assembleia geral ou seus representantes devidamente credenciados pelos respetivos órgãos.

§ único. Quando requerida a reunião extraordinária nos termos do disposto no n.º 2 do presente artigo, deve o presidente da mesa da assembleia geral convocá-la no prazo máximo de 60 dias, salvo motivo justificado deste órgão, da direção e do conselho fiscal e disciplinar.

#### Artigo 25.º

##### Da destituição

Quando destituídos, os órgãos mantêm-se em funções até à tomada de posse dos novos corpos sociais, que devem ser eleitos no prazo máximo de 45 dias após a destituição dos anteriores.

§ único. O órgão de direção, quando destituído, só poderá praticar atos de gestão corrente.

#### Artigo 26.º

##### Quórum

Todos os órgãos, exceto a assembleia geral, reúnem e deliberam validamente com a presença de metade mais um dos seus membros.

## SECÇÃO II

### Da direção

#### Artigo 27.º

##### Constituição

1 — A direção é constituída, no mínimo, por 10 elementos, sendo 3 elementos provenientes de serviços da Região Norte, 2 da Região Centro, 2 da Região Sul e 3 da área de Lisboa.

2 — A direção é constituída, no máximo, por 20 elementos, sendo 6 elementos provenientes de serviços da Região Norte, 4 da Região Centro, 4 da Região Sul e 6 da área de Lisboa.

3 — A direção é integrada pelo presidente que a representa e coordena, pelo secretário que o coadjuva e pelo tesoureiro, que é responsável pela gestão corrente dos fundos do Sindicato, de acordo com o orçamento anual, nos termos dos presentes estatutos.

4 — A direção só pode reunir validamente com a presença da maioria dos seus membros.

5 — As deliberações da direção são tomadas por maioria dos membros presentes, tendo o presidente voto de desempate.

#### Artigo 28.º

##### Das competências

A direção é o órgão executivo e administrativo do Sindicato e compete-lhe:

- a) Representar o Sindicato em todos os atos, em juízo e fora dele;
- b) Defender os direitos e interesses dos sócios;
- c) Assegurar a estrita observância das deliberações da assembleia geral;
- d) Elaborar e apresentar à assembleia geral o relatório anual das atividades e de contas de gerência, bem como o orçamento e o plano de atividades para o ano seguinte, acompanhados do parecer do conselho fiscal e disciplinar;
- e) Definir e levar a cabo a estratégia sindical, com respeito pelos estatutos;
- f) Exercer todos os atos de gestão e administração da vida do Sindicato;
- g) Dinamizar a atividade sindical;
- h) Manter um registo atualizado dos associados, emitindo os respetivos cartões de identificação;
- i) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato, podendo proceder às aquisições e aplicações necessárias ao seu funcionamento e financiamento;
- j) Adquirir, alienar ou onerar bens imóveis, mediante autorização prévia da assembleia geral;
- k) Admitir e rejeitar as propostas de filiação de associado;
- l) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais este órgão se deve pronunciar de acordo com os presentes estatutos;
- m) Exercer o poder disciplinar;
- n) Decretar ou levantar greve ou quaisquer outras formas de luta.

#### Artigo 29.º

##### Das reuniões

- 1 — A direção reunirá, pelo menos, uma vez por mês.
- 2 — A direção poderá constituir mandatários para a prática de certos e determinados atos, devendo para tal fixar com precisão os poderes conferidos.

#### Artigo 30.º

##### Das atribuições dos membros

- 1 — O presidente representa o Sindicato, convoca e dirige as reuniões de direção, coordena a direção e a atividade sindical.
- 2 — O secretário dirige a secretaria e substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos.
- 3 — O tesoureiro dirige a contabilidade, competindo-lhe, em especial, a apresentação da proposta das contas e orçamento anuais à direção e ao conselho fiscal.
- 4 — Em cada mandato, a direção poderá designar, nos termos legais, entre o presidente, o secretário ou um dos

vogais, qual deles exercerá, a tempo inteiro ou parcial, as respetivas funções.

§ único. Os vogais substituem o secretário e o tesoureiro, por ordem de colocação na lista, nas suas faltas e impedimentos.

#### Artigo 31.º

##### Do quórum

O quórum constitutivo da direção é formado pela maioria dos seus membros e o quórum deliberativo nunca é inferior a quatro dos seus membros.

#### Artigo 32.º

##### Da vinculação

Para que o Sindicato fique obrigado basta que dos documentos constem três assinaturas, sendo sempre uma do tesoureiro, ou do presidente, quando em causa estiverem compromissos financeiros, assumidos pela direção.

### SECÇÃO III

#### Do conselho fiscal e disciplinar

#### Artigo 33.º

##### Da composição e funcionamento

- 1 — O conselho fiscal e disciplinar é constituído por um presidente e dois vogais, que o substituem por ordem de colocação na lista, nas suas faltas e impedimentos.
- 2 — O conselho fiscal delibera com a presença de dois dos seus membros, sendo que um deles deve ser o seu presidente, que tem voto de qualidade.

#### Artigo 34.º

##### Das competências

O conselho fiscal e disciplinar é o órgão que tem como competência:

- a) Dar parecer sobre o relatório de atividade e contas;
- b) Apreciar as reclamações e queixas apresentadas pelos sócios;
- c) Instruir os processos disciplinares e propor à direção a aplicação das penas previstas nos estatutos;
- d) Dar parecer sobre o plano de quotização;
- e) Fiscalizar a contabilidade e a gestão financeira do Sindicato.

### SECÇÃO IV

#### Da organização sindical no local de trabalho

#### Artigo 35.º

##### Dos delegados sindicais

Os delegados sindicais são trabalhadores, no ativo, sócios do Sindicato, eleitos diretamente pelos associados nos locais de trabalho, que atuam como elementos de ligação entre os trabalhadores e a direção.

### Artigo 36.º

#### Das atribuições

1 — São atribuições dos delegados sindicais, em especial:

a) Representar os trabalhadores junto da direção sindical e vice-versa;

b) Representar o Sindicato dentro dos poderes que lhes são conferidos;

c) Informar o Sindicato de todas as irregularidades que afetem ou possam vir a afetar qualquer trabalhador, zelando pelo rigoroso cumprimento das disposições legais, contratuais ou regulamentares;

d) Coordenar, no seu âmbito, a atividade sindical;

e) Estimular a participação ativa dos trabalhadores na vida do Sindicato e promover a sindicalização dos mesmos.

2 — Os delegados sindicais gozam dos direitos e garantias estabelecidos na legislação e em instrumentos regulamentares aplicáveis.

### Artigo 37.º

#### Da eleição

1 — A eleição dos delegados sindicais é feita por lista ou individualmente, em cada local de trabalho, mas sempre por voto direto e secreto. Não poderão ser eleitos delegados os elementos que façam parte dos corpos gerentes do Sindicato.

2 — São elegíveis todos os sócios do local de trabalho no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3 — O número de delegados em cada estabelecimento prisional ou serviço é o fixado na lei, sendo atualmente o seguinte:

a) Com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um membro;

b) Com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois membros;

c) Com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três membros;

d) Com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis membros.

4 — Sempre que existam dois ou mais delegados sindicais num local de trabalho, estes constituir-se-ão em comissão sindical.

5 — O mandato de delegados e comissões sindicais é de três anos.

6 — A direção do Sindicato, depois de verificada a regularidade do ato que os elegeram, enviará à Direção-Geral dos Serviços Prisionais e à direção do estabelecimento prisional respetivo a identificação dos delegados e comissões sindicais eleitos, para que possam gozar dos direitos estabelecidos na lei.

7 — A eleição dos delegados sindicais é da iniciativa dos sócios do Sindicato em cada local de trabalho no pleno gozo dos seus direitos sindicais, competindo à direção a organização do ato eleitoral.

8 — Onde não existam delegados sindicais, e com vista a assegurar o normal funcionamento da vida sindical, poderá a direção nomear delegados sindicais que terão por obrigação promover eleições no prazo de 90 dias.

9 — Só pode ser delegado sindical o sócio do Sindicato que reúna as seguintes condições:

a) Estar no pleno gozo dos seus direitos sindicais;

b) Exerça a sua atividade no local de trabalho que lhe compete representar.

10 — A apresentação à eleição de delegados em lista, cumprindo os requisitos exigidos no n.º 3 deste artigo, importa a caducidade das candidaturas individuais. A lista terá de ser afixada em placar sindical até 48 horas antes da votação.

11 — O processo eleitoral dos delegados é iniciado 30 dias após a tomada de posse dos corpos gerentes.

### Artigo 38.º

#### Da proteção

Compete à direção do Sindicato assegurar aos delegados e comissões sindicais:

a) Proteção e solidariedade com a sua ação sindical;

b) Defesa da institucionalização do cargo face às entidades empregadoras públicas;

c) Compensação das despesas e do trabalho extraordinário descontado no respetivo vencimento por virtude do desempenho das suas funções.

