



## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e outra e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e outro ..... 960

#### Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a ANAREC - Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outras - Revisão global ..... 962

- Contrato coletivo entre a ANICP - Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras - Alteração salarial e outras ..... 984

- Acordo de empresa entre a CELTEJO - Empresa de Celulose do Tejo, SA e a COFESINT - Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes e outros - Alteração salarial e outras ..... 986

- Acordo de empresa entre a CELTEJO - Empresa de Celulose do Tejo, SA e a FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas e outros - Alteração salarial e outras ..... 990

- Acordo de empresa entre a Portucel, SA e a COFESINT - Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes e outra - Alteração salarial e outras ..... 996

- Acordo de empresa entre a Portucel, SA e a FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas e outros - Alteração salarial e outras ..... 1001

**Decisões arbitrais:**

...

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

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

- Sindicato dos Estivadores do Porto de Viana do Castelo - Constituição .....	1007
- Associação Sindical de Motoristas dos Transportes Colectivos do Porto (SMTP) - Alteração .....	1021
- Associação Sindical dos Profissionais da Polícia - ASPP/PSP - Alteração .....	1021

**II – Direção:**

- Sindicato dos Estivadores do Porto de Viana do Castelo - Eleição .....	1029
- Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras - SIFOMATE - Eleição .....	1029
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Afins, da Região a Norte do Rio Douro - Eleição .....	1030

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Direção:**

...

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

- Ponto Fresco Supermercados, SA - Cancelamento .....	1031
---	------

**II – Eleições:**

- Gaiurb - Urbanismo e Habitação, EM (Gaiurb, EM) - Eleição .....	1031
- Mondelez Portugal Iberia Production, SA (ex Kraft Foods Portugal Ibéria - Produtos Alimentares, SA) - Eleição .....	1031

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

**I – Convocatórias:**

- Liga dos Amigos da Terceira Idade - Convocatória .....	1032
- Câmara Municipal de Trancoso - Convocatória .....	1032
- Câmara Municipal de Gouveia - Convocatória .....	1032
- Câmara Municipal de Chaves - Convocatória .....	1033
- Câmara Municipal de Figueira de Castelo Rodrigo - Convocatória .....	1033
- Câmara Municipal de Pinhel - Convocatória .....	1033
- RESIESTRELA - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA - Convocatória .....	1033

**II – Eleição de representantes:**

- Soteis, Sociedade Internacional de Turismo, SA - Lisboa Marriott Hotel - Eleição .....	1034
- TRATOLIXO - Tratamento de Resíduos Sólidos, EIM, SA - Eleição .....	1034

**Conselhos de empresa europeus:**

...

**Informação sobre trabalho e emprego:**

**Empresas de trabalho temporário autorizadas:**

...

**Catálogo Nacional de Qualificações:**

Catálogo Nacional de Qualificações .....	1035
--	------

**1. Integração de novas qualificações**

...

**2. Integração de UFCD**

...

<b>3. Alteração de qualificações .....</b>	<b>1038</b>
--	-------------

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

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: [dsrctot@dgert.msess.pt](mailto:dsrctot@dgert.msess.pt)

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

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

**Nota:**

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

**SIGLAS**

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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **Portaria de extensão do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e outra e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e outro**

O contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e outra e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2014, abrange as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem às atividades de segurança privada e de prevenção e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As associações outorgantes requereram a extensão do contrato coletivo no território nacional às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem às mesmas atividades e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas, não representados pelas

associações sindicais outorgantes, de acordo com as alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2012, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea *i)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, porquanto tem ao seu serviço 79 % dos trabalhadores do setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial em vigor. Segundo os Quadros de Pessoal de 2012 a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta

de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal na ordem dos 4,7 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

Atendendo, ainda, a que o contrato coletivo concretiza uma revisão global da convenção anterior e regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2014, ao qual deduziram oposição à sua emissão a FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e o STAD - Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas. Os oponentes invocam a inaplicabilidade da portaria de extensão aos trabalhadores por si representados, por força da existência de convenção coletiva própria celebrada com as mesmas associações de empregadores. O STAD invoca, ainda, a existência de um processo de negociação para a revisão da referida convenção, bem como motivos de ordem económica, nomeadamente a diminuição da massa salarial global dos trabalhadores do setor de atividade. Tendo em consideração que assiste aos oponentes a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representam procede-se à exclusão do âmbito da extensão dos referidos trabalhadores.

Nestes termos, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, nomeadamente o critério da representatividade previsto na subalínea *i*) da alínea *c*) do número 1 da RCM, promove-se a extensão do contrato coletivo em causa.

Assim:

Manda o Governo, pela Ministra da Administração Interna e pelo Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012,

publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e outra e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2014, são estendidas no território do continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem às atividades de segurança privada e prevenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;

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

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

3- A presente extensão não se aplica a trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e trabalhadores filiados no STAD - Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas.

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção, em vigor, produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês da publicação da presente portaria.

Lisboa, 23 de março de 2015 - A Ministra da Administração Interna, *Anabela Maria Pinto de Miranda Rodrigues* - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*.

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a ANAREC - Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outras - Revisão global**

Entre a ANAREC - Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis, a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços foi estabelecido o acordo de revisão global do contrato coletivo de Trabalho com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13 de 8 de Abril de 2010, nos seguintes termos:

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência**

**Cláusula 1.ª**

**Âmbito**

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à atividade de garagens, estações de serviço, postos de abastecimento de combustíveis, postos de assistência a pneumáticos, revenda e distribuição de gás e parques de estacionamento em toda a área nacional inscritas na associação de empregadores signatária e, por outro, os trabalhadores ao serviço das referidas empresas representados pelas associações sindicais outorgantes.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência do contrato**

1- O presente contrato entra em vigor após a sua publicação nos termos da lei e vigora por um período de 24 meses. As tabelas salariais vigorarão por um período de 12 meses.

2- A tabela salarial produzirá efeitos a de 1 de Janeiro de cada ano.

3- As tabelas salariais e cláusulas com expressão pecuniária poderão ser denunciadas decorridos 10 meses sobre a data da sua publicação e o restante clausulado decorridos 20 meses.

4- Terminado o prazo de vigência do contrato sem que haja denúncia do mesmo, considera-se automaticamente renovado por iguais períodos.

5- Em caso de denúncia por qualquer das partes, a outra parte terá de apresentar a respetiva proposta no prazo máximo de 30 dias a contar da receção da proposta, devendo as negociações ter início nos 15 dias seguintes à receção da resposta à proposta, salvo se outro prazo tiver sido conveniado pelas partes.

**CAPÍTULO II**

**Admissão e carreira profissional**

**Cláusula 3.ª**

**Categoriais profissionais**

*Abastecedor de combustíveis* - O trabalhador que faz a venda de combustíveis e todos os demais produtos ligados à atividade, competindo-lhe cuidar do local e equipamento afeto à venda de combustíveis e prestar toda a assistência à clientela, nomeadamente verificar e atestar o óleo, a água e a pressão dos pneumáticos.

*Ajudante de motorista* - O trabalhador que acompanha o motorista, competindo auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigiar e indicar as manobras e arrumar as mercadorias no veículo. Poderá ainda ocasionalmente proceder à distribuição das mercadorias pelos clientes e efetuar as respetivas cobranças.

*Aprendiz* - O trabalhador que, sob a orientação dos oficiais, faz a aprendizagem da profissão.

*Assistente de exploração de parques automóveis* - O trabalhador que vigia e verifica instalações e movimento rodoviário, executando todos os serviços que mantêm o bom funcionamento dos parques, além de informar os clientes.

*Arrumador de parques* - O trabalhador que, nos parques, toma conta das viaturas e arruma as mesmas ou indica o local vago.

*Caixa de balcão* - O trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços, verifica as contas devidas, recebe o dinheiro, passa o recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

*Caixa de escritório* - O profissional que tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimento, pagamentos, guarda de dinheiro e valores.

*Caixa de parques de estacionamento* - O trabalhador que regista mecanicamente e recebe a importância que o cliente tem a pagar pelo tempo de estacionamento.

*Caixeiro* - O trabalhador que vende mercadorias diretamente ao público, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja, ajuda o cliente a efetuar a escolha do produto, anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias à sua entrega, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. Pode ser designado como primeiro, segundo ou terceiro-caixeiro.

*Caixeiro-ajudante* - O trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para caixeiro.

*Caixeiro-encarregado* - O trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção e coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.



*Caixeiro de praça* - O trabalhador que se ocupa das mesmas tarefas que o caixeiro-viajante, mas na área do concelho em que se situa a área da empresa ou da delegação a que se encontra adstrito e concelhos limítrofes.

*Caixeiro-viajante* - O trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias no exterior, viajando numa zona geográfica determinada, enuncia os preços e condições de crédito e transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que esteja adstrito e envia relatórios sobre as relações comerciais que efetuou.

*Candidato a lavador* - O trabalhador que ajuda ou pratica no serviço de lavagem.

*Candidato a lubrificador* - O trabalhador que ajuda ou pratica no serviço de lubrificador.

*Candidato a rececionista* - O trabalhador que faz a sua aprendizagem para a categoria de rececionista.

*Chefe de escritório* - O trabalhador que superintende em todos os serviços de escritório.

*Chefe de exploração de parques* - O trabalhador que coordena e controla as funções de assistente de exploração e caixas, executando os serviços administrativos inerentes ao parque, colaborando também nos estudos de novos parques.

*Chefe de secção* - O trabalhador que coordena e dirige a atividade dos trabalhadores adstritos à sua secção.

*Cobrador* - O trabalhador que procede, fora dos escritórios a pagamentos, recebimentos e depósitos e outros serviços análogos de algum modo relacionados com os anteriores, considerando-se-lhe como equiparado a trabalhador de serviços externos que executa serviços análogos relacionados com os escritórios, nomeadamente de informação e fiscalização.

*Conferente* - O trabalhador que procede às verificações das mercadorias, controlando a sua entrada e saída.

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

*Contínuo* - O trabalhador que anuncia, acompanha e informa todos os visitantes; faz a entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e o de endereçamento.

*Dactilógrafo* - O trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; imprime, por vezes, papéis matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

*Distribuidor* - O trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas.

*Distribuidor e cobrador de gás* - O trabalhador que faz a distribuição de bilhas de gás pelos clientes e recebe a importância das respetivas faturas.

*Eletricista ajudante* - O trabalhador que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

*Eletricista pré-oficial* - O trabalhador eletricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

*Encarregado* - O trabalhador que nas garagens, estações de serviço, postos de abastecimento, parques de estacionamento e nos estabelecimentos de venda de combustíveis, lubrificantes e de pneus substitui e ou representa eventualmente a gerência, atende os clientes, cobra faturas, orienta o movimento interno, fiscaliza e auxilia o restante pessoal e, quando expressamente autorizado, ajusta contratos e admite pessoal.

*Encarregado de armazém* - O trabalhador que dirige o pessoal e o serviço de armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento do mesmo.

*Encarregado de tráfego* - O trabalhador que dirige e orienta o pessoal de transportes e faz a sua distribuição pelas viaturas.

*Escriturário* - O trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efetua registos de pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de letras, livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efetuar, fora do escritório, serviços



de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou entidades públicas.

*Estagiário* - O trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para as funções de escriturário.

*Fiel de armazém* - O trabalhador que superintende e assume a responsabilidade pelas operações de entrada e saída de mercadorias e ou de materiais; executa ou fiscaliza os respetivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou de materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos serviços ou sectores da empresa, utentes ou clientes, promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém; é responsável pelas mercadorias ou materiais existentes no armazém.

*Gerente, chefe de divisão e chefe de compras* - O trabalhador com funções de gerência por delegação de poderes da entidade empregadora.

*Guarda* - O trabalhador a que está confiada a guarda e vigilância das instalações e das viaturas nela recolhidas, bem como todo o material e máquinas, podendo também proceder à venda de combustíveis e lubrificantes e à entrega de veículos aos clientes e receber faturas.

*Guarda-livros* - O trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; preparar ou mandar preparar extratos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

*Instalador de gás e aparelhagem de queima* - O trabalhador que instala, afina e procede a reparações nas instalações de gás e aparelhagem de queima.

*Lavador* - O trabalhador que procede à lavagem interior e exterior, simples ou completa, dos veículos automóveis, executa os serviços de preparação e acabamento nas lavagens efetuadas por máquinas e, eventualmente, assiste a pneus ou câmaras-de-ar.

*Leitor de contadores de gás* - O trabalhador que efetua leituras dos contadores e regista os valores em impressos próprios ou em equipamentos informáticos; presta informações aos clientes sobre os serviços de contagem; comunica aos serviços anomalias detetadas; elabora e entrega os registos das leituras.

*Lubrificador* - O trabalhador especialmente incumbido de proceder à lubrificação dos veículos automóveis, podendo ainda proceder a operações de lavagem, sempre que a conveniência de serviço o justifique.

*Mecânico auto* - O trabalhador que deteta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automó-

veis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

*Montador de pneus* - O trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e à reparação de furos em pneus ou câmaras-de-ar.

*Montador de pneus especializado* - O trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e à reparação de furos em pneus ou câmaras-de-ar e à calibragem de rodas e ou alinhamento de direção.

*Motorista* - O trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.

*Oficial eletricitista* - O trabalhador eletricitista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

*Operador de máquinas de contabilidade* - O trabalhador que opera com máquinas de registo de operações contabilísticas, faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos, verifica a exatidão de faturas, recibos ou outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

*Operador mecanográfico* - O trabalhador que abastece e opera com minicomputadores ou máquinas mecanográficas, tais como calculadoras e tabuladoras. Prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

*Operador de posto de abastecimento* - O trabalhador que recebe o pagamento de mercadorias ou serviços, verifica as contas devidas, passa o recibo, regista estas operações e procede à leitura dos totais e sub-totais registados nos contadores das bombas. Exerce ainda as funções de apoio à cafeteria. Eventualmente faz a conferência e sondagem das varas dos depósitos do posto de abastecimento e do carro-tanque e controla os stocks do produto existente na loja, e repõe os mesmos, quando disponível para esse efeito. Compete-lhe ainda zelar pelo bom aspeto e limpeza do seu sector de trabalho.

*Paquete* - O profissional menor de 18 anos que presta os serviços enumerados para os contínuos.

*Perfurador-verificador* - O trabalhador que opera máquinas que registam dados sob a forma de perfuração e em cartões ou fitas especiais que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode, também, verificar a exatidão dos dados perfurados, efetuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração, por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados corretamente.

*Porteiro* - O trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações, mercadorias e recebe correspondência.

*Praticante de caixeiro* - O trabalhador, com menos de

18 anos de idade, que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

*Praticante de metalúrgico* - O trabalhador que faz tirocínio para qualquer das profissões metalúrgicas.

*Programador mecanográfico* - O trabalhador que estabelece programas de execução dos trabalhos mecanográficos em máquinas de tarja magnética, recolha de dados, minicomputadores de escritório, ou seu conjunto, funcionando em interligação segundo as diretrizes recebidas dos técnicos mais qualificados, elabora organogramas de painéis e mapas de codificação e estabelece as fichas de dados dos resultados.

*Rececionista de parques de estacionamento* - O trabalhador que atende os clientes e anota alguma anomalia ou reclamação.

*Rececionista* - O trabalhador que atende os clientes e anota o serviço a efetuar, podendo, ocasionalmente, receber o valor dos serviços prestados.

*Servente* - O trabalhador que executa tarefas não especificadas.

*Servente de limpeza* - O trabalhador cuja atividade consiste, principalmente, em proceder à limpeza das instalações.

*Técnico de gás* - O trabalhador que executa operações de montagem, reparação e conservação de instalações e equipamentos de armazenagem, compressão distribuição e utilização de gás.

*Telefonista* - O trabalhador incumbido de fazer, receber e dar seguimento às ligações e interligações telefónicas.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1- As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias referidas na cláusula 3.<sup>a</sup> são as seguintes:

a) Idade mínima: 16 anos.

i) Só pode ser admitido a prestar trabalho o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

ii) O menor com pelo menos 16 anos de idade mas que não tenha concluído a escolaridade obrigatória, não esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação ou não possua qualificação profissional só pode ser admitido a prestar trabalho desde que frequente modalidade de educação ou formação que confira, consoante o caso, a escolaridade obrigatória, qualificação profissional, ou ambas.

iii) O disposto no ponto ii) não é aplicável a menor que apenas preste trabalho durante as férias escolares.

b) Habilitações:

Trabalhadores de escritório - curso geral do comércio, curso geral dos liceus ou equivalente ou cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles.

Restantes trabalhadores - habilitações mínimas legais.

2- As habilitações referidas no número anterior não se aplicam aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente contrato, desempenhem funções que correspon-

dam a qualquer das profissões nele previstas ou cujo local de trabalho se situe em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino, ou que no ato de admissão provem, pela entidade empregadora onde prestaram serviço ou pelo sindicato respetivo, que já desempenharam a profissão.

3- Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores metalúrgicos que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular.

4- Só podem ser admitidos como técnico de gás os trabalhadores habilitados com formação escolar mínima ao nível do 12.º ano de escolaridade, que tenham frequentado, com aproveitamento, cursos de formação adequados à especialidade e que possuam a respetiva licença, emitida por um dos organismos reconhecidos pela DGE.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

Poderão ser admitidos trabalhadores para efeitos de substituição, sem prejuízo das disposições legais em vigor.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Trabalho em tempo parcial

1- É admitida a contratação de trabalhadores em regime de tempo parcial nas condições e limites fixados na presente cláusula.

2- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável.

3- O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir a forma escrita, ficando cada parte, com um exemplar.

4- Do referido contrato deverá constar obrigatoriamente o seguinte:

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

b) Indicação do período normal de trabalho diário e semanal, com referência comparativa a trabalho a tempo completo;

c) Categoria profissional;

d) Local de trabalho; e

e) Retribuição mensal e outros subsídios.

5- Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial gozam de todos os direitos e regalias previstos na presente convenção coletiva ou praticados na empresa, na proporção do tempo de trabalho prestado, incluindo nomeadamente a retribuição mensal e os demais subsídios de carácter pecuniário.

6- O trabalhador contratado em regime de tempo parcial terá preferência no preenchimento de postos de trabalho a tempo inteiro que forem criados ou que fiquem vagos.

7- As situações de passagem à prestação de trabalho a tempo parcial de trabalhadores admitidos a tempo inteiro, a pedido destes, são reguladas nos termos da legislação aplicável.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- A admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental, durante o qual qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato.

2- Nos contratos de trabalho celebrados sem termo o período experimental é de 90 dias.

3- Nos contratos de trabalho celebrados a termo o período experimental é de 30 dias nos contratos com uma duração igual ou superior a 6 meses e de 15 dias nos contratos com uma duração inferior a 6 meses.

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

4- Quando o período experimental, nos termos do número 2, tenha durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de um aviso prévio de 7 dias.

O não cumprimento, total ou parcial, deste período de aviso prévio determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Relatório Único

O empregador deve dar a conhecer a informação constante do relatório único aos sindicatos e associações que a requirem até 10 dias antes do início do prazo para entrega da mesma.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Dotações mínimas

Na elaboração do quadro do pessoal abrangido por este CCT terão de ser observadas as seguintes proporções:

a) É obrigatória a existência de 1 fiel de armazém a partir de 5 profissionais de armazém e de 1 encarregado a partir de 15;

b) É obrigatória a existência de 1 encarregado de garagem a partir de 12 profissionais;

c) Em cada estabelecimento não pode haver mais de um aprendiz por cada três trabalhadores, podendo, porém haver sempre um aprendiz até ao limite de três trabalhadores;

d) Em cada estabelecimento não poderá haver mais de um candidato a lavador ou a lubrificador por cada três lavadores ou lubrificadores, podendo haver sempre um candidato até ao limite de três profissionais;

e) Em cada estabelecimento não pode haver mais de um candidato a rececionista por cada três rececionistas;

f) Nos escritórios com mais de oito trabalhadores classificados como trabalhadores de escritório é obrigatória a existência de um chefe de secção;

g) É obrigatória a existência de um primeiro-escriturário e de um segundo-escriturário nos escritórios com quatro ou cinco escriturários;

h) É obrigatória a existência de um segundo-escriturário nos escritórios com dois ou três escriturários;

i) Nos escritórios com mais de três escriturários, o número total de estagiários e dactilógrafos não poderá exceder 50 % do número de escriturários; nos escritórios com três ou me-

nos escriturários o número de dactilógrafos e estagiários não poderá exceder o número de escriturários;

j) Nas empresas com mais de três oficiais metalúrgicos o número de aprendizes não poderá exceder 50 % do número de oficiais. Nas empresas com três ou menos oficiais metalúrgicos o número de aprendizes não poderá exceder o número de oficiais.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Acesso a profissionais de escritório

Sempre que os trabalhadores que não sejam de escritório, referidos na alínea b) do número 1 da cláusula 4.<sup>a</sup>, adquiram as habilitações mínimas exigidas, terão preferência em igualdade de habilitações literárias, no provimento de trabalhadores de escritório que ocorram na empresa.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Promoções obrigatórias

1- Os estagiários e dactilógrafos são promovidos a terceiros-escriturários logo que perfaçam dois anos na categoria.

2- Os terceiros-escriturários e os segundos-escriturários ascendem automaticamente à classe seguinte logo que perfaçam três anos numa das classes.

3- Para efeitos desta cláusula conta-se o tempo de antiguidade na categoria que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor do presente contrato, não podendo, no entanto, ser promovido mais do que uma classe.

4- O praticante de caixeiro após três anos de permanência na categoria será promovido a terceiro-caixeiro, ascendendo, porém à categoria de caixeiro-ajudante se entretanto atingir 18 anos de idade.

5- Os trabalhadores com mais de 18 anos de idade que ingressem pela primeira vez na profissão serão classificados de caixeiros-ajudantes.

6- Após dois anos de permanência na categoria, o caixeiro-ajudante ascenderá a terceiro-caixeiro.

7- Os terceiros-caixeiros ascenderão a segundos-caixeiros após três anos de permanência na categoria.

8- Os segundos-caixeiros ascenderão a primeiros caixeiros após quatro anos de permanência na categoria.

9- O aprendiz, logo que complete 18 anos de idade, será obrigatoriamente promovido a candidato a lavador ou candidato a lubrificador.

10- O candidato a lavador, após três meses de prática, será obrigatoriamente promovido a lavador.

11- O candidato a lubrificador, após um ano de prática, será obrigatoriamente promovido a lubrificador.

12- O candidato a rececionista, logo que complete dois anos de prática, será promovido a rececionista.

13- Nas categorias profissionais dos electricistas inferiores a oficiais observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar três e dois anos, conforme os aprendizes forem admitidos, respetivamente, com 14 e 15 ou mais anos;

b) O aprendiz que complete 18 anos será promovido ao escalão superior desde que perfaça um mínimo de seis meses de aprendizagem;

c) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais logo que completarem dois anos nesse escalão;

d) Os pré-oficiais, após dois anos nesse escalão, serão promovidos a oficiais.

14- Serão classificados como pré-oficiais os trabalhadores eletricitas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de eletricista ou de montador-eletricista, e ainda os diplomados com os cursos de eletricidade da Casa Pia de Lisboa, do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, de eletricidade da Marinha de Guerra Portuguesa, de mecânico-eletricista ou radiomontador da Escola Militar de Eletromecânica, e com os cursos do Ministério do Trabalho através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, salvo se o regulamento da carteira profissional legalmente aprovado estabelecer condições mais favoráveis para os trabalhadores.

15- Ascendem à categoria de praticantes os aprendizes das profissões metalúrgicas que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

16- Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz de metalúrgico conclua um dos cursos referidos no número 3 da cláusula 4.ª, será obrigatoriamente promovido a praticante.

17- O tempo de tirocínio dos metalúrgicos dentro da mesma profissão, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade dos praticantes de metalúrgico, de acordo com certificado comprovativo do exercício do tirocínio obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respetivo.

18- O período máximo de tirocínio dos praticantes de metalúrgico será de dois anos nas categorias profissionais referidas.

19- Os trabalhadores metalúrgicos de 3.ª classe que completarem três anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão à classe imediatamente superior. Aqueles que se encontrem há mais de quatro anos na 2.ª classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ascenderão à classe imediatamente superior.

20- Para efeitos do disposto nos três números anteriores, conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe e empresa.

21- Fora dos casos previstos nos números anteriores, quando se verificarem vagas nos quadros respetivos, serão preenchidas por trabalhadores das categorias imediatamente inferiores, com observância das seguintes prioridades:

- a) Aptidão para o lugar a preencher e zelo profissional;
- b) Maior antiguidade na categoria;
- c) Maior antiguidade na empresa.

22- Aos trabalhadores classificados com a categoria profissional de operador de postos de abastecimento, observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) Aquando da sua admissão, ficam integrados no grupo H da tabela salarial, com o designativo profissional de operador de posto de abastecimento (até um ano);

b) Após um ano de permanência na categoria profissional de operador de posto de abastecimento (até um ano), ascen-

derão à categoria profissional de operador de posto de abastecimento (com mais de um ano e até três anos);

c) Após três anos de permanência na categoria profissional de operador de posto de abastecimento (até três anos), ascenderão à categoria profissional de operador de posto de abastecimento (mais de quatro anos).

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

##### Cláusula 12.ª

##### Obrigações da entidade empregadora

1- As entidades empregadoras são obrigadas a:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;

b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho onde constem o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;

c) Tratar com urbanidade os trabalhadores e, sempre que lhes tiverem de fazer qualquer observação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;

d) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respetiva categoria profissional e possibilidades físicas;

e) Não deslocar, a não ser em caso de emergência, qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão;

f) Prestar às associações outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;

g) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;

h) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;

i) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, de instituições de segurança social ou membros de comissões de trabalhadores ou bombeiros voluntários;

j) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos seus empregados que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas, ficando os trabalhadores nas referidas condições dispensados dos prolongamentos do horário de trabalho. À entidade empregadora serão comunicados pelo trabalhador, logo que possível, os horários dos exames e as aulas, podendo aquela solicitar do estabelecimento de ensino a confirmação da assiduidade do trabalhador;

l) Registrar, em documento próprio a emitir pelo sindicato respetivo, quando apresentado, as datas de início e fim do contrato, bem como a sua categoria;

m) Afixar ou permitir afixar todas as disposições ou infor-



mações sindicais ou de interesse dos trabalhadores em locais reservados aos trabalhadores, sempre que estas não sejam exclusivamente de carácter político-partidário.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Obrigações dos trabalhadores

1- Os trabalhadores são obrigados a:

a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;

b) Obedecer à entidade empregadora em tudo o que respeite ao trabalho e à disciplina, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

d) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado, não podendo em caso algum, fazer uso abusivo do mesmo;

e) Usar de urbanidade nas suas relações com o público;

f) Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos seus subordinados;

g) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;

h) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de licença anual ou ausentes por doença ou por motivos referidos nas alíneas i) e j) da cláusula 12.<sup>a</sup>;

i) Dar cumprimento ao presente contrato;

j) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão e aconselhá-los a fim de os tornar elementos úteis a si próprios e à sociedade;

l) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;

m) Não praticar deliberadamente qualquer ato que vise prejudicar a entidade empregadora nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta e guardar segredo profissional.

2- O dever de obediência a que se refere a alínea b) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas diretamente pela entidade empregadora, como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhe for atribuída.

3- Os lubrificadores, lavadores, vendedores ou abastecedores de combustíveis, montadores de pneus e arrumadores de parques, respetivos candidatos e guardas terão como complemento das suas funções zelar pelo bom aspeto e limpeza do seu sector de trabalho e desempenhar as funções de abastecedor de combustíveis sempre que a conveniência de serviço o justifique.

4- O pessoal de rodovia e de estação de serviço utilizará no trabalho as fardas que lhe forem distribuídas gratuitamente pela entidade empregadora.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1- É vedado à entidade empregadora:

a) Opor-se a que o trabalhador exerça os seus direitos ou

beneficie das garantias que emanam deste contrato, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

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

c) Diminuir a retribuição;

d) Baixar a categoria;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto no número 3;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bem ou utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por pessoa por ela indicada;

g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviço aos trabalhadores;

h) Despedir ou readmitir o trabalhador, mesmo com o acordo deste, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes de antiguidade;

i) Transferir o trabalhador de um horário diurno para noturno, ou vice-versa, sem o seu prévio acordo;

j) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que facilmente se comprove não possuírem condições de segurança;

l) Efetuar, salvo decisão judicial, qualquer desconto na retribuição do trabalhador a que se julgue com direito sem prévio acordo do mesmo e do respetivo sindicato;

m) Retirar lucros diretos imediatos do trabalho dos aprendizes.

2- A prática da entidade empregadora de qualquer ato violando o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização fixada no número 2 da cláusula 39.<sup>a</sup>

3- Se a transferência a que se refere a alínea e) desta cláusula não causar prejuízo, a entidade empregadora poderá transferir o trabalhador desde que lhe custeie as despesas impostas pela respetiva mudança, reservando-se, contudo, àquele a faculdade de rescindir o contrato e o direito à indemnização prevista na cláusula 39.<sup>a</sup> salvo se a entidade empregadora provar que da mudança não resulta prejuízo para o trabalhador.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato não poderá exceder as quarenta horas semanais nem as oito horas diárias.

2- O período de trabalho diário tem de ser interrompido por um descanso, que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3- O horário de trabalho dos guardas, quando em serviço noturno, poderá ser de oito horas ininterruptas.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1- Devem ser organizados turnos sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.

2- Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3- A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

4- O trabalhador só pode mudar de turno após o descanso semanal.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Jornada contínua

1- Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa pode ser instituído um regime de jornada contínua, que pode revestir duas modalidades:

a) Aos trabalhadores a tempo parcial na prestação ininterrupta de trabalho por um período de 6 horas, usufruindo o trabalhador de um período de descanso de 15 minutos para tomar uma refeição ligeira, considerando-se este período compreendido no tempo de trabalho;

b) Aos trabalhadores a tempo completo na prestação ininterrupta de trabalho por um período de 8 horas, usufruindo o trabalhador de um período de descanso de 30 minutos, considerando-se este período compreendido no tempo de trabalho.

2- A adoção do regime de jornada contínua não prejudica o disposto neste CCT sobre a retribuição de trabalho noturno e de trabalho suplementar.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o que é prestado fora do período normal de trabalho e não é obrigatório.

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado nos casos expressamente previstos na lei e não pode exceder 200 horas anuais nem ultrapassar duas horas diárias, sem prejuízo das exceções previstas na lei.

3- O empregador deve ter um registo de trabalho suplementar em que são anotadas as horas de início e termo da prestação de trabalho suplementar, devendo o trabalhador visar este mesmo registo.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

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

a) 50 % de acréscimo sobre a retribuição normal se o trabalho suplementar for prestado entre as 7 e as 20 horas;

b) 60 % de acréscimo sobre a retribuição normal se o trabalho suplementar for prestado entre as 20 e as 24 horas;

c) 75 % de acréscimo sobre a retribuição normal se o trabalho suplementar for prestado entre as 0 e as 2 horas;

d) 100 % de acréscimo sobre a retribuição normal se o trabalho suplementar for prestado entre as 2 e as 7 horas; Sem prejuízo do acréscimo retributivo que é devido pela prestação de trabalho suplementar em horário noturno, conforme o disposto na cláusula 30.<sup>a</sup>

2- O trabalho suplementar prestado em período de descanso semanal ou em feriado obrigatório dá direito a um acréscimo de 100 %, calculado sobre a retribuição normal.

3- A fórmula a considerar no cálculo da hora simples para a retribuição do trabalho suplementar é a seguinte:

$$RH = \frac{12 \times \text{vencimento mensal}}{52 \times \text{horas de trabalho semanal}}$$

4- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou feriado, confere ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias subsequentes, sem perda de retribuição.

5- O dia de descanso pode ser gozado ou pago como trabalho suplementar, com um acréscimo de 100 % calculado sobre a retribuição normal.

6- A obrigatoriedade de descanso total aplica-se seja qual for a duração do trabalho prestado, não podendo o trabalhador receber em relação a esse trabalho uma retribuição inferior à devida pelo mínimo de meio dia.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

1- Só podem ser isentos do horário de trabalho trabalhadores classificados com as categorias de gerentes, chefe de divisão, chefe de serviços, encarregado, encarregado de tráfego, encarregado de armazém, chefe de escritório ou de secção, motorista de pesados, técnico de gás, instalador de gás, motorista de ligeiros, ajudante de motorista, distribuidor e cobrador de gás e leitor de contador de gás.

2- Os trabalhadores que venham a ser isentos do horário de trabalho, nos termos legais, têm direito a uma retribuição especial de 20 % a acrescentar à retribuição efetiva.

3- Sempre que a isenção implicar a possibilidade de prestação de trabalho para além do período normal a retribuição prevista no número anterior nunca pode ser inferior à retribuição correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia.