### Artigo 39.º

#### Da destituição

1 — Os delegados ou comissões sindicais podem ser destituídos a todo o tempo pelos associados do Sindicato sindicalizados em cada local de trabalho, por proposta ao secretariado de delegados sindicais em documento subscrito por maioria relativa.

2 — Da decisão de destituição dos delegados sindicais pelos associados não cabe recurso.

3 — O secretariado de delegados pode a todo o tempo solicitar à direção do Sindicato a destituição dos delegados ou comissões sindicais e promover a realização de novas eleições nos locais de trabalho, quando:

a) A comissão sindical não tenha quórum;

b) Os delegados ou comissões sindicais demonstrem falta de interesse pela atividade sindical;

c) A atuação dos delegados ou comissões sindicais sejam prejudiciais para o interesse da maioria dos associados.

4 — Os elementos destituídos podem concorrer a novo ato eleitoral.

5 — Compete à direção nomear a composição das mesas de voto.

### Artigo 40.º

#### Da perda de mandato

Perde automaticamente a qualidade de delegado sindical aquele que:

a) Deixar de ser sócio do Sindicato;

b) Tiver sido transferido com carácter definitivo ou por largo espaço de tempo do seu local de trabalho.

## SECÇÃO V

### Da assembleia de delegados

#### Artigo 41.º

##### Da constituição

1 — A assembleia de delegados é composta por todos os delegados sindicais no pleno gozo dos seus direitos.

2 — A assembleia de delegados sindicais elegerá, em cada triénio, na sua primeira reunião o secretariado de delegados, que será composto por cinco elementos.

#### Artigo 42.º

##### Da competência

Compete à assembleia de delegados sindicais:

a) Examinar, sempre que o pretenda, a contabilidade do Sindicato;

b) Dar parecer sobre o relatório de atividades e as contas, bem como o plano de atividade e o orçamento apresentados pela direção e o parecer do conselho fiscal;

c) Apresentar à direção as sugestões que entenda de interesse para a vida do Sindicato;

d) Colaborar com a direção na prossecução dos fins do Sindicato;

e) Fomentar a participação permanente e ativa dos delegados junto dos demais trabalhadores;

f) Dinamizar a participação dos trabalhadores na vida sindical;

g) Dar parecer nos processos disciplinares instaurados aos associados.

#### Artigo 43.º

##### Das reuniões

1 — A assembleia de delegados sindicais reunir-se-á, pelo menos, de seis em seis meses, convocada pelo secretariado de delegados, a pedido da direção ou a requerimento de, pelo menos 10 % dos delegados sindicais e as suas deliberações serão tomadas por maioria simples de votos, devendo lavrar-se ata de cada reunião.

2 — Os membros da direção, mesa da assembleia geral e conselho fiscal e disciplinar poderão assistir à assembleia de delegados, podendo intervir, caso sejam solicitados, mas sem direito a voto.

## SECÇÃO VI

### Do secretariado de delegados sindicais

#### Artigo 44.º

##### Da constituição

1 — O secretariado de delegados sindicais é constituído pelo coordenador e pelos secretários.

2 — O secretariado de delegados terá, no mínimo, um elemento na Região Norte, um na Região Centro, um na Região Sul e um na área de Lisboa.

#### Artigo 45.º

##### Das competências

Compete ao secretariado de delegados:

a) Convocar as reuniões da assembleia de delegados e dirigi-las;

b) Elaborar as atas da assembleia de delegados;

c) Comunicar as deliberações da assembleia de delegados à direção, à mesa da assembleia geral e à assembleia geral;

d) Em conjunto com o conselho fiscal e disciplinar, analisar os elementos contabilísticos fornecidos pela direção;

e) Acompanhar a direção nas visitas aos estabelecimentos prisionais;

f) Desenvolver a organização sindical de forma a garantir uma estreita e contínua ligação dos elementos do corpo da guarda prisional ao Sindicato, designadamente promovendo a eleição de delegados sindicais e apoiando diretamente os trabalhadores de locais de trabalho que não tenham delegados sindicais.

#### Artigo 46.º

##### Das reuniões

1 — O secretariado de delegados pode assistir às reuniões da mesa da assembleia geral e da direção, caso seja convidado.

2 — O secretariado de delegados pode reunir com o conselho fiscal e disciplinar para análise da contabilidade do Sindicato.

## CAPÍTULO IV

### Das eleições

## SECÇÃO I

### Dos princípios gerais

#### Artigo 47.º

##### Da data

A assembleia geral elege os órgãos sociais até ao dia 31 de janeiro e a data é marcada pelo seu presidente com uma antecedência mínima de 45 dias.

#### Artigo 48.º

##### Das candidaturas

1 — As candidaturas podem ser apresentadas pela direção ou por um mínimo de 15 % dos sócios no pleno gozo dos seus direitos.

2 — As candidaturas têm de ser apresentadas até 30 dias antes da data das eleições.

3 — As candidaturas têm de conter os elementos efetivos e suplentes a todos os órgãos sociais.

4 — As candidaturas contemplarão, na medida do possível, as diversas categorias da carreira do corpo da guarda prisional.

5 — Os candidatos devem apresentar declaração de aceitação de candidatura e não podem apresentar-se em mais de uma lista.

6 — No prazo de 48 horas seguintes ao termo do prazo constante no n.º 2, a mesa da assembleia geral decidirá pela aceitação ou rejeição das candidaturas, devendo a rejeição ser fundamentada.

#### Artigo 49.º

##### Da votação

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal e disciplinar são eleitos, em lista conjunta, por uma assembleia geral eleitoral constituída por todos os associados que à data da sua realização se encontrem no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — Os sócios que na data e durante o período de funcionamento do ato eleitoral não se encontrem no seu local de trabalho podem exercer o seu direito de voto em qualquer secção de voto, a nível nacional, desde que devidamente identificados com o cartão de sócio.

3 — Os sócios que votarem nas condições do número anterior devem declarar sob compromisso de honra só terem votado nessa mesa.

4 — A declaração referida no número anterior é distribuída pela comissão eleitoral a todas as mesas de voto.

5 — Os membros da mesa de voto mencionarão na ata, a enviar ao Sindicato, a identificação dos associados que votaram naquela secção de voto, devendo os mesmos ser acrescentados no caderno eleitoral.

#### Artigo 50.º

##### Da lista vencedora

É declarada vencedora a lista que obtiver a maioria dos votos validos.

## SECÇÃO II

### Do processo eleitoral

#### Artigo 51.º

##### Da organização das eleições

A organização do processo eleitoral compete a uma comissão eleitoral composta pelo presidente da assembleia geral, que a ela preside, e por um representante de cada uma das listas concorrentes, que deve, nomeadamente:

- a) Marcar as eleições;
- b) Convocar a assembleia geral eleitoral, indicando os locais onde funcionarão as secções de voto;
- c) Promover a organização dos cadernos eleitorais;

d) Apreciar, em última instância, as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;

e) Receber as candidaturas e verificar a sua regularidade;

f) Deliberar sobre o horário de funcionamento da assembleia eleitoral e a localização das mesas de voto;

g) Promover a constituição da mesa de voto;

h) Promover a confeção e distribuição dos boletins de voto;

i) Presidir ao ato eleitoral;

j) Calendarizar as operações do processo eleitoral, nos termos do presente estatuto.

#### Artigo 52.º

##### Da convocação da assembleia eleitoral

A convocação da assembleia geral eleitoral será feita por meio de anúncios convocatórios afixados na sede do Sindicato e no sítio da Internet e publicados em dois jornais de difusão nacional, com a antecedência mínima de 45 dias em relação à data das eleições.

#### Artigo 53.º

##### Dos cadernos eleitorais

1 — Os cadernos eleitorais deverão ser afixados na sede do Sindicato no prazo de 10 dias após a convocação das eleições e publicados no sítio do Sindicato na Internet no mesmo prazo.

2 — Nos cadernos serão incluídos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais, por ordem alfabética do primeiro nome próprio, com a indicação do número de sócio e do local onde exerce funções.

3 — Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes ao da sua afixação.

4 — No mesmo prazo, podem, aqueles que perderam a qualidade de sócio por terem em atraso a quotização, liquidar as quotas em dívida, readquirindo automaticamente aquela qualidade e passando a ter capacidade eleitoral.

5 — Findo o prazo das reclamações, a mesa da assembleia geral decidirá, no prazo de cinco dias, as que tenham sido apresentadas e organizará um caderno adicional com os sócios que regularizaram a sua situação nos termos do número anterior.

6 — Ao caderno adicional é aplicável o disposto nos n.ºs 3 e 4 deste artigo, com redução do prazo de reclamação para cinco dias.

#### Artigo 54.º

##### Da apresentação das candidaturas

1 — A apresentação das candidaturas deve ser feita até ao 30.º dia anterior à data designada para as eleições e consiste na entrega à mesa da assembleia geral:

a) Da lista deve conter a identificação pessoal dos candidatos, através da indicação do nome completo, número de sócio e local de exercício de funções;

b) Do termo individual ou coletivo de aceitação de candidatura;

c) Da indicação do sócio escolhido para exercer as funções de mandatário nacional, que representará a lista nas operações eleitorais e receberá as notificações das deliberações da mesa de assembleia geral.