## CAPÍTULO V

### Retribuição mínima do trabalhador

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Retribuição mínima do trabalhador

1- As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores são as constantes do anexo I, que se considera parte integrante deste contrato.

2- Não se consideram como integrando a retribuição:

a) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes, devidas ao trabalhador por

deslocações, novas instalações ou despesas feitas em serviço do empregador, salvo quando, sendo tais deslocações ou despesas frequentes, essas importâncias, na parte que exceda os respetivos montantes normais, tenham sido previstas no contrato ou se devam considerar pelos usos como elemento integrante da retribuição do trabalhador;

b) O abono para falhas e o subsídio de refeição;

c) As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa;

d) As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respetivos, não esteja antecipadamente garantido;

e) A participação nos lucros da empresa, desde que ao trabalhador esteja assegurada pelo contrato uma retribuição certa, variável ou mista, adequada ao seu trabalho;

f) A retribuição por trabalho suplementar e a retribuição especial do trabalho noturno.

3- O disposto nas alíneas c) e d) do número 2 não se aplica:

a) Às gratificações que sejam devidas por força do contrato ou das normas que o regem, ainda que a sua atribuição esteja condicionada aos bons serviços do trabalhador, nem àquelas que, pela sua importância e carácter regular e permanente, devam, segundo os usos, considerar-se como elemento integrante da retribuição daquele;

b) Às prestações relacionadas com os resultados obtidos pela empresa quando, quer no respetivo título atributivo quer pela sua atribuição regular e permanente, revistam carácter estável, independentemente da variabilidade do seu montante.

4- É proibido o pagamento de retribuição exclusiva à comissão.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Mudança de zona ou de clientela

Sempre que a entidade empregadora alterar a área de trabalho ou mudar a clientela dos caixeiros de praça e viajantes, sem o seu prévio consentimento escrito, ficará obrigada a garantir-lhes a retribuição média mensal que vinham auferindo antes da alteração, se tal alteração resultar da simples vontade da entidade empregadora.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada salvo se outra retribuição for acordada entre o trabalhador e a entidade empregadora, mediante parecer escrito favorável do sindicato respetivo e da ANAREC.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Substituição temporária

1- Sempre que um trabalhador substitua outro, ausente por falta justificada ou por gozo de férias, de categoria e retri-

buição superiores, passará a receber a mesma retribuição do substituído, desde que a substituição se prolongue por período superior a um dia.

2- Nos casos não previstos no número anterior, o trabalhador substituto passará a receber a retribuição do substituído, a partir do quinto dia de permanência no posto do substituído.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Deslocações

1- Considera-se deslocado o trabalhador que preste serviço fora do local habitual de trabalho.

2- Para este efeito, entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento onde funciona a sede da empresa ou da respetiva delegação a que se encontre adstrito o trabalhador.

3- Quando deslocado em serviço, o trabalhador terá direito a um subsídio para alojamento e alimentação, calculado pela fórmula  $N \times 46 \text{ €}$ , sendo N os dias efetivos de deslocação.

4- O trabalhador fica obrigado a apresentar os documentos da despesa efetivamente feita, a fim de ser elaborado um documento interno comprovante do subsídio efetivamente suportado pela empresa ou os recibos da importância obtida pela aplicação da fórmula indicada no número anterior.

5- No caso de deslocações inferiores a um dia, o trabalhador tem direito à cobertura total das despesas, transporte e alimentação efetuadas em serviço, mediante a apresentação do respetivo recibo, não podendo todavia exceder os seguintes valores:

Pequeno-almoço - 3,05 €

Almoço ou jantar - 10,15 €

Dormida - 28,45 €

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Refeições

1- Entende-se por refeições o pequeno-almoço, o almoço e o jantar.

2- O horário das refeições é o seguinte:

Almoço - entre as 12 e as 15 horas

Jantar - entre as 19 e as 22 horas

3- Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço, quando inicie o seu serviço antes das 7 horas da manhã, inclusive.

4- A entidade empregadora pagará ao trabalhador, nos termos do número 4 da cláusula anterior, todas as refeições que este, por motivo de serviço, tenha de tomar fora das horas referidas no número 2 desta cláusula ou do local para onde foi contratado.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

Os trabalhadores que procedam a recebimentos através da caixa, receberão um abono para falhas no valor de 25 €.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores, incluindo os admitidos nos termos da



cláusula 5.<sup>a</sup>, receberão em razão da quadra do Natal um subsídio correspondente à retribuição de um mês, que será pago até ao dia 15 de Dezembro.

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

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será garantida, a título de subsídio de refeição e por cada dia útil de trabalho prestado, a importância de 4,27 €.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Retribuição de trabalho noturno

A retribuição do trabalho noturno, definido na lei geral, será acrescida de 25 % da retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Proibição de descontos

As entidades empregadoras não podem compensar na retribuição do pessoal qualquer crédito que tenham sobre o trabalhador, nem fazer descontos ou deduções, com exceção das seguintes situações:

- a) A desconto a favor do Estado, da Segurança Social ou outra entidade, ordenado por lei, decisão judicial transitada em julgado ou auto de conciliação, quando o empregador tenha sido notificado da decisão ou do auto;
- b) A indemnização devida pelo trabalhador ao empregador, liquidada por decisão judicial transitada em julgado ou auto de conciliação;
- c) A amortização de capital ou pagamento de juros de empréstimo concedido pelo empregador ao trabalhador;
- d) A preço de refeições no local de trabalho, de utilização de telefone, de fornecimento de géneros, de combustíveis ou materiais, quando solicitados pelo trabalhador, ou outra despesa efetuada pelo empregador por conta do trabalhador com o acordo deste;
- e) A abono ou adiantamento por conta da retribuição.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Documento a entregar ao trabalhador

A entidade empregadora deverá entregar, no ato do pagamento de retribuição, o documento a que se refere o artigo 276.º, número 3 do Código do Trabalho.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato coletivo têm direito a dois dias de descanso semanal, o sábado e o domingo.

2- Nos horários que sejam organizados para que não haja prestação de trabalho nem ao sábado a partir das 13 horas nem ao domingo, o descanso obrigatório coincide sempre com o domingo, e o complementar pode ser repartido em dois meios dias, sendo obrigatório que um desses meios dias coincida com o sábado a partir das 13 horas.

3- Nos horários que sejam organizados por forma a prevenirem a prestação de trabalho em todos os sete dias da semana:

- a) Os dois dias de descanso semanal são gozados em dias completos, sendo o primeiro considerado de descanso complementar e o segundo obrigatório;
- b) Os dias de descanso semanal são organizados para que coincidam com pelo menos quinze domingos por ano, incluindo para esse efeito os domingos que ocorram nos períodos de férias;
- c) Cinco dos domingos previstos na alínea anterior devem combinar com o descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas férias;
- d) A entidade empregadora assegura que, pelo menos uma vez por mês, os dois dias de descanso semanal devem ser gozados em dias completos e consecutivos.

4- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, ficam salvaguardados os acordos escritos que estabeleçam o gozo de descanso semanal de modo diferente.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho em dias de descanso semanal

1- O trabalho prestado no período de descanso semanal ou folga complementar será pago com 100 % para além da retribuição normal.

2- O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho em dia feriado

1- O trabalho prestado em dia feriado obrigatório dá direito a um acréscimo de 100 % calculado sobre a retribuição normal.

2- Os feriados facultativos concedidos por iniciativa da entidade empregadora não determinam acréscimo nem perda de retribuição.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- São considerados feriados obrigatórios, para efeito de retribuição, os seguintes:

- 1 de Janeiro

Terça-Feira de Carnaval  
25 de Abril  
Sexta-Feira Santa  
Domingo de Páscoa  
1 de Maio  
Corpo de Deus  
10 de Junho  
15 de Agosto  
5 de Outubro  
1 de Novembro  
1 de Dezembro  
8 de Dezembro  
25 de Dezembro

2- São ainda considerados feriados obrigatórios os que vierem a ser impostos por lei, bem como o feriado municipal da localidade para onde o trabalhador foi contratado.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar 22 dias de férias em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal.

2- No ano de admissão o trabalhador tem direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês de antiguidade, até ao máximo de 20 dias úteis, a gozar no decurso do mesmo ano.

3- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar ao serviço da mesma empresa é concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

4- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora, competindo, porém a esta a sua fixação na falta de acordo. A entidade empregadora deverá dar conhecimento ao trabalhador da sua decisão em matéria de fixação de férias com uma antecedência nunca inferior a 30 dias. Os períodos de férias serão fixados na época compreendida entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5- O período de férias de cada trabalhador será comunicado pela entidade empregadora ao sindicato respetivo, com 10 dias de antecedência relativamente ao seu início, por carta registada.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1- As entidades empregadoras obrigam-se a pagar a todos os trabalhadores abrangidos por este CCT, oito dias antes do início das férias, um subsídio correspondente a 100 % da retribuição mensal.

2- No ano de admissão o subsídio será proporcional ao período de férias a que o trabalhador tiver direito, nos termos do número 2 da cláusula anterior.

3- Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente ao período de férias vencido e respetivo subsídio, salvo se já o tiverem gozado, bem como às férias e subsídio proporcional aos meses de serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato.

4- O subsídio de férias beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efetue até ao início das férias.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas

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

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

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

4- Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

5- Para cálculo do valor do desconto por faltas não justificadas seguir-se-á a fórmula:

$$RH = \frac{2 \times \text{retribuição mensal}}{52 \times \text{horas de trabalho semanal}}$$

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Faltas

1- Consideram-se faltas justificadas e contam como tempo de serviço efetivo as faltas seguintes:

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

b) Até 5 dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em união de facto ou economia comum ou de parente ou afim no 1.º grau na linha reta; até 2 dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos do artigo 91.º do Código do Trabalho;

d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos dos artigos 49.º, 50.º ou 252.º do Código do Trabalho, respetivamente;

f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos do artigo 409.º do Código do Trabalho;

h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) A autorizada ou aprovada pelo empregador;

j) A que por lei seja como tal considerada.

2- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

3- Determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) A prevista no artigo 252.º do Código do Trabalho;
- d) As previstas na alínea j) do número 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho quando excedam 30 dias por ano;
- e) A autorizada ou aprovada pelo empregador.

4- As restantes faltas previstas no número 1 da presente cláusula não determinam a perda de retribuição.

5- Nos casos previstos nos números anteriores a entidade empregadora poderá exigir a prova da veracidade dos factos alegados.

## CAPÍTULO VII

### Vicissitudes contratuais

#### Cláusula 41.ª

##### Transmissão da exploração

1- A posição que do contrato de trabalho decorre para a entidade empregadora transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua atividade.

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações do transmitente, vencidas nos nove meses anteriores à transmissão, ainda que respeite a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3- Para efeitos do número 2, deve o transmitente durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar avisos nos locais de trabalho ou endereçá-los, por carta registada, com aviso de receção, para a morada constante nos respetivos ficheiros, aos trabalhadores ausentes por motivos justificados, de que devem reclamar os seus créditos.

4- Os trabalhadores obrigam-se a comunicar qualquer mudança de endereço nos seis dias seguintes a essa mudança.

5- Quando a transmissão de estabelecimento tenha em vista iludir a responsabilidade que dos contratos de trabalho decorrem para o transmitente ou o trabalhador prove no tribunal competente que a adquirente não oferece garantias do cumprimento dessa responsabilidade, este poderá resolver o contrato com justa causa.

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 42.ª

##### Causas da extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;

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

#### Cláusula 43.ª

##### Despedimentos

1- São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2- Todo e qualquer despedimento que venha a ser considerado sem justa causa dará ao trabalhador o direito de ser reintegrado ou a receber, além do mês inteiro e demais regalias vencidas à data do despedimento, uma indemnização entre 15 a 45 dias de retribuição por cada ano ou fração de serviço na empresa, não podendo tal indemnização ser inferior a três meses de retribuição.

3- Nos casos julgados convenientes pelo sindicato ou pelo trabalhador, serão ouvidos os delegados sindicais, quando existam.

## CAPÍTULO IX

### Parentalidade

#### Cláusula 44.ª

##### Conceitos em matéria de proteção da parentalidade

1- No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:

a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;

c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2- O regime de proteção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

#### Cláusula 45.ª

##### Licença em situação de risco clínico durante a gravidez

1- Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento e esteja este ou não relacionado com as condições de prestação do trabalho, caso o empregador não lhe proporcione o exercício de atividade compatível com o seu estado e categoria profissional, a trabalhadora tem direito a licença, pelo período de tempo que por prescrição médica for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial.

2- Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora

informa o empregador e apresenta atestado médico que indique a duração previsível da licença, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Licença por interrupção da gravidez**

1- Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias.

2- Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta, logo que possível, atestado médico com indicação do período da licença.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Modalidades de licença parental**

A licença parental compreende as seguintes modalidades:

- a) Licença parental inicial;
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- d) Licença parental exclusiva do pai.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Licença parental inicial**

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

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

3- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

4- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.

5- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

6- Na falta da declaração referida nos números 4 e 5 a licença é gozada pela mãe.

7- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

8- A suspensão da licença no caso previsto no número an-

terior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Períodos de licença parental exclusiva da mãe**

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

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

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

Cláusula 50.<sup>a</sup>

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

1- O pai ou a mãe têm direito a licença, com a duração referida nos números 1, 2 ou 3 da cláusula 44.<sup>a</sup>, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

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

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

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 2 da cláusula 44.<sup>a</sup> caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

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

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

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Licença parental exclusiva do pai**

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este.

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

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

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência



possível que, no caso previsto no números 2, não deve ser inferior a cinco dias.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Licença por adoção

1- Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença referida nos números 1 ou 2 da cláusula 44.<sup>a</sup>

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

3- Havendo dois candidatos a adotantes, a licença deve ser gozada nos termos dos números 1 e 2 da cláusula 44.<sup>a</sup>

4- O candidato a adotante não tem direito a licença em caso de adoção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

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

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

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

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

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

10- Caso a licença por adoção não seja partilhada, o candidato a adotante que gozar a licença informa o respetivo empregador, nos prazos referidos no número anterior, da duração da licença e do início do respetivo período.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Dispensa para avaliação para a adoção

Para efeitos de realização de avaliação para a adoção, os trabalhadores têm direito a três dispensas de trabalho para deslocação aos serviços da segurança social ou receção dos técnicos em seu domicílio, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Dispensa para consulta pré-natal

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes

necessários.

2- A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.

3- Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, o empregador pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

4- Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

5- O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Dispensa para amamentação ou aleitação

1- A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.

2- No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano.

3- A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

4- No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro.

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

6- Na situação referida no número anterior, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação

1- Para efeito de dispensa para amamentação, a trabalhadora comunica ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do filho.

2- Para efeito de dispensa para aleitação, o progenitor:

a) Comunica ao empregador que aleita o filho, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa;

b) Apresenta documento de que conste a decisão conjunta;

c) Declara qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;

d) Prova que o outro progenitor exerce atividade profissional e, caso seja trabalhador por conta de outrem, que informou o respetivo empregador da decisão conjunta.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Falta para assistência a filho

1- O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar as-

sistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.

2- O trabalhador pode faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar.

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

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

5- Para efeitos de justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Declaração de que o outro progenitor tem atividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência;

c) Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

6- No caso referido no número 3 da cláusula seguinte, o pai ou a mãe informa o respetivo empregador da prestação de assistência em causa, sendo o seu direito referido nos números 1 ou 2 reduzido em conformidade.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Falta para assistência a neto

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

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

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

4- Para efeitos dos números 1 e 2, o trabalhador informa o empregador com a antecedência de cinco dias, declarando que:

a) O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação;

b) O neto é filho de adolescente com idade inferior a 16 anos;

c) O cônjuge do trabalhador exerce atividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este.

5- O disposto neste artigo é aplicável a tutor do adolescente, a trabalhador a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa em união de facto.

6- No caso referido no número 3, o trabalhador informa o empregador, no prazo previsto nos números 1 ou 2 do artigo 253.º do Código do Trabalho, declarando:

a) O carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Que os progenitores são trabalhadores e não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência, bem como que nenhum outro familiar do mesmo grau falta pelo mesmo motivo.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Licença parental complementar

1- O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adotado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:

a) Licença parental alargada, por três meses;

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

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

d) Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2- O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3- Se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço do mesmo empregador, este pode adiar a licença de um deles com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.

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

5- O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de informação sobre a modalidade pretendida e o início e o termo de cada período, dirigida por escrito ao empregador com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Licença para assistência a filho

1- Depois de esgotado o direito referido no artigo anterior, os progenitores têm direito a licença para assistência a filho, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

2- No caso de terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior tem o limite de três anos.