2 — As listas de candidaturas devem conter um número de candidatos suplentes igual a metade do número dos candidatos efetivos, bastando quanto àqueles a indicação do órgão a que se destinam.

3 — As listas de candidatura só serão consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos a eleger.

#### Artigo 55.º

##### Da aceitação das candidaturas

1 — A comissão eleitoral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao encerramento do prazo para a entrega das listas.

2 — Verificando-se a existência de irregularidades, os mandatários das listas serão imediatamente notificados para as suprir no prazo de três dias.

3 — Nas 48 horas seguintes ao termo do prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral decidirá pela aceitação ou rejeição definitiva da candidatura.

4 — Em caso de rejeição, caberá recurso, sem efeito suspensivo, para a assembleia geral.

5 — A cada lista corresponderá uma letra maiúscula por ordem alfabética da sua entrega à mesa da assembleia geral.

6 — A composição das listas bem como os respetivos programas serão afixados na sede do Sindicato desde a data da sua aceitação definitiva até à realização das eleições.

7 — O Sindicato assegurará a igualdade de oportunidades e a imparcialidade no tratamento das listas concorrentes às eleições.

8 — O Sindicato compartilhará nos encargos da campanha eleitoral com uma verba a estipular pela mesa da assembleia geral, após haver conhecimento das listas definitivamente aceites, em função do montante que for tornado disponível pela direção, depois de ouvido o conselho fiscal e disciplinar, sendo essa verba de montante igual para cada lista.

#### Artigo 56.º

##### Da campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral tem o seu início a partir da decisão prevista no n.º 3 do artigo anterior e termina na antevéspera do ato eleitoral.

2 — A campanha eleitoral será orientada livremente pelas listas concorrentes.

3 — É garantida, nas instalações sindicais, a existência de locais fixos para a colocação, em igualdade de circunstâncias, de propaganda das diversas listas.

#### Artigo 57.º

##### Da desistência e substituição de candidaturas

1 — Não é admitida a substituição de candidatos.

2 — Excetua-se do disposto no número anterior a substituição resultante de morte ou doença que determine a perda de capacidade física ou psíquica ocorrida até 10 dias antes da data designada para eleições.

3 — A substituição que se efetue nos termos do número anterior será, após admitida pela mesa da assembleia geral, anunciada por avisos a afixar nas instalações sindicais.

#### Artigo 58.º

##### Dos boletins de voto

1 — Os boletins de voto serão de forma retangular e editados em papel liso não transparente, sem quaisquer dizeres.

2 — As mesas de voto disporão de boletins em número suficiente a permitir o voto presencial.

3 — No prazo de 10 dias após a deliberação final sobre as reclamações dos cadernos eleitorais será remetido aos presidentes das mesas de voto os boletins de voto.

#### Artigo 59.º

##### Da assembleia de voto

1 — Compõem a mesa de voto um delegado sindical, um elemento de cada lista e um representante da assembleia geral, nomeado presidente da mesa, que presidirá.

2 — A assembleia de voto funcionará em todos os locais de voto e com o horário a estabelecer pela mesa da assembleia geral, que dará, com a devida antecedência, conhecimento desta sua deliberação a todos os eleitores.

3 — Serão distribuídas à mesa da assembleia de voto duas cópias dos cadernos eleitorais e uma urna.

4 — Para a validade das operações eleitorais exige-se a presença de, pelo menos, dois membros da mesa.

5 — Das deliberações da mesa da assembleia de voto reclama-se para a mesa da assembleia geral.

6 — É permitido a cada lista designar um delegado à assembleia de voto, sendo obrigatoriamente sócio do Sindicato, que terá a faculdade de fiscalizar as operações, e será ouvido em todas as questões que se suscitarem durante o funcionamento da assembleia.

7 — À mesa de voto competirá dirigir o processo eleitoral no seu âmbito.

#### Artigo 60.º

##### Do processo de votação

1 — A votação consiste na inscrição, no boletim de voto, da letra que identifica a lista escolhida.

2 — Na votação, os eleitores identificam-se perante a mesa através de cartão de associado, com ou sem fotografia, devendo neste último caso ser acompanhado de bilhete de identidade ou outro documento de identificação, com fotografia.

3 — Verificada a inscrição nos cadernos eleitorais, os eleitores entregarão ao presidente da mesa o boletim de voto dobrado em quatro.

4 — O presidente introduzirá o boletim na urna, ao mesmo tempo que os escrutinadores descarregarão o voto,

rubricando o respetivo caderno na linha correspondente ao nome do eleitor.

§ único. Aberta a urna e havendo divergência entre o número de descargas e o número de sobrescritos e boletins, prevalece este último.

#### Artigo 61.º

##### Do apuramento dos resultados

1 — Encerrada a votação, o presidente da comissão eleitoral mandará contar os votantes segundo as descargas efetuadas nos cadernos eleitorais.

2 — Concluída a contagem, será aberta a urna a fim de se conferir o número de boletins e sobrescritos introduzidos na urna.

3 — Um dos escrutinadores desdobrará os boletins e abrirá os sobrescritos, um a um, e anunciará em voz alta a lista votada. O outro escrutinador registará em folha própria os votos atribuídos por lista, bem como os votos em branco e os nulos.

4 — Corresponderá a voto branco o boletim que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

5 — Serão nulos os votos:

a) Expressos em boletim diverso do distribuído para o efeito;

b) Em cujo boletim tenha sido feita inscrição diferente da prevista neste estatuto;

c) Quando tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

d) Quando no boletim tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura.

6 — Os boletins de voto serão examinados e exibidos pelo presidente, que os agrupará em lotes separados correspondentes às listas votadas, aos votos em branco e aos votos nulos.

7 — Terminadas as operações referidas nos números anteriores, o presidente procederá à contraprova da contagem dos boletins de cada um dos lotes.

8 — O apuramento será imediatamente publicado no local de funcionamento da assembleia de voto, discriminando-se os números de votantes, de votos em branco, de votos nulos e de votos atribuídos a cada lista.

9 — A contagem dos votantes, dos boletins e dos votos será pública.

10 — Todos os boletins de voto utilizados e não utilizados, bem como aqueles sobre os quais haja reclamação ou protesto, serão remetidos à mesa da assembleia geral com os documentos que lhes digam respeito.

11 — Pode ser apresentado recurso com fundamento em irregularidade do ato eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral até três dias após a fixação dos resultados.

12 — A mesa da assembleia geral deve apreciar o recurso no prazo de 48 horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede do Sindicato.

13 — Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para assembleia geral, que será convocada expressamente para o efeito nos 15 dias seguintes ao seu recebimento e que decidirá em última instância.

14 — O recurso para a assembleia geral tem de ser interposto no prazo de 48 horas após a comunicação da decisão referida no n.º 12 deste artigo.

#### Artigo 62.º

##### Da ata e apuramento final

1 — Competirá a um dos escrutinadores, designados pelo presidente da comissão eleitoral, elaborar a ata das operações de votação e apuramento das mesas de voto.

2 — Da ata deverão constar:

a) Os nomes dos membros da mesa;

b) A hora da abertura e do encerramento da votação;

c) As deliberações tomadas pela mesa;

d) O número de votantes, de votos em branco, nulos e os obtidos por cada lista;

e) O número e identificação dos boletins sobre os quais tenha incidido reclamação ou protesto;

f) As divergências de contagem;

g) As reclamações, protestos ou contraprotestos;

h) Quaisquer outras ocorrências que a mesa julgue serem dignas de menção.

3 — Nos três dias seguintes, o presidente da mesa da assembleia de voto enviará ao presidente da mesa da assembleia geral a ata e os cadernos eleitorais com as descargas.

4 — No prazo de vinte e quatro horas, a comissão eleitoral apurará e proclamará os resultados finais, elaborando a respetiva ata.

5 — O presidente cessante da mesa da assembleia geral conferirá posse aos membros eleitos no prazo de 15 dias após a publicação da ata de apuramento final.

#### Artigo 63.º

##### Dos casos não previstos e dúvidas

A resolução dos casos não previstos e dúvidas que possam ser suscitadas é da competência da mesa da assembleia geral, de acordo com o previsto na lei geral.

### CAPÍTULO V

#### Do património

#### Artigo 64.º

##### Das receitas

Constituem receitas do Sindicato:

a) O produto das quotizações dos sócios;

b) Os donativos e subsídios;

c) Os juros de depósito ou rendimentos de aplicações financeiras;

d) Receitas extraordinárias.

#### Artigo 65.º

##### Da cativação de receitas

Das receitas de quotização serão retirados:

a) 10 % para o Fundo de Apoio à Greve;

b) 5 % para o Fundo de Reserva, com vista a fazer face a situações imprevistas;

c) 5 % para benefícios dos associados, a definir anualmente.