3- O trabalhador tem direito a licença se o outro progenitor exercer atividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

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

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

6- Para exercício do direito, o trabalhador informa o empregador, por escrito e com a antecedência de 30 dias:

a) Do início e do termo do período em que pretende gozar a licença;

b) Que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

d) Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.

7- Na falta de indicação em contrário por parte do trabalhador, a licença tem a duração de seis meses.

8- À prorrogação do período de licença pelo trabalhador, dentro dos limites previstos nos números 1 e 2, é aplicável o disposto no número 6.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica**

1- Os progenitores têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência de filho com deficiência ou doença crónica.

2- Caso o filho com deficiência ou doença crónica tenha 12 ou mais anos de idade a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico.

3- É aplicável à licença prevista no número 1 o regime constante dos números 3 a 8 da cláusula anterior.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

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

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

2- Não há lugar ao exercício do direito referido no número anterior quando um dos progenitores não exerça atividade profissional e não esteja impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

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

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

5- A redução do período normal de trabalho semanal não implica diminuição de direitos consagrados na lei, salvo

quanto à retribuição, que só é devida na medida em que a redução, em cada ano, exceda o número de faltas substituíveis por perda de gozo de dias de férias.

6- Para redução do período normal de trabalho semanal, o trabalhador deve comunicar ao empregador a sua intenção com a antecedência de 10 dias, bem como:

a) Apresentar atestado médico comprovativo da deficiência ou da doença crónica;

b) Declarar que o outro progenitor tem atividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal e, sendo caso disso, que não exerce ao mesmo tempo este direito.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares**

1- O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial.

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

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

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

5- Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6- A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares**

1- O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2- Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

3- O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;



b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

4- O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível**

1- O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;

iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2- O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3- No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4- No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5- Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6- A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7- Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8- Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no número 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no número 5.

9- Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho**

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

2- O direito referido no número anterior aplica-se a qualquer dos progenitores em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho nos regimes nele referidos afete a sua regularidade.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Dispensa de prestação de trabalho suplementar**

1- A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

2- A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Dispensa de prestação de trabalho no período noturno**

1- A trabalhadora tem direito a ser dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:

a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data previsível do mesmo;

b) Durante o restante período de gravidez, se for necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

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

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

4- A trabalhadora que pretenda ser dispensada de prestar trabalho noturno deve informar o empregador e apresentar atestado médico, no caso da alínea b) ou c) do número 1, com a antecedência de 10 dias.

5- Em situação de urgência comprovada pelo médico, a informação referida no número anterior pode ser feita independentemente do prazo.

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Formação para reinserção profissional

O empregador deve facultar ao trabalhador, após a licença para assistência a filho ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, a participação em ações de formação e atualização profissional, de modo a promover a sua plena reinserção profissional.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos dos números seguintes.

2- Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, em atividade suscetível de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

3- Nos casos referidos no número anterior, o empregador deve tomar a medida necessária para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;

b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar a trabalhadora de prestar trabalho durante o período necessário.

4- Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta previstos em legislação especial, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número 2 e das medidas de proteção adotadas.

5- É vedado o exercício por trabalhadora grávida, puérpera ou lactante de atividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição a agentes ou condições de trabalho que ponham em perigo a sua segurança ou saúde ou o desenvolvimento do nascituro.

6- As atividades suscetíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho referidos no número 2, bem como os agentes e condições de trabalho referidos no número anterior, são determi-

nados em legislação específica.

7- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral uma ação de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se o empregador não cumprir as obrigações decorrentes desta cláusula.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Proteção em caso de despedimento

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

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

3- Para efeitos do número anterior, o empregador deve reter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

a) Depois das diligências probatórias referidas no número 2 do artigo 356.º do Código do Trabalho, no despedimento por facto imputável ao trabalhador;

b) Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho, no despedimento coletivo;

c) Depois das consultas referidas no número 1 do artigo 370.º do Código do Trabalho, no despedimento por extinção de posto de trabalho;

d) Depois das consultas referidas no artigo 377.º do Código do Trabalho, no despedimento por inadaptação.

4- A entidade competente deve comunicar o parecer referido no número 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à receção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5- Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o número 1.

6- Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

7- A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8- Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do número 1 do artigo 392.º do Código do Trabalho e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do número 3 do referido artigo.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Extensão de direitos atribuídos a progenitores

1- O adotante, o tutor, a pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o côn-

juge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor, beneficia dos seguintes direitos:

- a) Dispensa para aleitação;
- b) Licença parental complementar em qualquer das modalidades, licença para assistência a filho e licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- c) Falta para assistência a filho ou a neto;
- d) Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;
- e) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- f) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

2- Sempre que o exercício dos direitos referidos nos números anteriores dependa de uma relação de tutela ou confiança judicial ou administrativa do menor, o respetivo titular deve, para que o possa exercer, mencionar essa qualidade ao empregador.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Regime de licenças, faltas e dispensas

1- Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- j) Dispensa para avaliação para adoção.

2- A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

3- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade:

- a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
- b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou ação ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;
- c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

4- A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adoção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:

- a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este infor-

mar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;

b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;

c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;

d) Terminam com a cessação da situação que originou a respetiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

5- No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a atividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea d) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

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

## CAPÍTULO X

### Direitos especiais

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Direitos de menores

1- As entidades empregadoras e seus trabalhadores devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores e vigiar pela sua conduta no local de trabalho.

2- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas das entidades empregadoras, destinado a comprovar se possui a robustez física para as funções a desempenhar.

3- Pelo menos uma vez por ano as entidades empregadoras devem assegurar a inspeção médica dos menores ao serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e do desenvolvimento físico normal.

4- Os resultados da inspeção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respetivas fichas ou em cadernetas próprias.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Estatuto do trabalhador estudante

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato é aplicado o estatuto do trabalhador estudante definido no Código do Trabalho, que aqui se dá por integralmente reproduzido.

## CAPÍTULO XI

### Segurança social e acidentes de trabalho

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

As entidades empregadoras e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de segurança social que obrigatoriamente os abrangem, nos termos da lei.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença

1- As entidades empregadoras obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço um complemento de subsídio de doença quando ocorra um período de doença com baixa não superior a 90 dias seguidos ou interpolados em cada ano civil.

2- O valor deste complemento corresponde ao valor necessário para perfazer a retribuição líquida que o trabalhador receberia se estivesse ao serviço.

3- O complemento vence-se a partir do 5.º dia de baixa por doença, cessa quando o trabalhador passar à situação de reforma e pode deixar de ser atribuído se o trabalhador se recusar sem motivos fundamentados a ser observado por médico indicado pela entidade empregadora, independentemente de estar ou não a ser acompanhado por outro médico.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de acidente de trabalho

1- Em caso de acidente de trabalho, as entidades empregadoras pagarão aos seus trabalhadores a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e a importância recebida do seguro obrigatório por lei, enquanto durar a baixa.

2- A prática intencional por parte do trabalhador de qualquer ato que vise tirar benefícios desta cláusula por meios fraudulentos constitui justa causa de despedimento.

3- Esta cláusula somente ficará a constituir direito adquirido, para além da vigência deste contrato, se as companhias seguradoras não agravarem as condições atuais dos contratos dos seguros inerentes a esta matéria.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença profissional

O trabalhador que comprovadamente padeça de doença profissional receberá um complemento do subsídio pago pela segurança social ou seguradora, até ao montante da retribuição auferida à data da baixa e até ao limite de 180 dias de baixa.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Indemnização complementar de acidentes de trabalho

1- Sem prejuízo dos direitos consignados neste contrato relativos a complementos de subsídios de doença e acidente de trabalho, as empresas signatárias efetuarão um seguro de acidentes pessoais dos seus trabalhadores, garantindo-lhes uma indemnização complementar às já previstas.

2- O referido seguro abrangerá os trabalhadores sinistrados no local de trabalho e durante o período de trabalho nos

mesmos termos em que a legislação considera existir um acidente de trabalho ou equiparado, incluindo os acidentados por ação violenta exercida por terceiros.

3- Através do referido seguro serão garantidas as seguintes indemnizações complementares:

a) Em caso de morte, a quantia de 24 939,89 €, a favor dos seus legítimos herdeiros;

b) Em caso de invalidez permanente, a importância resultante da aplicação da percentagem de invalidez apurada de acordo com o estipulado da Tabela Nacional de Incapacidades, sobre o valor de 24 939,89 €.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Acidente de trabalho

Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade empregadora diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para funções compatíveis com as diminuições verificadas.

## CAPÍTULO XII

### Saúde e segurança no trabalho

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Saúde e segurança no trabalho

1- As entidades empregadoras devem instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, obrigando-se a fornecer gratuitamente aos trabalhadores que prestam serviço nas rodovias e estações de serviço equipamento de trabalho, nomeadamente fardas, botas e impermeáveis para Inverno.

2- A escolha do tecido e dos artigos contra as intempéries deverá ter em conta as condições climáticas do local e do período do ano.

## CAPÍTULO XIII

### Disciplina

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1- As infrações dos trabalhadores serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;

c) Perda de dias de férias;

d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

e) Despedimento sem indemnização ou compensação.

2- Para efeitos de graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infração, comportamento anterior, categoria e posição hierárquica do trabalhador.



3- A suspensão do trabalhador não pode exceder por cada infração 30 dias e em cada ano civil 90 dias.

4- A aplicação de qualquer uma destas sanções deve ser precedida da instauração de um processo disciplinar e da audiência prévia do trabalhador.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Responsabilidade da entidade empregadora

1- A entidade empregadora é responsabilizada por violação das leis do trabalho sempre que aplique sanções disciplinares pelo facto de o trabalhador:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar cumprir ordens a que não deva obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de segurança social ou de delegado sindical;

d) Em geral exercer, ter exercido, pretender ou invocar os direitos e garantias que comprovadamente lhe assistam.

2- Até prova em contrário, presume-se a responsabilidade da entidade empregadora pelo despedimento ou aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outras faltas quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número 1 desta cláusula ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade empregadora.

3- Para a responsabilidade da entidade empregadora se presumir no caso de candidatura prevista na alínea c) do número 1 desta cláusula, é necessário que o trabalhador, nos cinco dias que precedem ou sucedem a tal facto, dê conhecimento por escrito à entidade empregadora.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Consequências da aplicação abusiva de sanções

A aplicação abusiva de alguma sanção, nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade empregadora por violação das leis do trabalho, dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais do direito, não podendo a indemnização ser inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida, no caso de suspensão, ou à fixada na cláusula 39.<sup>a</sup>, em caso de despedimento.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1- Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa previstos na lei, a entidade empregadora comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respetivas infrações e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

2- O trabalhador dispõe de um prazo de 10 dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes

para o esclarecimento da verdade.

3- A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de 5 dias úteis a contar do momento que o processo lhe seja entregue por cópia.

4- Decorrido o prazo referido no número anterior a entidade empregadora poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5- Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de 5 dias úteis a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6- Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.

7- A entidade empregadora poderá suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição, quando se verifiquem os comportamentos que justificam tal suspensão, previstos na lei.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Nulidade de despedimento

1- A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

2- O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respetivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade prevista na lei, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4- Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou de adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interessados, da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

## CAPÍTULO XIV

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Garantia da manutenção de regalias anteriores

Da aplicação do presente contrato não poderá resultar

qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria e, bem assim, diminuição de ordenado ou supressão de quaisquer regalias de carácter permanente existentes à data da sua entrada em vigor.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Prevalência de normas

Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa para os trabalhadores com as categorias profissionais abrangidas por este contrato passam a fazer parte integrante do mesmo.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Fiscalização

1- Sempre que os agentes da Inspeção do Trabalho andem acompanhados por dirigentes do sindicato devidamente credenciados, será facultada a entrada destes nas instalações das empresas e permitida a sua colaboração na atividade fiscalizadora.

2- Os delegados sindicais da empresa podem colaborar na atividade fiscalizadora referida no número 1 desta cláusula.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Delegados sindicais

1- Nos termos da lei sindical, cumpre aos delegados sindicais eleitos fiscalizar o normal funcionamento das regras de prestação de trabalho.

2- Os delegados sindicais eleitos e devidamente credenciados têm direito de, no exercício estrito das suas funções e durante as horas normais de serviço, consultar os processos individuais dos trabalhadores.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas mensais

As retribuições mínimas mensais constantes da tabela do anexo I produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2015 e até 31 de Dezembro de 2015, sendo atualizadas em Janeiro do ano seguinte.

### ANEXO I

#### Tabela salarial

Grupos	Âmbito profissional	Tabela
A	Gerente.	745,00 €
B	Chefe de divisão; chefe de escritório; chefe de exploração de parques; chefe de serviços; contabilista ou técnico de contas.	715,00 €
C	Assistente de exploração de parques; caixa-encarregado; chefe de compras; chefe de secção; guarda-livros; programador mecânico.	658,00 €

D	Encarregado; encarregado de armazém; encarregado de tráfego; mecânico auto; motorista de pesados; oficial eletricitista; operador mecanográfico; primeiro escriturário; técnico de gás.	606,00 €
E	Caixa de escritório; caixa de praça; caixa-viajante; fiel de armazém; instalador de gás e aparelhagem de queima de 1. <sup>a</sup> ; lubrificador; operador de máquinas de contabilidade; operador de posto de abastecimento (mais de quatro anos); primeiro caixa; rececionista de garagens.	593,00 €
F	Cobrador; conferente; instalador de gás de 2. <sup>a</sup> ; montador de pneus especializado; motorista de ligeiros; operador de posto de abastecimento (com mais de um ano e até 3 anos); perfurador-verificador; rececionista de parques de estacionamento; segundo caixa; segundo escriturário	567,00 €
G	Ajudante de motorista; distribuidor e cobrador de gás; instalador de gás de 3. <sup>a</sup> ; lavador.	539,00 €
H	Candidato a lubrificador; eletricitista pré-oficial do 2. <sup>o</sup> ano; leitor de contadores de gás; operador de posto de abastecimento (até um ano); telefonista; terceiro caixa; terceiro escriturário.	517,00 €
I	Abastecedor de combustíveis; arrumador de parques; caixa de balcão; caixa de parques de estacionamento; eletricitista pré-oficial do 1. <sup>o</sup> ano; montador de pneus.	512,00 €
J	Guarda; porteiro.	505,00 €
L	Caixeiro ajudante; candidato a lavador; candidato a rececionista; contínuo; dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano; distribuidor; eletricitista ajudante do 2. <sup>o</sup> ano; estagiário do 2. <sup>o</sup> ano; servente; servente de limpeza.	505,00 €
M	Dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano; eletricitista ajudante do 1. <sup>o</sup> ano; estagiário do 1. <sup>o</sup> ano; praticante de caixa; praticante metalúrgico.	505,00 €
N	Aprendiz de eletricitista do 2. <sup>o</sup> ano; pacote.	505,00 €
O	Aprendiz de um ano; aprendiz de eletricitista do 1. <sup>o</sup> ano.	505,00 €

#### Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 1100 empresas e 4000 trabalhadores.

Lisboa, 16 de Março de 2015.

Pela ANAREC - Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis:

*António João Durão dos Santos*, presidente da direção, e *José Conceição Pinto Reis*, vice-presidente da direção.

Pela FEPES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do

Comércio, Escritórios e Serviços:

*Célia Cristina Oliveira Lopes*, na qualidade de mandatária;

*Maria José Jesus Fernandes Madeira*, na qualidade de mandatária.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*Célia Cristina Oliveira Lopes*, na qualidade de mandatária;

*Maria José Jesus Fernandes Madeira*, na qualidade de mandatária.

Pela FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados, SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços e Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços - SINDCES/UGT:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, na qualidade de mandatário.

FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços - Lista de sindicatos filiados:

CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

FECTRANS - Federação dos Sindicatos dos 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;

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

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

OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;

STRAMM - Sindicatos dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

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

SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado em 25 de março de 2015, a fl. 169 do livro n.º 11, com o n.º 26/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

### **Contrato coletivo entre a ANICP - Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras - Alteração salarial e outras**

A presente revisão do CCT para a indústria de conservas de peixe, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2010 e revisto no n.º 15, de 22 de Abril de 2011, dá nova redacção às seguintes matérias:

#### Cláusula 1.ª

##### (Área e âmbito)

1- O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à indústria de conservas de peixe por azeite, molhos e salmoura representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2- O presente CCT abrange 17 empresas e 3500 trabalhadores.

#### Cláusula 2.ª

##### (Vigência)

- 1- .....
- 2- .....
- 3- A tabela salarial e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2015.
- 4- .....