#### Artigo 66.º

##### Da aplicação das receitas

1 — As receitas do SNCGP destinam-se à prossecução dos seus fins, designadamente:

- a) Às despesas de gestão e funcionamento;
- b) À aquisição de bens, serviços ou direitos, para si ou para os associados;
- c) À constituição de fundos que venham a ser criados por proposta da direção, aprovada em reunião de corpos gerentes.

2 — As despesas serão obrigatoriamente autorizadas pela direção, que poderá delegar em qualquer dos seus membros a competência por tal autorização até montantes determinados.

#### Artigo 67.º

##### Do património

O património do SNCGP é constituído pelos bens móveis e imóveis de que é proprietário, pelos direitos de que é titular e pelas receitas previstas nos estatutos.

#### Artigo 68.º

##### Das contas

As contas devem ser elaboradas por verbas separadas, segundo as regras da contabilidade organizada, e serão anualmente apresentadas pela direção ao conselho fiscal e, depois, à assembleia geral, com o parecer dos restantes órgãos.

### CAPÍTULO VI

#### Da alteração estatutária

#### Artigo 69.º

##### Dos estatutos

1 — Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral.

2 — A convocatória da assembleia geral para a alteração dos estatutos deverá ser feita com a antecedência mínima de 30 dias e publicada em dois jornais diários de grande circulação do norte e sul do País.

#### Artigo 70.º

##### Fusão, integração e dissolução

A fusão, integração e dissolução do Sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito e desde que votada, por, pelo menos, três quartos do número total de sócios presentes, de acordo com lista de presenças.

#### Artigo 71.º

##### Prolongamento do mandato dos atuais corpos gerentes

O aumento para três anos da duração do mandato dos órgãos sociais só será aplicável a partir da primeira eleição a realizar após a aprovação e entrada em vigor das alterações ora introduzidas no estatuto.

#### Artigo 72.º

##### Primeira eleição dos delegados sindicais

A eleição prevista no artigo 35.º ocorrerá 30 dias após a tomada de posse dos novos corpos gerentes, após a aprovação e entrada em vigor das alterações ora introduzidas ao estatuto do SNCGP.

#### Artigo 73.º

##### Destino do património do Sindicato em caso de extinção ou dissolução

1 — No caso de extinção ou dissolução, os seus bens e património não poderão ser distribuídos pelos seus associados.

2 — No caso de extinção ou dissolução do Sindicato, os seus bens e património serão distribuídos à Liga Portuguesa contra o Cancro.

#### Artigo 74.º

##### Das dúvidas e omissões

É competente para a resolução das dúvidas ou omissões a mesa da assembleia geral, em obediência a estes estatutos e à lei geral.

Registado em 15 de março de 2012, ao abrigo do artigo 316.º do Código do Trabalho, sob o n.º 29, a fl. 145 do livro n.º 2.

#### SNEIP — Sindicato Nacional da Educação Infantil e Pré-Escolar — Cancelamento

Por sentença proferida em 9 de janeiro 2012, e transitada em julgado em 15 de fevereiro de 2012, no âmbito do processo n.º 2357/10.6TVLSB, que correu termos na 5.ª Vara Cível de Lisboa, movido pelo Ministério Público contra o SNEIP — Sindicato Nacional da Educação Infantil e Pré-Escolar, foi declarada a sua extinção, ao abrigo do n.º 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que a associação tivesse requerido a publicação da identidade dos membros da direção, conforme prescrito pelo artigo 9.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Assim, nos termos do n.º 3 do citado artigo 456.º, é cancelado o registo dos estatutos do SNEIP — Sindicato Nacional da Educação Infantil e Pré-Escolar, efetuado em 4 de agosto de 1998, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.



### **Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro — Cancelamento**

Por sentença proferida em 25 de janeiro de 2012 e transitada em julgado em 5 de março de 2012, no âmbito do processo n.º 449//11.3TVPR, que correu termos da 4.ª Vara Cível do Porto, movido pelo Ministério Público contra o Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro, foi declarada a sua extinção, ao abrigo do n.º 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que o sindicato tivesse requerido a publicação da identidade dos membros da direção, conforme prescrito pelo artigo 9.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Assim, nos termos do n.º 3 do citado artigo 456.º, é cancelado o registo dos estatutos do Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro, efetuado em 17 de julho de 1975, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

### **União Local dos Sindicatos de São João da Madeira — Cancelamento**

Por sentença proferida em 30 de janeiro de 2012, transitada em julgado em 8 de março de 2012, no âmbito do processo n.º 491/10.1TTOAZ, que correu termos no Tribunal do Trabalho de Oliveira de Azeméis, Secção Única, movido pelo Ministério Público contra a União Local dos Sindicatos de São João da Madeira, foi declarada a sua extinção, ao abrigo do n.º 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que o sindicato tivesse requerido a publicação da identidade dos membros da direção, conforme prescrito pelo artigo 9.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Assim, nos termos do n.º 3 do referido artigo 456.º, é cancelado o registo dos estatutos da União Local dos Sindicatos de São João da Madeira, efetuado em 5 de abril de 1979, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1979, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## **II — DIREÇÃO**

### **Associação Sindical dos Profissionais da Polícia — ASPP/PSP**

Eleição para o triénio de 2012-2015.

#### **Direção nacional**

Paulo Jorge Pires Rodrigues; cargo: presidente; bilhete de identidade n.º 145851; posto: agente principal; local de serviço: UEP/CI — Porto.

Fernando Carvalho Silva cargo: vice-presidente da Região Norte; bilhete de identidade n.º 129928; posto: chefe; local de serviço: Esquadra do Bom Pastor — COMETPOR.

José Manuel Ferreira Chaves; cargo: vice-presidente da Região Centro; bilhete de identidade n.º 136388; posto: chefe; local de serviço: N. I. C. — C. D. Viseu.

Manuel Rodrigues de Moraes; cargo: vice-presidente da Região Sul; bilhete de identidade n.º 137983; posto: agente principal; local de serviço: UEP/CI — Lisboa.

Luís Manuel Soares Rocha Gomes; cargo: tesoureiro; bilhete de identidade n.º 134037; posto: agente principal; local de serviço: COMETPOR.

Jorge Manuel Mateus Soares; cargo: secretário nacional; bilhete de identidade n.º 135177; posto: comissário; local de serviço: Gabinete de Relações Públicas — C. D. Santarém.

Carlos Manuel Nunes Oliveira; cargo: secretário nacional-adjunto; bilhete de identidade n.º 142245; posto: agente principal; local de serviço: EIFP — Div. Aerop. — COMETLIS.

Jorge Alberto Gomes Silva; cargo: coordenador regional; bilhete de identidade n.º 131744; posto: chefe; local de serviço: Divisão do Funchal — C. Reg. Madeira.

Luís Carlos Cota Soares; cargo: coordenador regional; bilhete de identidade n.º 141807; posto: agente principal; local de serviço: Divisão de Angra do Heroísmo — C. Reg. Açores.

Paulo João da Costa Ferreira; cargo: secretário organização; bilhete de identidade n.º 141343; posto: chefe; local de serviço: EIFP — 5.ª Div. COMETLIS.

Pedro Manuel Antunes Silva; cargo: secretário organização; bilhete de identidade n.º 143124; posto: agente principal; local de serviço: EIC — C. D. Santarém.

Agostinho José Leite Pinto; cargo: secretário organização; bilhete de identidade n.º 137111; posto: agente principal; local de serviço: Divisão de Trânsito — COMETPOR.

Rui Manuel Moreira Silva; cargo: secretário organização; bilhete de identidade n.º 142315; posto: chefe; local de serviço: D. I. C. — COMETPOR.

Mário Rui de Figueiredo Mendes Duarte; cargo: secretário organização; bilhete de identidade n.º 145439; posto: chefe; local de serviço: 40.ª Esquadra — 2.ª Divisão — COMETLIS.

José Manuel Santos Rodrigues Mendes; cargo: secretário; bilhete de identidade n.º 137063; posto: agente principal; local de serviço: ET — Div. Aerop. — COMETLIS.

José Luís dos Santos Costa; cargo: secretário; bilhete de identidade n.º 130883; posto: agente principal; local de serviço: Divisão de Trânsito — COMETLIS.

Vítor José do Nascimento Veloso; cargo: secretário; bilhete de identidade n.º 140946; posto: agente principal; local de serviço: 4.ª Divisão — COMETLIS.

Marcos José Guerreiro Rodrigues; cargo: secretário; bilhete de identidade n.º 144490; posto: chefe; local de serviço: UEP/CI — Lisboa.

Luís Miguel Fernandes Pego; cargo: secretário; bilhete de identidade n.º 146728; posto: agente; local de serviço: Divisão de Vila Nova de Gaia — COMETPOR.

Óscar Filinto Gomes Prudêncio; cargo: secretário; bilhete de identidade n.º 133665; posto: chefe; local de serviço: C. D. de Santarém.

Francisco José Gonçalves Passinha; cargo: secretário; bilhete de identidade n.º 134772; posto: agente principal; local de serviço: Esquadra de Trânsito — C. D. Beja.