#### Cláusula 38.ª

##### (Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de refeição no valor de 3,30 €, por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

- 2- .....

#### ANEXO IV

##### **Tabela salarial**

Graus	Categorias profissionais	Retribuições
I	Director fabril	931,00 €
II	Encarregado de fabrico	870,00 €
III	Encarregado (electricista) Encarregado (metalúrgico)	831,00 €
IV	Encarregado de secção	778,00 €



V	Chefe de equipa (electricistas) Chefe de equipa (metalúrgicos)	668,00 €
VI	Afinador de máquinas Fiel de armazém Motorista Oficial da construção civil de 1.ª Oficial electricista de 1.ª Serralheiro mecânico de 1.ª Soldador de 1.ª	614,00€
VII	Ajudante de afinador de máquinas Apontador Comprador Manobrador de empilhador Mestre Oficial de construção civil de 2.ª Oficial electricista de 2.ª Serralheiro mecânico de 2.ª Soldador de 2.ª	582,00 €
VIII	Ajudante de motorista Trabalhador de fábrica (conservas de peixe)	569,00 €
IX	Guarda Porteiro Praticante do 2.º ano ( Elec. cc. met.)	527,00 €
X	Praticante do 1.º ano (Elec. cc. met.)	510,00 €
XI	Preparador de conservas de peixe	509,00 €
XII	Praticante de preparador de conservas de peixe Praticante de trabalhador de fabrico	507,00 €
XIII	Aprendiz (Elec. cc. met.)	505,00 €

Matosinhos, 20 de Fevereiro de 2015.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe:

*António Sérgio da Silva Real*, mandatário.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

*José Maria da Costa Lapa*, mandatário.

Pela FEVICOOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

*José Maria da Costa Lapa*, mandatário.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*José Maria da Costa Lapa*, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

*José Maria da Costa Lapa*, mandatário.

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal;

SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias

de Alimentação do Norte;

STIAC - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas.

### Declaração

FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas, em representação dos seguintes sindicatos:

SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Norte.

SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Norte.

SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas.

SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Sul.

SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas.

STIMMVC - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo.

STIM - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

FEVICOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, em representação dos seguintes Sindicatos, seus filiados:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas.

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte.

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro.

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro.

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul.

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal.

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo.

SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, em representação dos seguintes Sindicatos, seus filiados:

STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes

Rodoviários e Urbanos de Portugal.

STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte.

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário.

SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagem, Transitários e Pesca.

OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante.

STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira.

SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta.

SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Sindicato filiado na federação:

SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

STIANOR - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte.

STIAC - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas.

Depositado em 25 de março de 2015, a fl. 168 do livro n.º 11, com o n.º 25/2015, 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 CELTEJO - Empresa de Celulose do Tejo, SA e a COFESINT - Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes e outros - Alteração salarial e outras**

### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Área e âmbito**

1- Este acordo de empresa, doravante designado por AE, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a sociedade Celtejo - Empresa de Celulose do Tejo, SA, cuja principal atividade consiste na produção de pasta para papel, adiante designada por empresa e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 27.ª (Adesão individual ao contrato).

2- Sempre que neste AE se utiliza qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

##### **Cláusula 2.ª**

##### **Vigência, denúncia, revisão e revogação**

1- O presente acordo de empresa altera o AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2013, e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2014, entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de dois anos, salvo o disposto no número seguinte.

2- A matéria de expressão pecuniária terá um prazo de vigência de 12 meses e será revista anualmente.

3- As tabelas salariais e valores para as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2015.

4 a 7- (*Mantêm a redação em vigor.*)

##### **Cláusula 11.ª**

##### **Transferência definitiva de local de trabalho**

1 a 7- (*Mantêm a redação em vigor.*)

8- Nas transferências por iniciativa da empresa que impliquem mudança de residência do trabalhador, a empresa:

a) (*Mantêm a redação em vigor;*)

b) Pagará um subsídio de renda de casa que, não podendo ultrapassar 76,30 € mensais, corresponderá à diferença entre os novos e os anteriores encargos do trabalhador com a habitação; este subsídio será reduzido de 10 % daquele no termo de cada ano de permanência no novo domicílio, até à absorção total do subsídio;

c) (*Mantêm a redação em vigor.*)

9- (*Mantêm a redação em vigor.*)

##### **Cláusula 39.ª**

##### **Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho**

1 e 2- (*Mantêm a redação em vigor.*)

3- O trabalhador tem direito a uma refeição, nos termos das alíneas seguintes, quando o período normal desta esteja intercalado no período de trabalho suplementar:

a) (*Mantêm a redação em vigor;*)

b) Pagamento do pequeno-almoço pelo valor de 1,45 €;

c) (*Mantêm a redação em vigor.*)

4 a 8- (*Mantêm a redação em vigor.*)

##### **Cláusula 63.ª**

##### **Diuturnidades**

1- Será atribuída aos trabalhadores que perfaçam três anos de serviço na empresa, a partir do mês em que atinjam essa antiguidade, uma diuturnidade de 0,88 % da base de indexação, calculada nos termos da cláusula 64.ª

§ único. Durante um período de três anos (até 31 de Dezembro de 2015) o valor de cada diuturnidade fica consolidado no atual valor de 10,60 €, retomando-se a partir daquela

data a fórmula de cálculo prevista neste número.

2 a 5- (*Mantêm a redação em vigor.*)

Cláusula 64.<sup>a</sup>

#### Subsídio de turno

1- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio calculado a partir da base de indexação definida na cláusula seguinte, no valor de:

a) a c) (*Mantêm a redação em vigor.*)

d) 21,5 % da base de indexação, quando em regime de três turnos com laboração contínua.

1.1- No regime de três turnos de laboração contínua ou no regime de dois turnos equiparáveis a laboração contínua, abrangidos pelas condições constantes do número 2 da cláusula 32.<sup>a</sup> (Turnos), aos valores de subsídio de turno referidos acrescem, respetivamente, 10 % e 6 % da retribuição base individual.

2 a 10- (*Mantêm a redação em vigor.*)

Cláusula 65.<sup>a</sup>

#### Base de indexação

1- A base de cálculo do valor das diuturnidades e dos subsídios de turno corresponde em 2014 ao valor consolidado de 1240,00 €, o qual será atualizado em percentagem igual à que for acordada anualmente para as tabelas salariais, sem detrimento do estabelecido no parágrafo único do número 1 da cláusula 63.<sup>a</sup>

2- (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 70.<sup>a</sup>

#### Abono para falhas

1- Aos trabalhadores que exerçam e enquanto exerçam funções de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas de 53,85 €.

2- Não têm direito ao abono para falhas os trabalhadores que, nos termos do número 1, movimentam verba inferior a 483,65 € mensais em média anual.

3- Mantém a redação em vigor.

Cláusula 73.<sup>a</sup>

#### Retribuição da prevenção

1- O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

a) Pagamento de uma compensação de 13,5 % da retribuição de base por cada período de prevenção efetivamente cumprido nos termos do estabelecido no número 4 da cláusula 35.<sup>a</sup>;

b) a f) (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 75.<sup>a</sup>

#### Subsídio de refeição

1 e 2- (*Mantêm a redação em vigor.*)

3- Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador terá direito a um subsídio de 6,20 € por cada dia de trabalho prestado.

4- Exclusivamente para os trabalhadores integrados na

tabela I deste AE, o valor do subsídio referido no número anterior é de 9,50 €.

5 a 8- (*Mantêm a redação em vigor.*)

Cláusula 94.<sup>a</sup>

#### Outras regalias de trabalhadores-estudantes

1 a 3- (*Mantêm a redação em vigor.*)

4- As regalias especiais de trabalhadores-estudantes são as seguintes:

a) (*Mantém a redação em vigor;*)

b) Reembolso, nas condições referidas na alínea anterior, das despesas com material didático recomendado, dentro dos limites seguidamente indicados:

– Até ao 6.º ano de escolaridade - 65,85 €/ano;

– Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade - 87,15 €/ano;

– Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade - 114,25 €/ano;

– Ensino superior ou equiparado - 210,90 €/ano.

5 e 6- (*Mantém a redação em vigor.*)

## ANEXO II

### Condições específicas

#### Princípios gerais sobre carreiras profissionais de progressão não automática e avaliação de desempenho

#### D) Operador industrial

8- Nestes termos e em virtude das características muito especiais da actividade referida no número anterior, é atribuído um prémio horário pecuniário a todos os trabalhadores integrados nestas condições de trabalho e nos termos que seguem:

a) (*Mantém a redação em vigor;*)

b) O prémio terá o valor horário de 0,72 € e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês proporcionalmente às horas de trabalho efectivamente prestadas nesse mês;

c) (*Mantém a redação em vigor.*)

#### M) Trabalhadores fogueiros

#### II - Condições específicas e únicas dos trabalhadores:

1- (*Mantém a redação em vigor.*)

2- Nestes termos, e em virtude das características muito especiais da actividade referida no número anterior, é atribuído um prémio horário pecuniário a todos os trabalhadores integrados nestas condições de trabalho e nos termos que seguem:

a) (*Mantém a redação em vigor.*)

b) O prémio terá o valor horário de 0,72 € e será pago aos

trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês proporcionalmente às horas de trabalho efectivamente prestadas nesse mês;

c) (Mantém a redacção em vigor.)

### ANEXO III

#### Enquadramentos e tabela de retribuições mínimas

##### Grupo 1

Director de departamento/serviços  
Técnico superior (grau VI)

##### Grupo 2

Chefe de departamento  
Técnico superior (grau V)

##### Grupo 3

Chefe de serviço I  
Técnico superior (grau IV)

##### Grupo 4

Chefe de serviço II  
Encarregado geral fabril  
Secretário(a) de direcção ou administração (grau V)  
Técnico administrativo/industrial (grau IV)  
Técnico industrial de processo qualificado  
Técnico superior (grau III)

##### Grupo 5

Chefe de sector administrativo/industrial  
Encarregado fabril  
Encarregado de turno fabril  
Preparador de trabalho qualificado  
Secretário(a) de direcção ou administração (grau IV)  
Técnico administrativo/industrial (grau III)  
Técnico industrial de processo de 1.<sup>a</sup>  
Técnico superior (grau II)

##### Grupo 6

Chefe de secção administrativo/industrial  
Preparador de trabalho principal  
Secretário(a) de direcção ou administração (grau III)  
Técnico administrativo/industrial (grau II)  
Técnico industrial de processo de 2.<sup>a</sup>  
Técnico de controlo e potência  
Técnico de segurança (grau V)  
Técnico superior (grau I)

##### Grupo 7

Assistente administrativo (grau V)  
Chefe de turno fabril  
Operador de computador qualificado  
Operador industrial extra  
Operador de processo extra  
Preparador de trabalho (grau I)  
Secretário(a) de direcção ou administração (grau II)

Técnico administrativo/industrial (grau I)  
Técnico industrial de processo de 3.<sup>a</sup>  
Técnico de conservação eléctrica principal  
Técnico de conservação mecânica principal  
Técnico principal (óleo-hidráulica e instrumentação de controlo industrial)  
Técnico analista de laboratório (grau V)  
Técnico de manutenção (grau V)  
Técnico de segurança (grau IV)

##### Grupo 8

Assistente administrativo (grau IV)  
Operador de computador principal  
Operador industrial qualificado  
Operador de processo qualificado  
Operador qualificado fogueiro  
Preparador de trabalho (grau II)  
Recepcionista de materiais qualificado  
Secretário(a) de direcção/administração (grau I)  
Técnico analista de laboratório (grau IV)  
Técnico de conservação eléctrica especialista  
Técnico de conservação mecânica especialista  
Técnico especialista (óleo-hidráulica e instrumentação de controlo industrial)  
Técnico de conservação civil principal  
Técnico de manutenção (grau IV)  
Técnico de segurança (grau III)

##### Grupo 9

Assistente administrativo (grau III)  
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte qualificado  
Electricista principal  
Fiel de armazém qualificado  
Motorista (ligeiros e pesados) qualificado  
Operador de computador de 1.<sup>a</sup>  
Operador industrial principal  
Operador de processo principal (a)  
Preparador de trabalho auxiliar  
Recepcionista de materiais principal  
Técnico analista de laboratório (grau III)  
Técnico de conservação civil especialista  
Técnico de conservação eléctrica de 1.<sup>a</sup>  
Técnico de conservação mecânica de 1.<sup>a</sup>  
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 1.<sup>a</sup>  
Técnico de manutenção (grau III)  
Técnico de segurança (grau II)

##### Grupo 10

Assistente administrativo (grau II)  
Auxiliar administrativo principal  
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal  
Controlador industrial principal  
Fiel de armazém principal  
Motorista (ligeiros e pesados) principal  
Oficial de 1.<sup>a</sup> (b)  
Operador de computador de 2.<sup>a</sup>



Operador industrial de 1.<sup>a</sup>  
Operador de processo de 1.<sup>a</sup> (c)  
Recepcionista de materiais de 1.<sup>a</sup>  
Técnico analista de laboratório (grau II)  
Técnico de conservação civil de 1.<sup>a</sup>  
Técnico de conservação eléctrica de 2.<sup>a</sup>  
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 2.<sup>a</sup>  
Técnico de manutenção (grau II)  
Técnico de segurança (grau I)

### Grupo 11

Assistente administrativo (grau I)  
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.<sup>a</sup>  
Controlador industrial de 1.<sup>a</sup>  
Fiel de armazém de 1.<sup>a</sup>  
Motorista (ligeiros e pesados)  
Oficial de 2.<sup>a</sup> (d)  
Operador de computador estagiário  
Operador industrial de 2.<sup>a</sup>  
Operador de processo de 2.<sup>a</sup> (e)  
Recepcionista de materiais de 2.<sup>a</sup>  
Técnico analista de laboratório (grau I)  
Técnico de conservação civil de 2.<sup>a</sup>  
Técnico de instrumentação de controlo industrial estagiário  
Técnico de manutenção (grau I)

### Grupo 12

Assistente administrativo estagiário do 2.º ano  
Bombeiro  
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 2.<sup>a</sup>  
Controlador industrial de 2.<sup>a</sup>  
Fiel de armazém de 2.<sup>a</sup>  
Operador industrial de 3.<sup>a</sup>  
Operador de processo de 3.<sup>a</sup>  
Pré-oficial electricista do 2.º ano  
Recepcionista de materiais de 3.<sup>a</sup>  
Técnico analista de laboratório estagiário do 2.º ano  
Técnico de conservação civil estagiário do 2.º ano  
Técnico de manutenção estagiário do 2.º ano  
Tirocinante do 2.º ano (instrumentação)

### Grupo 13

Ajudante  
Assistente administrativo estagiário do 1.º ano  
Operador industrial estagiário  
Praticante (laboratório/metallúrgico)  
Pré-oficial electricista do 1.º ano  
Técnico analista de laboratório estagiário do 1.º ano  
Técnico de manutenção estagiário do 1.º ano  
Técnico de conservação civil estagiário do 1.º ano  
Tirocinante  
Tirocinante do 1.º ano (instrumentação)  
(a) Inclui:  
Fogueiro de 1.<sup>a</sup> (operador de caldeira de recuperação)  
Operador de digestor contínuo  
Operador de forno e caustificação  
Operador de tiragem  
Operador de turbo-alternador, quadros e caldeira a óleo  
(b) Inclui:  
Electricista  
Fresador mecânico  
Rectificador mecânico  
Serralheiro civil  
Serralheiro mecânico  
Soldador  
Torneiro mecânico  
(c) Inclui:  
Operador de secadores e cortadora da tiragem  
Operador de lavagem e crivagem  
(d) Inclui:  
Electricista  
Fresador mecânico  
Rectificador mecânico  
Serralheiro civil  
Serralheiro mecânico  
Soldador  
Torneiro mecânico  
(e) Inclui:  
Ajudante de fogueiro (tanque de Smelt)  
Operador de evaporadores  
Operador de preparação de madeiras  
Operador de secadores e cortadora de tiragem  
Suboperador de forno e caustificação

**Tabela de retribuições mínimas**

**Produção de efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2015**

Grupos Enq.	Tab. X	Tab. Y	Tab. Z	Tab. I	Tab. II	Tab. III	Tab. IV	Tab. V
1				2 140,00	2 416,00	2 548,00	2 668,00	2 843,00
2	1 922,00	2 019,00	2 111,00	1 980,00	2 246,00	2 366,00	2 477,00	2 548,00
3	1 659,00	1 736,00	1 815,00	1 679,00	1 922,00	2 019,00	2 111,00	2 246,00
4	1 525,00	1 595,00	1 665,00	1 445,00	1 659,00	1 736,00	1 815,00	1 922,00
5	1 371,00	1 427,00	1 494,00	1 329,00	1 530,00	1 599,00	1 672,00	1 741,00
6	1 209,00	1 259,00	1 314,00	1 179,00	1 371,00	1 427,00	1 494,00	1 530,00
7				1 034,00	1 224,00	1 272,00	1 314,00	1 371,00
8				970,00	1 166,00	1 209,00	1 264,00	1 272,00
9				914,00	1 101,00	1 147,00	1 190,00	1 209,00
10				879,00	1 045,00	1 083,00	1 122,00	1 147,00
11				830,00	990,00	1 026,00	1 067,00	1 083,00
12				781,00	938,00	970,00	1 011,00	1 026,00
13				729,00	879,00	907,00	946,00	970,00

Notas:

1.ª A tabela I aplica-se aos trabalhadores em regime de contratação a termo e aos trabalhadores que se encontram em regime de período experimental, durante os primeiros 24 meses de permanência nessa tabela;

2.ª Logo que seja completado o período de 24 meses de permanência na tabela I, e enquanto se mantiver a integração nessa mesma tabela, a retribuição base do trabalhador é acrescida do valor de 1,45 %.

Nota final - As demais matérias não objeto de revisão mantêm-se com a redação do AE em vigor.

*António Alexandre Picareta Delgado*, na qualidade de mandatário;

*José Luís Carapinha Rei*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante (SOEMMM):

*Rogério Pinto*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 25 de março de 2015, a fl. 169 do livro n.º 11, com o n.º 28/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

**Declaração final dos outorgantes**

Em cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, declara-se que se estima que o presente AE venha a abranger uma empresa e 190 trabalhadores.

Vila Velha de Ródão, 25 de fevereiro de 2015.

Pela CELTEJO, SA - Empresa de Celulose do Tejo, SA:

*Maria Isabel dos Santos Proença d'Almeida*, na qualidade de representante.

Pela COFESINT - Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins, e em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos;

SERS - Sindicato dos Engenheiros;

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

**Acordo de empresa entre a CELTEJO - Empresa de Celulose do Tejo, SA e a FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas e outros - Alteração salarial e outras**

CAPÍTULO I

**Área, âmbito e vigência**

Cláusula 1.ª

**Área e âmbito**

1- Este acordo de empresa, doravante designado por AE, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a sociedade Celtejo - Empresa de Celulose do Tejo, SA, cuja

principal atividade consiste na produção de pasta para papel, adiante designada por empresa e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 27.<sup>a</sup> (Adesão individual ao contrato).

2- Sempre que neste AE se utiliza qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia, revisão e revogação

1- O presente acordo de empresa altera o AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2013, e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2014, entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de dois anos, salvo o disposto no número seguinte.

2- A matéria de expressão pecuniária terá um prazo de vigência de 12 meses e será revista anualmente.

3- As tabelas salariais e valores para as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2015.

4 a 7- (*Mantém a redação em vigor.*)

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Transferência definitiva de local de trabalho

1 a 7- (*Mantém a redação em vigor.*)

8- Nas transferências por iniciativa da empresa que impliquem mudança de residência do trabalhador, a empresa:

a) (*Mantém a redação em vigor;*)

b) Pagará um subsídio de renda de casa que, não podendo ultrapassar 76,30 € mensais, corresponderá à diferença entre os novos e os anteriores encargos do trabalhador com a habitação; este subsídio será reduzido de 10 % daquele no termo de cada ano de permanência no novo domicílio, até à absorção total do subsídio;

c) (*Mantém a redação em vigor.*)

9- (*Mantém a redação em vigor.*)

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

1 e 2- (*Mantém a redação em vigor.*)

3- O trabalhador tem direito a uma refeição, nos termos das alíneas seguintes, quando o período normal desta esteja intercalado no período de trabalho suplementar:

a) (*Mantém a redação em vigor;*)

b) Pagamento do pequeno-almoço pelo valor de 1,45 €;

c) (*Mantém a redação em vigor.*)

4 a 8- (*Mantém a redação em vigor.*)

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1- Será atribuída aos trabalhadores que perfaçam três anos

de serviço na empresa, a partir do mês em que atinjam essa antiguidade, uma diuturnidade de 0,88 % da base de indexação, calculada nos termos da cláusula 64.<sup>a</sup>

§ único. Durante um período de três anos (até 31 de Dezembro de 2015) o valor de cada diuturnidade fica consolidado no atual valor de 10,60 €, retomando-se a partir daquela data a fórmula de cálculo prevista neste número.

2 a 5 - (*Mantém a redação em vigor.*)

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio calculado a partir da base de indexação definida na cláusula seguinte, no valor de:

a) a c) (*Mantém a redação em vigor.*)

d) 21,5 % da base de indexação, quando em regime de três turnos com laboração contínua.

1.1- No regime de três turnos de laboração contínua ou no regime de dois turnos equiparáveis a laboração contínua, abrangidos pelas condições constantes do número 2 da cláusula 32.<sup>a</sup> (Turnos), aos valores de subsídio de turno referidos acrescem, respetivamente, 10 % e 6 % da retribuição base individual.

2 a 10- (*Mantém a redação em vigor.*)

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Base de indexação

1- A base de cálculo do valor das diuturnidades e dos subsídios de turno corresponde em 2014 ao valor consolidado de 1240,00 €, o qual será atualizado em percentagem igual à que for acordada anualmente para as tabelas salariais, sem detrimento do estabelecido no parágrafo único do número 1 da cláusula 63.<sup>a</sup>

2- (*Mantém a redação em vigor.*)

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1- Aos trabalhadores que exerçam e enquanto exerçam funções de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas de 53,85 €.

2- Não têm direito ao abono para falhas os trabalhadores que, nos termos do número 1, movimentam verba inferior a 483,65 € mensais em média anual.

3- (*Mantém a redação em vigor.*)

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Retribuição da prevenção

O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

a) Pagamento de uma compensação de 13,5 % da retribuição de base por cada período de prevenção efetivamente cumprido nos termos do estabelecido no número 4 da cláusula 35.<sup>a</sup>;

b) a f) (*Mantém a redação em vigor.*)



Cláusula 75.<sup>a</sup>

**Subsídio de refeição**

1 e 2- (*Mantém a redacção em vigor.*)

3- Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador terá direito a um subsídio de 6,20 € por cada dia de trabalho prestado.

4- Exclusivamente para os trabalhadores integrados na tabela I deste AE, o valor do subsídio referido no número anterior é de 9,50 €.

5 a 8- (*Mantém a redacção em vigor.*)

Cláusula 94.<sup>a</sup>

**Outras regalias de trabalhadores-estudantes**

1 a 3- (*Mantém a redacção em vigor.*)

4- As regalias especiais de trabalhadores-estudantes são as seguintes:

a) (*Mantém a redacção em vigor;*)

b) Reembolso, nas condições referidas na alínea anterior, das despesas com material didáctico recomendado, dentro dos limites seguidamente indicados:

- Até ao 6.º ano de escolaridade - 65,85 €/ano;
- Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade - 87,15 €/ano;
- Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade - 114,25 €/ano;
- Ensino superior ou equiparado - 210,90 €/ano;

5 e 6 - (*Mantém a redacção em vigor.*)

ANEXO II

**Condições específicas**

**Princípios gerais sobre carreiras profissionais de progressão não automática e avaliação de desempenho**

**D) Operador industrial**

8- Nestes termos e em virtude das características muito especiais da actividade referida no número anterior, é atribuído um prémio horário pecuniário a todos os trabalhadores integrados nestas condições de trabalho e nos termos que seguem:

a) (*Mantém a redacção em vigor;*)

b) O prémio terá o valor horário de 0,72 € e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês proporcionalmente às horas de trabalho efectivamente prestadas nesse mês;

c) (*Mantém a redacção em vigor.*)

**M) Trabalhadores fogueiros**

**II- Condições específicas e únicas dos trabalhadores:**

1- (*Mantém a redacção em vigor.*)

2- Nestes termos, e em virtude das características muito especiais da actividade referida no número anterior, é atribuído um prémio horário pecuniário a todos os trabalhadores integrados nestas condições de trabalho e nos termos que seguem:

a) (*Mantém a redacção em vigor.*)

b) O prémio terá o valor horário de 0,72 € e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês proporcionalmente às horas de trabalho efectivamente prestadas nesse mês;

c) (*Mantém a redacção em vigor.*)

ANEXO III

**Enquadramentos e tabela de retribuições mínimas**

**Grupo 1**

Director de departamento/serviços  
Técnico superior (grau VI)

**Grupo 2**

Chefe de departamento  
Técnico superior (grau V)

**Grupo 3**

Chefe de serviço I  
Técnico superior (grau IV)

**Grupo 4**

Chefe de serviço II  
Encarregado geral fabril  
Secretário(a) de direcção ou administração (grau V)  
Técnico administrativo/industrial (grau IV)  
Técnico industrial de processo qualificado  
Técnico superior (grau III)

**Grupo 5**

Chefe de sector administrativo/industrial  
Encarregado fabril  
Encarregado de turno fabril  
Preparador de trabalho qualificado  
Secretário(a) de direcção ou administração (grau IV)  
Técnico administrativo/industrial (grau III)  
Técnico industrial de processo de 1.<sup>a</sup>  
Técnico superior (grau II)

**Grupo 6**

Chefe de secção administrativo/industrial  
Preparador de trabalho principal  
Secretário(a) de direcção ou administração (grau III)  
Técnico administrativo/industrial (grau II)  
Técnico industrial de processo de 2.<sup>a</sup>

Técnico de controlo e potência  
Técnico de segurança (grau V)  
Técnico superior (grau I)

### Grupo 7

Assistente administrativo (grau V)  
Chefe de turno fabril  
Operador de computador qualificado  
Operador industrial extra  
Operador de processo extra  
Preparador de trabalho (grau I)  
Secretário(a) de direcção ou administração (grau II)  
Técnico administrativo/industrial (grau I)  
Técnico industrial de processo de 3.<sup>a</sup>  
Técnico de conservação eléctrica principal  
Técnico de conservação mecânica principal  
Técnico principal (óleo-hidráulica e instrumentação de controlo industrial)  
Técnico analista de laboratório (grau V)  
Técnico de manutenção (grau V)  
Técnico de segurança (grau IV)

### Grupo 8

Assistente administrativo (grau IV)  
Operador de computador principal  
Operador industrial qualificado  
Operador de processo qualificado  
Operador qualificado fogueiro  
Preparador de trabalho (grau II)  
Recepcionista de materiais qualificado  
Secretário(a) de direcção/administração (grau I)  
Técnico analista de laboratório (grau IV)  
Técnico de conservação eléctrica especialista  
Técnico de conservação mecânica especialista  
Técnico especialista (óleo-hidráulica e instrumentação de controlo industrial)  
Técnico de conservação civil principal  
Técnico de manutenção (grau IV)  
Técnico de segurança (grau III)

### Grupo 9

Assistente administrativo (grau III)  
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte qualificado  
Electricista principal  
Fiel de armazém qualificado  
Motorista (ligeiros e pesados) qualificado  
Operador de computador de 1.<sup>a</sup>  
Operador industrial principal  
Operador de processo principal (a)  
Preparador de trabalho auxiliar  
Recepcionista de materiais principal  
Técnico analista de laboratório (grau III)  
Técnico de conservação civil especialista  
Técnico de conservação eléctrica de 1  
Técnico de conservação mecânica de 1  
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 1  
Técnico de manutenção (grau III)

Técnico de segurança (grau II)

### Grupo 10

Assistente administrativo (grau II)  
Auxiliar administrativo principal  
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal  
Controlador industrial principal  
Fiel de armazém principal  
Motorista (ligeiros e pesados) principal  
Oficial de 1.<sup>a</sup> (b)  
Operador de computador de 2.<sup>a</sup>  
Operador industrial de 1.<sup>a</sup>  
Operador de processo de 1.<sup>a</sup> (c)  
Recepcionista de materiais de 1.<sup>a</sup>  
Técnico analista de laboratório (grau II)  
Técnico de conservação civil de 1.<sup>a</sup>  
Técnico de conservação eléctrica de 2.<sup>a</sup>  
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 2.<sup>a</sup>  
Técnico de manutenção (grau II)  
Técnico de segurança (grau I)

### Grupo 11

Assistente administrativo (grau I)  
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.<sup>a</sup>  
Controlador industrial de 1.<sup>a</sup>  
Fiel de armazém de 1.<sup>a</sup>  
Motorista (ligeiros e pesados)  
Oficial de 2.<sup>a</sup> (d)  
Operador de computador estagiário  
Operador industrial de 2.<sup>a</sup>  
Operador de processo de 2.<sup>a</sup> (e)  
Recepcionista de materiais de 2.<sup>a</sup>  
Técnico analista de laboratório (grau I)  
Técnico de conservação civil de 2.<sup>a</sup>  
Técnico de instrumentação de controlo industrial estagiário  
Técnico de manutenção (grau I)

### Grupo 12

Assistente administrativo estagiário do 2.º ano  
Bombeiro  
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 2.<sup>a</sup>  
Controlador industrial de 2.<sup>a</sup>  
Fiel de armazém de 2.<sup>a</sup>  
Operador industrial de 3.<sup>a</sup>  
Operador de processo de 3.<sup>a</sup>  
Pré-oficial electricista do 2.º ano  
Recepcionista de materiais de 3.<sup>a</sup>  
Técnico analista de laboratório estagiário do 2.º ano  
Técnico de conservação civil estagiário do 2.º ano  
Técnico de manutenção estagiário do 2.º ano  
Tirocinante do 2.º ano (instrumentação)

### Grupo 13

Ajudante

Assistente administrativo estagiário do 1.º ano	Serralheiro mecânico
Operador industrial estagiário	Soldador
Praticante (laboratório/metalúrgico)	Torneiro mecânico
Pré-oficial electricista do 1.º ano	(c) Inclui:
Técnico analista de laboratório estagiário do 1.º ano	Operador de secadores e cortadora da tiragem
Técnico de manutenção estagiário do 1.º ano	Operador de lavagem e crivagem
Técnico de conservação civil estagiário do 1.º ano	(d) Inclui:
Tirocinante	Electricista
Tirocinante do 1.º ano (instrumentação)	Fresador mecânico
(a) Inclui:	Rectificador mecânico
Fogoeiro de 1.ª (operador de caldeira de recuperação)	Serralheiro civil
Operador de digestor contínuo	Serralheiro mecânico
Operador de forno e caustificação	Soldador
Operador de tiragem	Torneiro mecânico
Operador de turbo-alternador, quadros e caldeira a óleo	(e) Inclui:
(b) Inclui:	Ajudante de fogoeiro (tanque de Smelt)
Electricista	Operador de evaporadores
Fresador mecânico	Operador de preparação de madeiras
Rectificador mecânico	Operador de secadores e cortadora de tiragem
Serralheiro civil	Suboperador de forno e caustificação

**Tabela de retribuições mínimas**

**Produção de efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2015**

Grupos Enq.	Tab. X	Tab. Y	Tab. Z	Tab. I	Tab. II	Tab. III	Tab. IV	Tab. V
1				2 140,00	2 416,00	2 548,00	2 668,00	2 843,00
2	1 922,00	2 019,00	2 111,00	1 980,00	2 246,00	2 366,00	2 477,00	2 548,00
3	1 659,00	1 736,00	1 815,00	1 679,00	1 922,00	2 019,00	2 111,00	2 246,00
4	1 525,00	1 595,00	1 665,00	1 445,00	1 659,00	1 736,00	1 815,00	1 922,00
5	1 371,00	1 427,00	1 494,00	1 329,00	1 530,00	1 599,00	1 672,00	1 741,00
6	1 209,00	1 259,00	1 314,00	1 179,00	1 371,00	1 427,00	1 494,00	1 530,00
7				1 034,00	1 224,00	1 272,00	1 314,00	1 371,00
8				970,00	1 166,00	1 209,00	1 264,00	1 272,00
9				914,00	1 101,00	1 147,00	1 190,00	1 209,00
10				879,00	1 045,00	1 083,00	1 122,00	1 147,00
11				830,00	990,00	1 026,00	1 067,00	1 083,00
12				781,00	938,00	970,00	1 011,00	1.026,00
13				729,00	879,00	907,00	946,00	970,00

Notas:

1.ª A tabela I aplica-se aos trabalhadores em regime de contratação a termo e aos trabalhadores que se encontram em regime de período experimental, durante os primeiros 24 meses de permanência nessa tabela;

2.ª Logo que seja completado o período de 24 meses de permanência na tabela I, e enquanto se mantiver a integração nessa mesma tabela, a retribuição base do trabalhador é acrescida do valor de 1,45 %.