António João Silveira Remudas; cargo: secretário; bilhete de identidade n.º 144775; posto: agente principal; local de serviço: Esquadra de Trânsito — C. D. Portalegre.

José Jesus Santos; cargo: secretário; bilhete de identidade n.º 140580; posto: agente principal; local de serviço: Divisão de Lamego — C. D. Viseu.

Paulo Jorge Martinho da Cunha; cargo: secretário; bilhete de identidade n.º 141629; posto: agente principal; local de serviço: Esquadra de Nazaré — C. D. Leiria.

Ricardo Santos Bruno; cargo: secretário; bilhete de identidade n.º 137693; posto: chefe; local de serviço: Divisão de Sintra — COMETLIS.

António José Ruivo Loura; cargo: secretário; bilhete de identidade n.º 140433; posto: chefe; local de serviço: EIC — Divisão do Seixal — C. D. Setúbal.

João Manuel Santos Oliveira; cargo: secretário; bilhete de identidade n.º 137519; posto: agente principal; local de serviço: 2.ª Esquadra — C. D. Coimbra.

Francisco Alberto Salgado; cargo: secretário; bilhete de identidade n.º 131794; posto: agente principal; local de serviço: Esquadra de Santa Maria da Feira — Divisão de Espinho — C. D. Aveiro.

Jorge António Jesus Luz; cargo: secretário; bilhete de identidade n.º 137815; posto: chefe; local de serviço: EPP.

Adelino José Morgado Sousa Martins; cargo: secretário; bilhete de identidade n.º 131513; posto: chefe; local de serviço: Esquadra de Trânsito — C. D. Vila Real.

Francisco José Santos Brazão; cargo: secretário; bilhete de identidade n.º 139109; posto: agente principal; local de serviço: E. I. C. — C. D. Castelo Branco.

Luís Martins Barroso; cargo: secretário; bilhete de identidade n.º 141546; posto: agente principal; local de serviço: E. I. C. — C. D. Braga.

António Armando Afonso Pessegueiro; cargo: secretário; bilhete de identidade n.º 134514; posto: chefe; local de serviço: C. D. Guarda.

José Manuel Melo Soares; cargo: secretário; bilhete de identidade n.º 134799; posto: agente principal; local de serviço: Divisão de Ponta Delgada — C. Reg. Açores.

Paulo Augusto Lopes Pires; cargo: secretário; bilhete de identidade n.º 137987; posto: chefe; local de serviço: Esquadra Seg. Aerop. — Div. P. Horta — C. Reg. Açores.

Paulo Jorge Marques Gonçalves; cargo: secretário; bilhete de identidade n.º 148836; posto: agente principal; local de serviço: Destac. UEP — CI/Faro.

Fernando Carlos Fernandes Moas; cargo: secretário; bilhete de identidade n.º 145087; posto: agente principal; local de serviço: Esquadra de Mirandela — Div. Bragança.

António Freire Mesquita; cargo: secretário; bilhete de identidade n.º 131522; posto: chefe; local de serviço: C. D. Évora.

Paulo Jorge Martins Ribeiro Lopes Santos; cargo: secretário; bilhete de identidade n.º 149540; posto: agente; local de serviço: Esquadra de Valadares — Divisão de Vila Nova de Gaia — COMETPOR.

Filipe Manuel Pereira Alves; cargo: secretário; bilhete de identidade n.º 146770; posto: agente principal; local de serviço: Esquadra de Ponte de Lima — C. D. Viana do Castelo.

Adelino Oliveira Camacho; cargo: secretário; bilhete de identidade n.º 139100; posto: subcomissário; local de serviço: Divisão do Funchal — C. Reg. Madeira.

José António Brisa Neves; cargo: secretário; bilhete de identidade n.º 148713; posto: agente; local de serviço: Esquadra de Trânsito — Div. P. Angra do Heroísmo — C. Reg. Açores.

António Alberto Rua; cargo: secretário; bilhete de identidade n.º 137122; posto: chefe; local de serviço: 82.ª Esquadra — Divisão de Oeiras — COMETLIS.

## **Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares**

Eleição em 11 de fevereiro de 2012 para o mandato de quatro anos.

João Gomes António, presidente, bilhete de identidade n.º 1620573.

Almerinda Oliveira da Silva, secretária, bilhete de identidade n.º 3720113.

Laurentino José Correia, tesoureiro, bilhete de identidade n.º 03648228.

Sofia Manuela Rodrigues Folha, vogal, bilhete de identidade n.º 10709291.

Eugénia Marisa Brandão de Oliveira, vogal, bilhete de identidade n.º 11462127.

Adelina Maria Pereira Gouveia, suplente, bilhete de identidade n.º 8982901.

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I — ESTATUTOS

### **ACISVR — Associação Comercial Industrial e Serviços de Vila Real — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 5 de março de 2012, aos Estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 29 de agosto de 2011.

#### CAPÍTULO I

#### **Denominação, sede e atribuição**

##### Artigo 1.º

A ACISVR — Associação Comercial Industrial e Serviços de Vila Real é uma associação sem fins lucrativos, de duração indeterminada, com sede em Vila Real, que tem por objeto a defesa e promoção dos interesses empresariais dos seus sócios.

#### SECÇÃO IV

#### Conselho fiscal

##### Artigo 26.º

O conselho fiscal é composto por três membros, sendo um presidente, um relator e um vogal, eleitos pela assembleia geral.

§ O conselho fiscal deliberará por maioria, cabendo ao presidente voto de qualidade.

##### Artigo 43.º

1 — A Associação só poderá ser dissolvida por deliberação que envolva o voto favorável de três quartos do número de associados e mediante convocação nos termos do n.º 2 do artigo anterior.

2 — Em caso de dissolução, o destino dos bens que integram o património da associação, que não estejam afetados a fim determinado e que não lhe tenham sido doados ou deixados com algum encargo, terão o destino que a assembleia geral deliberar, mas nunca poderão ser distribuídos pelos associados.

Registado em 14 de março de 2012, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 13, a fl. 109 do livro n.º 2.

## II — DIREÇÃO

### **Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros**

Eleição em 25 de Janeiro de 2012 para o mandato de dois anos.

#### **Direção**

Presidente — João Fernando da Silva Ferreira, representante de Domingues Gameiro & Gomes, L.<sup>da</sup>

Vice-presidente — António Joaquim Ferreira Alves, representante de António Gonçalves Alves.

Tesoureiro — Manuel António Esteves, representante de Manuel Francisco & Santos, L.<sup>da</sup>

Secretário — João Carlos de Almeida Pedroso.

Vogais:

Marianela Lourenço Rodrigues Lourenço, representante de Lourenço Ferrão & C.<sup>a</sup>, L.<sup>da</sup>

Nuno Pedro de Amorim Torres Esteves, representante de Nuno Pedro & Esteves, L.<sup>da</sup>

Joaquim António Veríssimo de Carvalho.

Substitutos:

Gualter Nelson dos Santos Cardoso.

Luís Dinis Flores.

### Associação Nacional das Farmácias — ANF

Eleição em 28 de janeiro de 2012 para mandato de três anos.

#### Direção

Presidente — João Carlos Lombo da Silva Cordeiro — Farmácia das Fontainhas, Cascais.

Vice-presidentes:

Paulo Jorge Cleto Duarte, Farmácia Estácio, Lisboa.

Vítor Manuel Lopes Segurado — Farmácia Nova, Setúbal.

Luís Carlos Alves Rodrigues Matias — Farmácia Veritas, Oeiras.

Vogais:

Nuno Vasco Rodrigues Vieira Lopes — Farmácia Nova, Amadora.

Ema Isabel Gouveia Martins Paulino — Farmácia Nuno Álvares, Almada.

Tiago Galvão Alves Pereira — Farmácia Benfica, Lisboa.

Maria Filipa Duarte Ramos Carmona — Farmácia do Vale, Seixal.

Pedro Miguel Antunes Ferreira — Farmácia Costa, Vidigueira.

Vogais suplentes:

João Godinho da Silveira — Farmácia do Rosário, Cascais.

Joana Pereira de Carvalho S. S. M. Cardoso — Farmácia Carvalho, Alcabideche.

### APAVT — Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo

Eleição em 14 de dezembro de 2011 para mandato de três anos.

#### Direção

Presidente — Pedro Cunha Rosa Costa Ferreira — Lounge — Agência de Viagens e Turismo, L.<sup>da</sup>, Lisboa.

Vice-presidentes:

João Welsh — DMC Madeira, S. A., Funchal.

Duarte Manuel Góis Correia — Tui Portugal — Agência de Viagens e Turismo, S. A., Faro.

Maria de Lurdes D. S. Diniz — ELOCT — Viagens e Turismo, S. A., Lisboa.

Vogais:

Pedro Miguel Moreira de Sá Barros — Cosmos — Viagens e Turismo, S. A., Porto.

Eduarda Simões Neves Equipa de Turismo — Viagens e Turismo, S. A., Faro.

Tesoureiro — Paula do Sameiro T. Alves Monteiro — TravelTailors — Turismo Activo, L.<sup>da</sup>, Lisboa.

Primeiro suplente — Carlos Alberto Laranjeira da Silva — SIRIUS — Viagens e Turismo, L.<sup>da</sup>, Porto.

Segundo suplente — Luís Filipe Pedrosa Santos Lourenço — LUSANOVA — Excursões e Turismo, L.<sup>da</sup>, Lisboa.

Terceiro suplente — Fernando da Cunha R. Guimarães — AVIC — Autocarros e Viagens Irmãos Cunha, S. A., Viana do Castelo.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

#### Imprensa Nacional-Casa da Moeda, S. A. Alteração

Alteração, aprovada em 23 de fevereiro de 2012, dos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.<sup>a</sup> série, n.º 7, de 15 de abril de 1998.

#### Estatutos

#### Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu artigo 54.º, o «direito d[e] os trabalhadores criarem

comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa», após o respectivo «Preâmbulo» afirmar «a decisão do povo português [...] de estabelecer os princípios basilares da democracia, de assegurar o primado do Estado de Direito democrático e de abrir caminho para uma sociedade socialista [...] tendo em vista a construção de um país mais livre, mais justo e mais fraterno».

Assim, os trabalhadores da empresa, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais e determinados a reforçar os seus interesses e direitos, a sua unidade de classe e a sua mobilização para a luta por um país mais livre, mais justo e mais fraterno, designadamente, através da sua intervenção democrática na vida da empresa, aprovam os seguintes estatutos da Comissão de Trabalhadores.

## CAPÍTULO I

### Objecto e âmbito

#### Artigo 1.º

##### Definição, aprovação e âmbito

1 — Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e actividade da Comissão de Trabalhadores da Imprensa Nacional-Casa da Moeda, S. A.

2 — A sua aprovação decorre nos termos da lei, com a apresentação de o regulamento da votação, elaborado pelos trabalhadores que a convocam e publicitado simultaneamente com a convocatória.

3 — O colectivo dos trabalhadores da Imprensa Nacional-Casa da Moeda, S. A., é constituído por todos os trabalhadores da empresa e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores na empresa, a todos os níveis.

#### Artigo 2.º

##### Princípios fundamentais

A Comissão de Trabalhadores da Imprensa Nacional-Casa da Moeda, S. A., orienta a sua actividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa e dos trabalhadores em geral e da intervenção democrática na vida da empresa, visando o reforço da unidade da classe e a sua mobilização para a luta por uma sociedade liberta da exploração.

## CAPÍTULO II

### Órgãos, composição e competências do colectivo de trabalhadores

#### Artigo 3.º

##### Órgãos

São órgãos do colectivo de trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT).

## SECÇÃO I

### Plenário

#### Artigo 4.º

##### Constituição

O plenário, forma democrática por excelência de expressão e deliberação, é constituído pelo colectivo dos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 5.º

##### Competências

São competências do plenário:

a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;

b) Eleger a Comissão de Trabalhadores e, em qualquer altura, destituí-la, aprovando simultaneamente um programa de acção;

c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos destes estatutos.

#### Artigo 6.º

##### Convocação

O plenário pode ser convocado:

a) Pela Comissão de Trabalhadores;

b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à Comissão de Trabalhadores, com indicação da ordem de trabalhos.

#### Artigo 7.º

##### Prazos da convocatória

1 — O plenário será convocado com a antecedência mínima de 48 horas, por meio de anúncios colocados nos locais habituais, destinados à afixação de propaganda das organizações dos trabalhadores, existentes no interior da empresa.

2 — No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do artigo 6.º, a Comissão de Trabalhadores deve fixar a data, a hora, o local e a ordem de trabalhos da reunião do plenário, no prazo de 20 dias contados da recepção do referido requerimento.

#### Artigo 8.º

##### Reuniões

O plenário reunirá quando convocado nos termos do artigo 6.º para os efeitos previstos no artigo 5.º

#### Artigo 9.º

##### Reunião de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da Comissão de Trabalhadores ou, nos termos da alínea *b*) do artigo 5.º, quando convocada pelos trabalhadores.

#### Artigo 10.º

##### Funcionamento

1 — As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Para a destituição da CT, das subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

#### Artigo 11.º

##### Sistema de discussão e votação

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é directo e secreto nas votações referentes a:

- a*) Eleição e destituição da Comissão de Trabalhadores;
- b*) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores;
- c*) Aprovação e alteração dos estatutos e adesão a comissões coordenadoras.

4 — As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.

5 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no n.º 3.

6 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as seguintes matérias:

- a*) Eleição e destituição da Comissão de Trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- b*) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- c*) Alteração dos estatutos.

7 — A Comissão de Trabalhadores ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

## SECÇÃO II

### Comissão de trabalhadores

#### SUBSECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Artigo 12.º

##### Natureza

1 — A Comissão de Trabalhadores (CT) é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições,

competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democráticas do colectivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

#### Artigo 13.º

##### Autonomia e independência

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

§ único. As entidades e associações patronais estão proibidas de promoverem a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas.

#### Artigo 14.º

##### Competência

Compete à CT, designadamente:

- a*) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;
- b*) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- c*) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d*) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização do respectivo sector de actividade económica;
- e*) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- f*) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- g*) Reunir, pelo menos, uma vez por mês com o órgão de gestão da empresa para apreciação de assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos;
- h*) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

#### Artigo 15.º

##### Relações com as organizações sindicais

A actividade da CT deve ser desenvolvida em cooperação com a organização sindical dos trabalhadores.

#### Artigo 16.º

##### Deveres

São deveres da CT, designadamente:

- a*) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b*) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa, na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorrem da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade sem classes.

## SUBSECÇÃO II

### Direitos instrumentais

#### Artigo 17.º

##### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à realização dessas atribuições.

2 — As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, elaborada pelo órgão de gestão, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

4 — O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores, em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

#### Artigo 18.º

##### Informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior corresponde, legalmente, deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;

e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;

f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;

g) Modalidades de financiamento;

h) Encargos fiscais e parafiscais;

i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e ou de reconversão da actividade da empresa.

4 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, à administração da empresa.

5 — Nos termos da lei, a administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

6 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 16.º

## Artigo 19.º

### Parecer prévio

1 — Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes actos de decisão da empresa:

a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, a distância, do local de trabalho;

b) Tratamento de dados biométricos;

c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;

d) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;

e) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;

f) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;

g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da empresa, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho, e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;

h) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;

i) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;

j) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

k) Mudança de local de actividade da empresa ou estabelecimento;

l) Despedimento individual de trabalhadores;

m) Despedimento colectivo;

n) Mudança, a título individual ou colectivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;

o) Balanço social.

2 — O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela administração da empresa e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3 — Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão do parecer é de cinco dias.

4 — Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

5 — Decorridos os prazos referidos nos n.ºs 2, 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

6 — A prática de qualquer dos actos referidos no n.º 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da Comissão de Trabalhadores determina a respectiva nulidade nos termos gerais de direito.

#### Artigo 20.º

##### Reestruturação da empresa

1 — O direito de participar em processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

a) Pela CT, quando se trate da reestruturação da empresa;

b) Pela correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector, cujas comissões de trabalhadores aquela coordena.

2 — Neste âmbito, as CT e as comissões coordenadoras gozam dos seguintes direitos:

a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projectos de reorganização aí referidos;

b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;

c) O direito de terem acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciarem antes de aprovados;

d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) O direito de emitirem juízos críticos, de formularem sugestões e de deduzirem reclamações junto dos órgãos sociais da empresa, ou das entidades competentes.

#### Artigo 21.º

##### Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a Comissão de Trabalhadores goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respectiva regularidade, bem como a exigência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

#### Artigo 22.º

##### Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 23.º

##### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da lei.

#### SUBSECÇÃO III

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

#### Artigo 24.º

##### Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores, nas deliberações, que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador, e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

#### Artigo 25.º

##### Plenários e reuniões

1 — A Comissão e ou subcomissão de trabalhadores podem convocar plenários e outras reuniões de trabalhadores a realizar no local de trabalho:

a) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que conta como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial;

b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

2 — O tempo despendido nas reuniões referidas no na alínea a) do n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

3 — A Comissão e ou subcomissão de trabalhadores devem comunicar aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efectue e afixar a respectiva convocatória.

4 — No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a Comissão e ou subcomissão de trabalhadores devem, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

#### Artigo 26.º

##### Acção no interior da empresa

1 — A Comissão de Trabalhadores tem o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de tra-



balho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

#### Artigo 27.º

##### Afixação e de distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

#### Artigo 28.º

##### Instalações adequadas

A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

#### Artigo 29.º

##### Meios materiais e técnicos

A CT tem o direito de obter, do órgão de gestão da empresa, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

#### Artigo 30.º

##### Crédito de horas

1 — Para o exercício das suas funções, cada um dos membros das seguintes estruturas tem direito a um crédito mensal de horas não inferior aos seguintes montantes:

- a) Subcomissão de trabalhadores, oito horas;
- b) Comissão de Trabalhadores, 25 horas;
- c) Comissão coordenadora, vinte horas.