Nota final - As demais matérias não objeto de revisão mantêm-se com a redação do AE em vigor.

### Declaração

Em cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, declara-se que se estima que o presente AE venha a abranger uma empresa e 190 trabalhadores.

Vila Velha de Ródão, 25 de fevereiro de 2015.

Pela CELTEJO, S A - Empresa de Celulose do Tejo, SA:

*Maria Isabel dos Santos Proença d'Almeida*, na qualidade de representante.

Pela FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas:

*José Manuel dos Santos Gonçalves Pereira*, na qualidade de mandatário;

*Manuel Joaquim Rosário Damas*, na qualidade de mandatário;

*Luís António Ferreira Nogueira*, na qualidade de mandatário.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*José Manuel dos Santos Gonçalves Pereira*, na qualidade de mandatário;

*Manuel Joaquim Rosário Damas*, na qualidade de mandatário;

*Luís António Ferreira Nogueira*, na qualidade de mandatário.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

*José Manuel dos Santos Gonçalves Pereira*, na qualidade de mandatário;

*Manuel Joaquim Rosário Damas*, na qualidade de mandatário;

*Luís António Ferreira Nogueira*, na qualidade de mandatário.

Pelo SQTD - Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

*José Manuel dos Santos Gonçalves Pereira*, na qualidade de mandatário;

*Manuel Joaquim Rosário Damas*, na qualidade de mandatário;

*Luís António Ferreira Nogueira*, na qualidade de mandatário.

A FIEQUIMETAL representa as seguintes organizações sindicais:

SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;

SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;

SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;

SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;

SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira; Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

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;

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

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

OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;

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

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

SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES:

CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho.

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas.

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas.

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Depositado em 25 de março de 2015, a fl. 169 do livro n.º 11, com o n.º 27/2015, 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 Portucel, SA e a COFESINT - Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes e outra - Alteração salarial e outras**

Alteração salarial e outras ao acordo de empresa publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2013 e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2014.

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

1- O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional, e obriga, por um lado, a Portucel, SA, cuja atividade consiste na produção de pasta para papel e papel e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2- Estima-se que o presente acordo de empresa se aplique a 529 trabalhadores.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência, denúncia e revisão**

9- As tabelas salariais e valores para as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2015.

**Cláusula 12.ª**

**Transferências**

7- ...  
a) ...  
b) Pagará um subsídio correspondente a 25 % da retribuição base efectiva, durante 24 meses.

**Cláusula 32.ª**

**Troca de turnos**

2- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa, por períodos de 2 horas, 4 horas ou 8 horas.

4- As trocas de turno deverão ser «destrocadas» num prazo máximo de 30 dias. Sempre que, em virtude de troca de turno, o trabalhador preste serviço no seu dia de descanso semanal, deverá efectuar a «destroca» logo que possível, de modo que o descanso perdido em virtude da troca seja rapidamente recuperado.

**Cláusula 36.ª**

**Trabalho suplementar**

6- No caso de prestação de trabalho suplementar prestado em dia de normal de trabalho, descanso ou feriado, os trabalhadores terão direito a um descanso compensatório correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

**Cláusula 37.ª**

**Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho**

6- Nos casos de prestação de trabalho suplementar em que o trabalhador não disponha do seu transporte habitual, a empresa garantirá o transporte, desde o local da sua residência até à instalação fabril a que pertence, e desta para aquele, ou em alternativa, caso o trabalhador assim o deseje, pagará o valor de 0,35 € por Km quando deslocados em viatura própria.

**Cláusula 63.ª**

**Remuneração de trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar é pago de acordo com os coeficientes indicados no quadro abaixo:

Tipo das Horas em trabalho suplementar		Coeficiente
Dia Útil - Diurna	1ª hora e seguintes	1,375
Dia Útil - Nocturna	1ª hora e seguintes	1,75 a)
Dia - Feriado/Folga / Descanso	Diurna	2,25
	Nocturna	2,375 a)

a) Inclui sub. trabalho nocturno.

2- O trabalho prestado em dia feriado, pelos trabalhadores de laboração contínua será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$R(tf) = Rh \times T(tf) \times 2,4$$

Sendo:

R(tf) = Remuneração do trabalho prestado em dia feriado

Rh = Retribuição horária

T(tf) = Tempo de trabalho prestado em dia feriado

**Cláusula 64.ª**

**Abono para falhas**

1- Ao trabalhador que exerça e enquanto exerça funções de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e res-



responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas de 54,90 €.

2- Não tem direito ao abono para falhas o trabalhador que, nos termos do número 1, movimente verba inferior a 553,29 € mensais, em média anual.

...

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

...

3- Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador terá direito a um subsídio de 6,90 € por cada dia de trabalho prestado.

...

## CAPÍTULO X

### Segurança e saúde no trabalho

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em boas condições de segurança e saúde, asseguradas pelo empregador.

2- Na organização das atividades destinadas à segurança e saúde, o empregador deve dar especial atenção à prevenção dos riscos profissionais e à promoção da saúde do trabalhador.

3- As medidas a adotar pelo empregador destinadas a assegurar a prevenção dos riscos profissionais devem assentar numa correta e permanente avaliação de riscos e ser desenvolvida, designadamente, segundo os seguintes princípios:

a) Definição prévia das condições técnicas a que devem obedecer as atividades produtivas da empresa, evitando o risco;

b) Respeito pelas determinações oficiais sobre as proibições ou limitações referentes à utilização de determinadas substâncias, agentes ou processos;

c) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores;

d) Informação e formação permanentes que promovam a melhoria da segurança e saúde no trabalho;

e) Consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes na planificação e organização de todas as atividades.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Obrigações gerais do empregador

1- A empresa é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde no exercício da sua atividade e em todos os aspetos relacionados com o trabalho, zelando de forma continuada e permanente pela aplicação dos princípios, normas e regras estabelecidos neste contrato e na lei.

2- As medidas de prevenção implementadas devem ser coerentemente planificadas e corresponder ao resultado das avaliações técnicas dos riscos associados às várias fases do processo produtivo.

3- Sempre que confiadas tarefas a um trabalhador, devem ser considerados os seus conhecimentos e as suas aptidões em matéria de segurança e de saúde no trabalho, cabendo ao empregador fornecer as informações e a formação necessárias ao desenvolvimento da atividade em condições de segurança e de saúde.

4- A empresa deve adotar medidas e dar instruções que permitam ao trabalhador, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser tecnicamente evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho.

5- A empresa deve assegurar a vigilância da saúde do trabalhador em função dos riscos a que estiver potencialmente exposto no local de trabalho.

6- É da responsabilidade da empresa os encargos com a organização e o funcionamento do serviço de segurança e de saúde no trabalho e demais medidas de prevenção, incluindo exames, avaliações de exposições, testes e outras ações de prevenção dos riscos profissionais e vigilância da saúde, não podendo impor aos trabalhadores quaisquer encargos financeiros.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Obrigações gerais do trabalhador

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

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

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

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, ao trabalhador designado para o desempenho de funções específicas nos domínios de segurança e saúde no local de trabalho as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, adotar as medidas e instruções previamente estabelecidas para tal situação, sem prejuízo do dever de contactar, logo que possível, com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho.

g) Realizar os testes e exames médicos nas datas em que for convocado;

h) Frequentar as ações de formação, em matérias de saúde e segurança, para que for convocado.

2- O trabalhador não pode ser prejudicado em virtude de se

ter afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa em caso de perigo grave e iminente nem por ter adotado medidas para a sua própria segurança ou para a segurança de outrem.

3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, incorre em responsabilidade disciplinar e civil.

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

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Informação e consulta dos trabalhadores**

1- Os trabalhadores, assim como os seus representantes para a saúde e segurança na empresa, devem dispor da formação adequada e de informação atualizada sobre:

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, quer relativos à atividade desenvolvida quer em relação à empresa;

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

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

2- O empregador, com vista à obtenção de parecer, deve consultar, nos termos e condições legalmente previstos, os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre todas as matérias referentes a segurança e saúde no trabalho.

3- Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas de modo a minimizar qualquer risco profissional.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

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

b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho, bem como o acesso a estudos académicos relevantes sobre estas matérias.

5- As propostas, consultas e respetivas respostas devem constar em registo próprio, nomeadamente nas atas das reuniões das comissões de saúde e segurança.

6- O empregador deve informar os serviços e os técnicos qualificados exteriores à empresa que exerçam atividades de segurança saúde no trabalho sobre os fatores que reconhecida ou presumivelmente afetem a segurança e saúde dos trabalhadores.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Primeiros socorros e perigo eminente**

1- Independentemente da forma como organizar os serviços de segurança e saúde no trabalho, a empresa deve ter uma estrutura interna que assegure as atividades de primei-

ros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores em situações de perigo grave e iminente, designando atempadamente os trabalhadores responsáveis por essas atividades.

2- É dever da empresa formar, em número suficiente, tendo em conta a sua dimensão e os riscos existentes, os trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, bem como facultar-lhes material adequado.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### **Comissão de segurança e saúde no trabalho**

1- A empresa deve promover, nas suas unidades fabris, a constituição de uma comissão de segurança e saúde no trabalho, de composição paritária.

2- A comissão de segurança e saúde no trabalho elaborará os seus próprios regulamentos de funcionamento.

3- A comissão de segurança e saúde no trabalho é composta por vogais, sendo representantes dos trabalhadores os eleitos nos termos da cláusula seguinte, cabendo à empresa designar um número idêntico de representantes.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **Representantes dos trabalhadores**

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto direto e secreto, devendo a eleição obedecer aos requisitos previstos na lei.

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

3- Cada representante dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas previsto na lei.

4- O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo.

5- O crédito de horas previsto nesta cláusula é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### **Formação dos trabalhadores**

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

2- Aos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho deve ser assegurada pelo empregador formação permanente para o exercício das respetivas funções podendo, se necessário, gozar de licença com retribuição e frequentar ações de formação em serviços públicos competentes quando a empresa careça dos meios necessários à realização da formação.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### **Direitos dos representantes dos trabalhadores**

1- Os representantes dos trabalhadores têm o direito e o

dever de participar nas reuniões previamente convocadas pelas comissões de higiene e segurança e de reunir com a administração da empresa, para discussão e análise dos assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho.

2- Os representantes dos trabalhadores têm igualmente direito a distribuir informação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como à sua afixação em local adequado que for destinado para esse efeito.

...

ANEXO I

**A - Carreiras profissionais de executantes**

...

3- Aquisição de conhecimentos e valências

Área de produção

Pasta e recuperação de energia

Nível	Pasta	Recuperação de energia
	Cacia/Setúbal	Cacia/Setúbal
C	Digestor, lavagem e crivagem (S e C)	Caldeira de recuperação, evaporadores, caustificação e fornos da cal - 1.º operador
	Branqueamento	Produção e distribuição de energia - 1.º operador
	Máquina de pasta e depuração - Condutor	
...		
...		

ANEXO II

**Bandas salariais**

**Quadros Superiores**

Níveis	Bandas Salariais (€/Ano)	
5	63.960 €	97.047 €
4	53.780 €	81.888 €
3	38.730 €	63.075 €
2	30.320 €	45.924 €
1	23.460 €	35.853 €

**Quadros Médios**

Níveis	Bandas Salariais (€/Mês)	
D2	1.560 €	3.255 €
D1	1.273 €	2.414 €

**Executantes**

Nível	Zona de Admissão	Banda Salarial (€/mês)	
C2		1.324 €	2.338 €
C1		1.166 €	2.128 €
B2		1.061 €	1.930 €
B1		955 €	1.473 €
A2	762 €	869 €	1.347 €
A1	694 €	795 €	1.074 €

### ANEXO III

#### A.1- Cláusulas

##### Cláusula 63.<sup>a</sup>

###### Diuturnidades

...

5- As diuturnidades vencidas, até 28 de Fevereiro de 2015, serão extintas por incorporação na retribuição mensal. Os trabalhadores que até aquela data ainda não tenham atingido o limite máximo de diuturnidades, previsto nos números 2 e 4 da presente cláusula, ser-lhes-á incorporado anualmente as diuturnidades vincendas até que perfaçam o limite acima referido.

6- Mantém-se para as diuturnidades vincendas a actual forma de cálculo de acordo com a base de indexação.

##### Cláusula 67.<sup>a</sup>

###### Subsídio de bombeiro

(Cláusula eliminada por incorporação na retribuição mensal).

##### Cláusula 73.<sup>a</sup>

###### Retribuição da prevenção

1- A todos os trabalhadores que realizam prevenção ser-lhes-á assegurado o valor que recebiam a esse título em 31 de Dezembro de 2014. Este valor será actualizado sempre que a remuneração base do trabalhador seja actualizada ou quando for alterada por motivos de promoção, progressão ou reclassificação profissional; nestas situações será calculado 20 % da diferença entre a nova e a anterior remuneração e o montante apurado será acrescido ao valor fixo da prevenção.

2- O valor referido no número anterior será pago 12 vezes por ano, sem prejuízo do seu pagamento proporcional, nos termos dos números seguintes. Esta compensação inclui o tempo de deslocação.

3- Nos anos incompletos de integração no regime de prevenção, o pagamento referido no número 1 anterior será proporcional ao número de meses de efectiva integração neste

regime.

4- As ausências prolongadas, por períodos superiores a 15 dias, determinam o pagamento proporcional da compensação, nos termos do número anterior.

5- Não é permitida a marcação de férias coincidentes com o período de prevenção previsto na respectiva escala.

6- Um trabalhador que realiza prevenção pela primeira vez não poderá receber a título de prevenção uma retribuição fixa superior a 20 % da sua retribuição base.

7- A compensação referida no número 1, não inclui o pagamento pelo trabalho suplementar prestado, que será remunerado, nos termos previstos neste AE.

8- Sempre que o regime de prevenção implique deslocação à fábrica, a empresa garantirá transporte ao trabalhador, ou, em alternativa, o seu pagamento, nos termos em vigor na empresa, à data da deslocação.

##### Cláusula 76.<sup>a</sup>

###### Subsídio de infantário

1- A empresa participará nas despesas com a frequência de infantário no valor mensal de 63,69 €;

...

##### Cláusula 92.<sup>a</sup>

###### Regalias sociais

1- A empresa garantirá a todos os seus trabalhadores, nas condições das normas constantes de regulamento próprio, as seguintes regalias:

...;

c) Subsídio especial a deficientes: 88,58 €;

...

...

...

#### A.3- Outras condições

...

c) Trabalho suplementar  
(Eliminado.)

...



## ANEXO A

## Tabela de remunerações

2015

GRUPOS	TAB. I	%	TAB. II	%	TAB. III	%	TAB. IV	%	TAB. V	%
1	2.209,00	1,0%	2.460,00	1,0%	2.594,00	1,0%	2.717,00	1,0%	2.901,00	1,0%
2	2.042,00	1,0%	2.285,00	1,0%	2.409,00	1,0%	2.519,00	1,0%	2.594,00	1,0%
3	1.730,00	1,0%	1.952,00	1,0%	2.050,00	1,0%	2.149,00	1,0%	2.285,00	1,0%
4	1.488,00	1,0%	1.684,00	1,0%	1.762,00	1,0%	1.844,00	1,0%	1.952,00	1,0%
5	1.365,00	1,0%	1.553,00	1,0%	1.625,00	1,0%	1.695,00	1,0%	1.770,00	1,0%
6	1.212,00	1,0%	1.390,00	1,0%	1.446,00	1,0%	1.514,00	1,0%	1.553,00	1,0%
7	1.056,00	1,0%	1.225,00	1,0%	1.274,00	1,0%	1.333,00	1,0%	1.390,00	1,0%
8	995,00	1,0%	1.180,00	1,0%	1.225,00	1,0%	1.278,00	1,0%	1.289,00	1,0%
9	933,00	1,0%	1.115,00	1,0%	1.152,00	1,0%	1.207,00	1,0%	1.225,00	1,0%
10	897,00	1,0%	1.057,00	1,0%	1.097,00	1,0%	1.135,00	1,0%	1.157,00	1,0%
11	844,00	1,0%	1.007,00	1,0%	1.038,00	1,0%	1.080,00	1,0%	1.097,00	1,0%
12	796,00	1,0%	953,00	1,0%	985,00	1,0%	1.024,00	1,0%	1.040,00	1,0%
13	738,00	1,0%	896,00	1,0%	921,00	1,0%	957,00	1,0%	986,00	1,0%

Mitrena, 6 de Março de 2015.