2 — O trabalhador que seja membro de mais de uma das estruturas referidas no n.º 1 não pode cumular os correspondentes créditos de horas.

#### Artigo 31.º

##### Faltas

1 — Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço as ausências dos trabalhadores que sejam membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, designadamente da CT, de subcomissões e comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e competências.

2 — As ausências previstas no número anterior que excedam o crédito de horas consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efectivo, salvo para efeito de retribuição.

#### Artigo 32.º

##### Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem o direito de beneficiar, na sua acção,

da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

#### Artigo 33.º

##### Proibição de actos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

#### Artigo 34.º

##### Protecção legal

Os membros das CT, subcomissões e das comissões coordenadoras, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da protecção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei aos membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores.

#### Artigo 35.º

##### Personalidade jurídica e capacidade judiciária

1 — A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2 — A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

#### SUBSECÇÃO IV

##### Composição, organização e funcionamento da CT

#### Artigo 36.º

##### Sede

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

#### Artigo 37.º

##### Composição

1 — A CT é composta pelo número membros, de acordo com a lei, conforme os trabalhadores existentes na empresa.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro

a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, que requererá à CE a convocação e organização do novo acto eleitoral e que terá de realizar-se no prazo máximo de 90 dias após a realização do plenário.

#### Artigo 38.º

##### Duração do mandato

O mandato da CT é de quatro anos.

#### Artigo 39.º

##### Perda do mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpostas.

2 — A sua substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do n.º 2 do artigo 37.º

#### Artigo 40.º

##### Delegação de poderes

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, o prazo e a identificação do mandatário.

#### Artigo 41.º

##### Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efectividade de funções.

#### Artigo 42.º

##### Coordenação e deliberações

1 — A actividade da CT é coordenada por um secretariado, cuja composição ela própria determinará, com o objectivo de concretizar as deliberações da Comissão.

2 — O secretariado é eleito na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

3 — As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

#### Artigo 43.º

##### Reuniões

1 — A CT reúne ordinariamente, pelo menos, uma vez por mês.

2 — A CT reúne extraordinariamente a requerimento do secretariado ou de, pelo menos, dois dos membros daquela, sempre que ocorram motivos que o justifiquem.

3 — A CT reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

#### Artigo 44.º

##### Financiamento

Constituem receitas da CT:

- As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT.

#### SUBSECÇÃO V

Subcomissões de trabalhadores

#### Artigo 45.º

##### Princípio geral

1 — Podem ser constituídas subcomissões de trabalhadores (sub-CT) nos diversos locais de trabalho ou estabelecimentos, para uma melhor intervenção, participação e empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — A actividade das sub-CT é regulada nos termos da lei e dos presentes estatutos.

#### Artigo 46.º

##### Mandato

1 — A duração do mandato das sub-CT é de quatro anos, devendo coincidir com o da CT.

2 — Se a maioria dos membros da sub-CT mudar de local de trabalho ou estabelecimento, deverão realizar-se eleições para uma nova sub-CT, cujo mandato terminará com o da respectiva CT.

3 — Se a constituição da sub-CT só for possível após a eleição da CT — designadamente, por se ter criado um novo local de trabalho ou estabelecimento na empresa —, o mandato daquela termina com o da CT em funções na data da sua eleição.

#### Artigo 47.º

##### Composição

As sub-CT são compostas pelo número máximo de membros previsto na lei, devendo o respectivo caderno eleitoral corresponder aos trabalhadores do local de trabalho ou estabelecimento.

#### SUBSECÇÃO VI

Comissões coordenadoras

#### Artigo 48.º

##### Princípio geral

A CT articulará a sua acção com as coordenadoras de CT do mesmo grupo e ou sector de actividade económica e da sua região administrativa, no sentido do fortalecimento da cooperação e da solidariedade e para intervirem na

elaboração dos planos socioeconómicos do sector e da região respectiva, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.

#### Artigo 49.º

##### Adesão

A CT adere às seguintes comissões coordenadoras:

- a) Comissão coordenadora das CT do sector de actividade;
- b) Comissão coordenadora da região de Lisboa (CIL);
- c) Comissão coordenadora da região do Porto.

### CAPÍTULO III

#### Processo eleitoral

#### Artigo 50.º

##### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

#### Artigo 51.º

##### Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa eleitoral e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

#### Artigo 52.º

##### Comissão eleitoral

1 — A comissão eleitoral (CE) é composta por:

- a) Três membros eleitos pela Comissão de Trabalhadores;
- b) Se o acto eleitoral for convocado por 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, a CE é composta por três membros eleitos pelos subscritores;
- c) O número de membros referido nas alíneas anteriores será acrescido de um representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao acto eleitoral, que o apresente com a respectiva candidatura.

2 — Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.

3 — A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os actos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correcta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a Comissão de Trabalhadores.

4 — O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o n.º 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova CE.

5 — No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

6 — A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em acta elaborada para o efeito.

7 — Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.

8 — As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por três dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

#### Artigo 53.º

##### Caderno eleitoral

1 — A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à CE, conforme o caso, no prazo de 48 horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua imediata afixação na empresa e seus estabelecimentos.

2 — O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

#### Artigo 54.º

##### Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue por protocolo.

#### Artigo 55.º

##### Quem pode convocar o acto eleitoral

O acto eleitoral é convocado pela CE ou por 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

#### Artigo 56.º

##### Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2 — Podem propor listas de candidatura à eleição da sub-CT 10 % de trabalhadores do respectivo estabelecimento inscritos nos cadernos eleitorais.

3 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

4 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

5 — As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o acto eleitoral.

6 — A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada, individual ou colectivamente, por todos os candidatos, e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

7 — A CE entrega aos apresentantes um recibo, com a data e a hora da apresentação, e regista essa mesma data e hora no original recebido.

8 — Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela CE, para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 57.º

##### Rejeição de candidaturas

1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos, que vierem a ser detectadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias, a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

#### Artigo 58.º

##### Aceitação das candidaturas

1 — Até ao 8.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publicita, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 54.º, as candidaturas aceites.

2 — A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, pela ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 59.º

##### Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o final do dia anterior ao da eleição.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

#### Artigo 60.º

##### Local e horário da votação

1 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento, podendo os trabalhadores dispor do tempo indispensável para votar durante o respectivo horário de trabalho.

2 — A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e estabelecimentos da empresa e com idêntico formalismo.

3 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respectivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

#### Artigo 61.º

##### Mesas de voto

1 — Haverá uma mesa de voto central, onde serão descarregados os votos por correspondência.

2 — Nos estabelecimentos com um mínimo de 10 eleitores há uma mesa de voto.

3 — Cada mesa não pode ter mais de 500 eleitores.

4 — Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 trabalhadores.

5 — Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, a uma mesa de voto de estabelecimento diferente.

6 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou do estabelecimento.

7 — Os trabalhadores referidos no n.º 4 têm o direito de votar durante o seu horário de trabalho.

#### Artigo 62.º

##### Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto, que ficam dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2 — Os membros das mesas de voto são designados pela CE.

3 — A seu pedido, a CE será coadjuvada pela CT e pelas sub-CT no exercício das suas competências, designadamente nos estabelecimentos geograficamente dispersos.

4 — Cada candidatura tem o direito de designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 63.º

##### Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se os tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A CE envia, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

### Artigo 64.º

#### Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respectiva selagem.

3 — Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa, e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.

4 — Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5 — O registo dos votantes contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

### Artigo 65.º

#### Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4 — Depois do encerramento das urnas, a CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «Voto por correspondência», e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa central, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

### Artigo 66.º

#### Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se nulo o voto em cujo boletim:

a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Considera-se também nulo o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 66.º, ou seja, sem o nome e a assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

4 — Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinala inequivocamente a vontade do votante.

### Artigo 67.º

#### Abertura das urnas e apuramento

1 — O acto de abertura das urnas e o apuramento final têm lugar, simultaneamente, em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.

3 — Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de três dias a contar da data do apuramento respectivo.

4 — O apuramento global da votação é feito pela CE, que lavra a respectiva acta, com base nas actas das mesas de voto, nos termos do n.º 2, com base nas actas das mesas de voto pela CE.

6 — A CE, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

### Artigo 68.º

#### Publicidade

1 — No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a CE comunica o resultado da votação à administração da empresa e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.

2 — No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição dos membros da CT e das sub-CT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3 — A CT e as sub-CT iniciam as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

### Artigo 69.º

#### Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3 — Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

5 — A propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

#### Artigo 70.º

##### Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

3 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

4 — O requerimento previsto no n.º 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5 — A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

7 — Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

#### Artigo 71.º

##### Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores

À eleição e destituição das sub-CT são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as normas deste capítulo.

#### Artigo 72.º

##### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

### CAPÍTULO IV

#### Disposições finais

#### Artigo 73.º

##### Património

Em caso de extinção da CT, o seu património, se o houver, será entregue à coordenadora regional de Lisboa ou do Porto, ou, se esta não puder ou não quiser aceitar, à união de sindicatos da região respectiva.

#### Artigo 74.º

##### Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 14 de março de 2012, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 30, a fl. 170 do livro n.º 1.

### EMEF — Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, S. A. — Alteração

Alteração, aprovada em 23 de fevereiro de 2012, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2011.

#### Artigo 1.º ao artigo 83.º

(*Iguais.*)

#### Artigo 84.º (ex-artigo 80.º)

##### Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral, constituída por três trabalhadores, eleitos de entre os membros da comissão de trabalhadores da empresa; o processo é desencadeado pela CT em exercício, podendo candidatar-se a essa eleição listas subscritas por pelo menos 100 ou 20 % dos trabalhadores.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

#### Artigo 85.º ao Artigo 111.º

(*Iguais.*)

Registado em 15 de março de 2012, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 31, a fl. 170 do livro n.º 1.

### ADP Fertilizantes, S. A. — Alteração

Alteração, aprovada em 6 e 7 de março de 2012, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2011.

#### Artigo 50.º

##### Composição

A CT é composta por cinco membros.

#### Artigo 75.º

##### Quem pode convocar o ato eleitoral

O ato eleitoral é convocado pela comissão eleitoral constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta, por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

Registado em 19 de março de 2012, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 34, a fl. 170 do livro n.º 1.

## Nova AP — Fábrica de Nitrato de Amónio de Portugal, S. A. — Alteração

Alteração de estatutos, aprovada em assembleia geral, realizada em 7 de março de 2012, com última alteração dos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2011.

### Artigo 20.º

#### Direito à informação

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — A administração deve responder por escrito, no prazo de 8 dias ou de 15 se a sua complexidade o justificar.

### Artigo 31.º

#### Faltas dos representantes dos trabalhadores

1 — A ausência de trabalhador por motivo do desempenho de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores de que seja membro, que exceda o crédito de horas, considera-se justificada e conta como tempo de serviço efetivo, salvo para efeito de retribuição.

2 — .....

### Artigo 45.º

#### Composição da CT

A CT é composta por três membros efetivos, de acordo com o n.º 1, alínea b), do artigo 417.º do Código do Trabalho, e por três membros suplentes.

### Artigo 55.º

#### Meios para funcionamento da comissão de trabalhadores

1 — A administração e direções da empresa devem pôr à disposição da CT instalações adequadas bem como os meios materiais e técnicos necessários às suas funções.

2 — Constituem receitas da CT o produto de iniciativas de recolha de fundos.

3 — A CT submete anualmente à apreciação do plenário as receitas e despesas da sua atividade.

### Artigo 60.º

#### Comissão eleitoral — Composição, eleição, funcionamento e duração do mandato

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE) constituída por dois elementos da CT, eleitos em reunião extraordinária da CT e posteriormente por mais um delegado de cada uma das candidaturas apresentadas e que serão designados no ato de apresentação das respetivas candidaturas.

2 — No caso de destituição da CT, a comissão eleitoral é eleita em plenário.

3 — Funcionamento da CE:

a) A CE elege o respetivo presidente;

b) Ao presidente compete convocar as reuniões da CE que se justifiquem;

c) As reuniões podem ainda ser convocadas por dois terços dos seus membros, evocando os seus motivos;

d) As deliberações são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que participem na reunião a maioria dos seus membros, cabendo ao presidente o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações;

e) O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o n.º 1 do presente artigo e termina após a publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

### Artigo 63.º

#### Quem pode convocar o ato eleitoral

O ato eleitoral é convocado pela comissão eleitoral constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta, por, no mínimo 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

## CAPÍTULO II

### Outras deliberações por voto secreto

### Artigo 81.º

#### Alteração aos Estatutos

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 14.º, as deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se com as necessárias adaptações e segundo as regras do capítulo I do título II («Regulamento eleitoral para a CT»).

2 — Para a deliberação prevista no número anterior exige-se maioria de dois terços dos votantes.

### Artigo 82.º

#### Adesão ou revogação da adesão a comissões coordenadoras

As liberações para adesão ou revogação da adesão da CT a comissões coordenadoras são tomadas segundo as regras do capítulo I do título II («Regulamento para a CT com as necessárias adaptações»).

### Artigo 83.º

#### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo I do título II («Regulamento eleitoral para a CT») aplicam-se com as necessárias adaptações a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

## CAPÍTULO III

### Disposições finais

### Artigo 84.º

#### Adaptação do regulamento eleitoral para outras deliberações por voto secreto

1 — Caso seja necessário, a CT elabora regulamentos específicos para as deliberações por voto secreto previstas nos artigos 81.º a 83.º adaptando as regras constantes do capítulo I do título II.

2 — Os regulamentos de adaptação previstos no número anterior são obrigatoriamente aprovados pelo plenário.

#### Artigo 85.º

##### Entrada em vigor

1 — Estes estatutos entram em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — A CT só pode iniciar a sua atividade depois da publicação dos estatutos e da respetiva composição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 86.º

##### Diálogo com a administração

A CT da nova AP (NAP) eleita definirá com a administração as formas de diálogo entre ambas

#### Artigo 87.º

##### Transição de poderes

1 — Os arquivos da CT anterior transitarão para a nova CT.

2 — Os membros da CT anterior deverão estar à disposição da nova CT durante o período de dois meses, para passagem de problemas pendentes e a prestação de todos os esclarecimentos necessários.

3 — Em caso de extinção da Comissão de Trabalhadores, o património existente ficará para a empresa.

Registado em 19 de março de 2012, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 33, a fl. 170 do livro n.º 1.

## II — ELEIÇÕES

### Imprensa Nacional-Casa da Moeda, S. A.

Eleição em 23 de fevereiro de 2012 para o mandato de quatro anos.

Membros eleitos:

Albino Paulo — lista C — Imprensa Nacional — número mecanográfico 1850.

João Caseiro — lista C — Casa da Moeda — número mecanográfico 2475.

Orlando Enfermeiro — lista A — Casa da Moeda — número mecanográfico 2630.

Elisabete Coelho — lista C — Contrastaria do Porto — número mecanográfico 2110.

Altamiro Dias — lista A — Casa da Moeda — número mecanográfico 2073.

Ana Pires — lista C — Casa da Moeda — número mecanográfico 2803.

Amândio Costa — lista A — Casa da Moeda — número mecanográfico 2171.

Membros suplentes — lista A:

David Quintela — Contrastaria do Porto — número mecanográfico 2024.

Carla Ferreira — Casa da Moeda — número mecanográfico 2736.

Nuno Pinha — Imprensa Nacional — número mecanográfico 2607.

Carla Coelho — Casa da Moeda — número mecanográfico 2572.

Membros suplentes — lista C:

Augusto Alves — Imprensa Nacional — número mecanográfico 1583.

Sandra Bernardes — Imprensa Nacional — número mecanográfico 2709.

Nelson Jesus — Imprensa Nacional — número mecanográfico 2958.

Eleição da subcomissão de trabalhadores dos estabelecimentos da INCM, S. A., na região do Porto:

Membros eleitos:

David Quintela — lista A — Contrastaria do Porto — número mecanográfico 2024.

Horácio Gomes — lista A — Contrastaria do Porto — número mecanográfico 2055.

Joaquim Teixeira — lista B — Contrastaria do Porto — número mecanográfico 2648.

Membros suplentes — lista A:

Paulo Ricardo — Contrastaria do Porto — número mecanográfico 2027.

Membros suplentes — lista B:

Paulo Mesquita — Contrastaria do Porto — número mecanográfico 2436.

João Gil — Contrastaria do Porto — número mecanográfico 2327.

Registado em 16 de março de 2012, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 32, a fl. 170 do livro n.º 1.



# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I — CONVOCATÓRIAS

### **António de Almeida & Filhos — Têxteis, S. A.**

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 12 de março de 2012, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho na empresa António de Almeida & Filhos — Têxteis, S. A.:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, informamos que nos dias 12, 13 e 14 de junho de 2012 se realizará na empresa abaixo identificada o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para SST, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009:

Empresa — António de Almeida & Filhos — Têxteis, S. A.

Morada — Rua Nossa Senhora d’Ajuda, 93, Moreira de Cónegos, 4815-257 Guimarães.»

### **DIN — Desenvolvimento e Inovação Nutricional, S. A.**

Nos termos do artigo 28.º, n.º 1, alínea *a*), da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores da empresa DIN — Desenvolvimento e Inovação Nutricional, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supra referida e recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 9 de março de 2012, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

«Nos termos e para os efeitos do artigo 27.º da Lei n.º 109/2009 os trabalhadores da DIN — Desenvolvimento e Inovação Nutricional, S. A., abaixo assinados informam VV. Ex.<sup>as</sup>, que pretendem levar a efeito a eleição para os seus representantes na área de saúde e segurança no trabalho no dia 15 de Junho de 2012.»

*(Seguindo-se as assinaturas de 13 trabalhadores.)*