Pela Portucel, SA:

*João António Xavier Costa Ventura*, na qualidade de mandatário;

*João Paulo de Carvalho Luiz*, na qualidade de mandatário.

Pela COFESINT - Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins;

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

E em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos;

SERS - Sindicato dos Engenheiros;

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

*José Luis Carapinha Rei*, na qualidade de mandatário;

*António Alexandre Picareta Delgado*, na qualidade de mandatário;

*Vitor Manuel Tavares*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 25 de março de 2015, a fl. 168 do livro n.º 11, com o n.º 24/2015, 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 Portucel, SA e a FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas e outros - Alteração salarial e outras**

Alteração salarial e outras ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2013 e n.º 19, de 22 de Maio de 2014.

CAPÍTULO I

**Área, âmbito e vigência**

Cláusula 1.ª

**Área e âmbito**

1- O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional, e obriga, por um lado, a Portucel, SA cuja

atividade consiste na produção de pasta para papel e papel e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2- Estima-se que o presente acordo de empresa se aplique a 529 trabalhadores.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência, denúncia e revisão**

...

9- As tabelas salariais e valores para as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2015.

**Cláusula 32.<sup>a</sup>**

**Troca de turnos**

...

2- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa, por períodos de 2 horas, 4 horas ou 8 horas.

...

4- As trocas de turno deverão ser «destrocadas» num prazo máximo de 30 dias. Sempre que, em virtude de troca de turno, o trabalhador preste serviço no seu dia de descanso semanal, deverá efectuar a «destroca» logo que possível, de modo que o descanso perdido em virtude da troca seja rapidamente recuperado.

...

**Cláusula 36.<sup>a</sup>**

**Trabalho suplementar**

...

6- No caso de prestação de trabalho suplementar prestado em dia de normal de trabalho, descanso ou feriado, os trabalhadores terão direito a um descanso compensatório correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

**Cláusula 37.<sup>a</sup>**

**Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho**

...

6- Nos casos de prestação de trabalho suplementar em que o trabalhador não disponha do seu transporte habitual, a empresa garantirá o transporte, desde o local da sua residência até à instalação fabril a que pertence, e desta para aquele, ou em alternativa, caso o trabalhador assim o deseje, pagará o valor de 0,35 € por Km quando deslocados em viatura própria.

**Cláusula 63.<sup>a</sup>**

**Remuneração de trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar é pago de acordo com os coeficientes indicados no quadro abaixo:

Tipo das Horas em trabalho suplementar		Coeficiente
Dia Útil - Diurna	1ª hora e seguintes	1,375
Dia Útil - Nocturna	1ª hora e seguintes	1,75 a)
Dia - Feriado/Folga / Descanso	Diurna	2,25
	Nocturna	2,375 a)

a) Inclui sub. trabalho nocturno.

2- O trabalho prestado em dia feriado, pelos trabalhadores de laboração contínua será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$R(tf) = Rh \times T(tf) \times 2,4$$

Sendo:

R(tf) = Remuneração do trabalho prestado em dia feriado

Rh = Retribuição horária

T(tf) = Tempo de trabalho prestado em dia feriado

**Cláusula 64.<sup>a</sup>**

**Abono para falhas**

1- Ao trabalhador que exerça e enquanto exerça funções de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas de 54,90 €.

2- Não tem direito ao abono para falhas o trabalhador que, nos termos do número 1, movimente verba inferior a 553,29 € mensais, em média anual.

...

**Cláusula 67.<sup>a</sup>**

**Subsídio de alimentação**

...

3- Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador terá direito a um subsídio de 6,90 € por cada dia de trabalho prestado.

...

**ANEXO I**

**A - Carreiras profissionais de executantes**

...

3- Aquisição de conhecimentos e valências

Área de produção

Pasta e recuperação de energia

Nível	Pasta	Recuperação de energia
	Cacia/Setúbal	Cacia/Setúbal
C	Digestor, lavagem e crivagem (S e C)	Caldeira de recuperação , evaporadores, caustificação e fornos da cal - 1.º operador
	Branqueamento	Produção e distribuição de energia - 1.º operador
	Máquina de pasta e depuração - Conductor	
...		
...		

## ANEXO II

**Bandas salariais****Quadros Superiores**

Níveis	Bandas Salariais ( € / Ano )	
5	63.960 €	97.047 €
4	53.780 €	81.888 €
3	38.730 €	63.075 €
2	30.320 €	45.924 €
1	23.460 €	35.853 €

**Quadros Médios**

Níveis	Bandas Salariais ( € / Mês )	
D2	1.560 €	3.255 €
D1	1.273 €	2.414 €

**Executantes**

Nível	Zona de Admissão	Banda Salarial ( € / mês )	
C2		1.324 €	2.338 €
C1		1.166 €	2.128 €
B2		1.061 €	1.930 €
B1		955 €	1.473 €
A2	762 €	869 €	1.347 €
A1	694 €	795 €	1.074 €

## ANEXO III

**A.1- Cláusulas**Cláusula 63.<sup>a</sup>**Diuturnidades**

...

5- As diuturnidades vencidas, até 28 de Fevereiro de 2015, serão extintas por incorporação na retribuição mensal. Os trabalhadores que até aquela data ainda não tenham atingido o limite máximo, de diuturnidades, previsto nos números 2 e 4 da presente cláusula, ser-lhes-á incorporado anualmente as diuturnidades vencidas até que perfaçam o limite acima referido.

6- Mantém-se para as diuturnidades vencidas a actual forma de cálculo de acordo com a base de indexação.

Cláusula 67.<sup>a</sup>**Subsídio de bombeiro**

(Cláusula eliminada por incorporação na retribuição mensal).

Cláusula 73.<sup>a</sup>**Retribuição da prevenção**

1- A todos os trabalhadores que realizam prevenção ser-lhes-á assegurado o valor que recebam a esse título em 31 de Dezembro de 2014. Este valor será actualizado sempre que a remuneração base do trabalhador seja actualizada ou quando for alterada por motivos de promoção, progressão ou reclassificação profissional; Nestas situações será calculado 20 % da diferença entre a nova e a anterior remuneração e o montante apurado será acrescido ao valor fixo da prevenção.

2- O valor referido no número anterior será pago 12 vezes por ano, sem prejuízo do seu pagamento proporcional, nos termos dos números seguintes. Esta compensação inclui o tempo de deslocação.

3- Nos anos incompletos de integração no regime de prevenção, o pagamento referido no número 1 anterior será proporcional ao número de meses de efectiva integração neste regime.

4- As ausências prolongadas, por períodos superiores a 15 dias, determinam o pagamento proporcional da compensação, nos termos do número anterior.

5- Não é permitida a marcação de férias coincidentes com o período de prevenção previsto na respectiva escala.

6- Um trabalhador que realiza prevenção pela primeira vez não poderá receber a título de prevenção uma retribuição fixa superior a 20 % da sua retribuição base.

7- A compensação referida no número 1, não inclui o pagamento pelo trabalho suplementar prestado, que será remunerado, nos termos previstos neste AE.

8- Sempre que o regime de prevenção implique deslocação à fábrica, a empresa garantirá transporte ao trabalhador, ou, em alternativa, o seu pagamento, nos termos em vigor na empresa, à data da deslocação.

Cláusula 76.<sup>a</sup>

**Subsídio de infantiário**

1- A empresa comparticipará nas despesas com a frequência de infantiário no valor mensal de 63,69 €;

...

Cláusula 92.<sup>a</sup>

**Regalias sociais**

1- A empresa garantirá a todos os seus trabalhadores, nas condições das normas constantes de regulamento próprio, as seguintes regalias:

...;

c) Subsídio especial a deficientes: 88,58 €;

...

...

**A.3- Outras condições**

...

c) Trabalho suplementar  
(Eliminado.)

...

ANEXO A

**Tabela de remunerações**

**2015**

GRUPOS	TAB. I	%	TAB. II	%	TAB. III	%	TAB. IV	%	TAB. V	%
1	2.209,00	1,0%	2.460,00	1,0%	2.594,00	1,0%	2.717,00	1,0%	2.901,00	1,0%
2	2.042,00	1,0%	2.285,00	1,0%	2.409,00	1,0%	2.519,00	1,0%	2.594,00	1,0%
3	1.730,00	1,0%	1.952,00	1,0%	2.050,00	1,0%	2.149,00	1,0%	2.285,00	1,0%
4	1.488,00	1,0%	1.684,00	1,0%	1.762,00	1,0%	1.844,00	1,0%	1.952,00	1,0%
5	1.365,00	1,0%	1.553,00	1,0%	1.625,00	1,0%	1.695,00	1,0%	1.770,00	1,0%
6	1.212,00	1,0%	1.390,00	1,0%	1.446,00	1,0%	1.514,00	1,0%	1.553,00	1,0%
7	1.056,00	1,0%	1.225,00	1,0%	1.274,00	1,0%	1.333,00	1,0%	1.390,00	1,0%
8	995,00	1,0%	1.180,00	1,0%	1.225,00	1,0%	1.278,00	1,0%	1.289,00	1,0%
9	933,00	1,0%	1.115,00	1,0%	1.152,00	1,0%	1.207,00	1,0%	1.225,00	1,0%
10	897,00	1,0%	1.057,00	1,0%	1.097,00	1,0%	1.135,00	1,0%	1.157,00	1,0%
11	844,00	1,0%	1.007,00	1,0%	1.038,00	1,0%	1.080,00	1,0%	1.097,00	1,0%
12	796,00	1,0%	953,00	1,0%	985,00	1,0%	1.024,00	1,0%	1.040,00	1,0%
13	738,00	1,0%	896,00	1,0%	921,00	1,0%	957,00	1,0%	986,00	1,0%

Mitrena, 6 de Março de 2015.

Pela Portucel, SA:

*João António Xavier da Costa Ventura*, na qualidade de mandatário;

*João Paulo de Carvalho Luiz*, na qualidade de mandatário.

Pela FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas:

*Manuel Diogo Bravo*, na qualidade de mandatário;

*Eduardo Jaime Santos Florindo*, na qualidade de mandatário.

Pela FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

*Manuel Diogo Bravo*, na qualidade de mandatário;  
*Eduardo Jaime Santos Florindo*, na qualidade de mandatário.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*Manuel Diogo Bravo*, na qualidade de mandatário;  
*Eduardo Jaime Santos Florindo*, na qualidade de mandatário.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:



*Manuel Diogo Bravo*, na qualidade de mandatário;  
*Eduardo Jaime Santos Florindo*, na qualidade de mandatário.

Pelo SQTD – Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

*Manuel Diogo Bravo*, na qualidade de mandatário;  
*Eduardo Jaime Santos Florindo*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante - OFICIAISMAR:

*Manuel Diogo Bravo*, na qualidade de mandatário;  
*Eduardo Jaime Santos Florindo*, na qualidade de mandatário.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

*Manuel Diogo Bravo*, na qualidade de mandatário;  
*Eduardo Jaime Santos Florindo*, na qualidade de mandatário.

Pelo SIFOMATE - Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

*Manuel Diogo Bravo*, na qualidade de mandatário;  
*Eduardo Jaime Santos Florindo*, na qualidade de mandatário.

### **Declaração**

A FIEQUIMETAL representa as seguintes organizações sindicais:

SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;

SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;

SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;

SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;

SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

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;

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

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

OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;

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

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

SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES:

CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho.

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas.

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas.

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

A FESAHT outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria,

Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias

de Alimentação do Norte;

STIAC - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

SABCES - Açores - Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores.

Depositado em 25 de março de 2015, a fl. 168 do livro n.º 11, com o n.º 23/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

#### **Sindicato dos Estivadores do Porto de Viana do Castelo - Constituição**

Estatutos aprovados em 4 de fevereiro de 2015.

#### CAPÍTULO I

#### **Denominação, âmbito, sede e fins**

##### Artigo 1.º

##### **Denominação e âmbito subjetivo**

O Sindicato dos Estivadores do Porto de Viana do Castelo, adiante designado por sindicato, é a associação sindical representativa dos trabalhadores cuja atividade se insere nos âmbitos geográfico e profissional definidos nos artigos seguintes.

##### Artigo 2.º

##### **Âmbito geográfico**

As atividades dos trabalhadores representados pelo sindicato desenvolvem-se na área de jurisdição da administração dos portos do Douro, Leixões e Viana do Castelo, bem como em escritórios, armazéns, terminais, terraplenos e outras áreas onde se movimentem mercadorias importadas ou a exportar através daquele porto.

##### Artigo 3.º

##### **Âmbito profissional**

Inserem-se no âmbito profissional dos trabalhadores representados pelo sindicato todas as funções relacionadas com a movimentação de mercadorias em qualquer fase do processo de importação, exportação, cabotagem e trânsito, designadamente as que caracterizam as atividades tradicionais de estiva, tráfego e conferência, definidas nas alíneas seguintes:

a) Estiva - É o trabalho que é prestado em quaisquer navios ou embarcações e integra, nomeadamente, a estiva e destiva, peagem e despeagem e serviços complementares dos atrás mencionados, em particular cargas e descargas de mer-

cadorias sólidas - a granel, contentorizada, unitizada ou solta -, líquidas ou liquefeitas; manobras com quaisquer tipos de máquinas, guindastes, guinchos; condução de veículos a bordo; coser sacaria e apanha de derrames para aproveitamento de cargas; arrumação de madeiras ou paletes; limpeza de tanques e de porões, quando o aproveitamento assim o exigir, e movimentação de mantimentos, sobressalentes e pertences de bordo, bem como colaboração na organização e planificação prévia e controlo das operações de carga e descarga;

b) Tráfego - É o trabalho prestado em terra em todas as áreas interiores do domínio público marítimo sob jurisdição das autoridades portuárias, nos cais públicos e privados, terraplenos, terminais e armazéns, envolvendo a carga, descarga, manuseamento, arrumação e operações complementares com mercadorias sólidas - a granel contentorizada, unitizada ou solta - e líquidas ou liquefeitas; manobras com quaisquer tipos de máquinas, incluindo as de sucção, pórticos, guias, guindastes, condução de veículos enquanto carga; arrumação de madeiras ou paletes e movimentação de mantimentos, sobressalentes e pertences de bordo, bem como colaboração na organização e planificação prévia e controlo das operações de carga e descarga;

c) Conferência - É a atividade realizada indistintamente a bordo ou em terra e abrange as tarefas seguintes: conferência contagem, controlo de quotas de distribuição das cargas por destinos, pesagem e assistência e controlo de pesagens, colheita de amostras, verificação de temperaturas, medição de espaços vazios, verificação de selos de segurança, medição e cubagem, receção e entrega de cargas, elaboração de notas descritivas de operações por períodos e de relatórios de avarias, de planos gerais e parciais (*hatch-lists*) de arrumação e estiva de volumes nos meios de transporte, elaboração de *tally-sheets*, passagem de senhas e ou guias de acompanhamento, preenchimento de guias *ad hoc* da alfândega, elaboração de relatórios de avarias, faltas e reservas de mercadorias e ou unidades de transporte, requisição e distribuição de cargas e meios operacionais durante as operações, colaboração na organização e planificação prévia e controlo das operações de carga e descarga, movimentação de documentos aduaneiros e portuários e apresentação de relatório final de operações, podendo ainda utilizar indistintamente as vias fotográfica, escrita e informática, particularmente com recurso

aos computadores na pré-receção e entrega de carga e sua localização e troca de guias de transporte e *interchanges*.

#### Artigo 4.º

##### Âmbito complementar de representação

O sindicato poderá ainda representar profissionalmente trabalhadores de atividades conexas, similares ou afins com as quais existam elos de complementaridade ou de interdependência em relação àquelas a que se refere o artigo anterior, desde que os mesmos desenvolvam a sua atividade no âmbito geográfico deste sindicato e a assembleia geral aprove o pedido de filiação.

#### Artigo 5.º

##### Duração, sede e estruturas complementares

1- O sindicato tem duração indeterminada.

2- O sindicato tem a sua sede na Rua do Marquês, n.º 39, 1.º andar, 4900-319 Viana do Castelo, podendo, contudo, mudá-la para qualquer outro local por deliberação da assembleia geral, mediante proposta da direção devidamente fundamentada.

3- Por deliberação da assembleia geral e tendo em vista garantir um apoio mais efetivo e permanente aos associados, bem como uma maior participação destes na atividade sindical, poderão ser criadas e mantidas delegações do sindicato no porto em que a sua existência se justifique, nomeadamente pelo número de associados e pela localização geográfica.

4- Para além da sede social e das delegações que se referem os números anteriores, poderão ser mantidas instalações complementares, estrategicamente situadas e adequadas à prossecução dos objetivos consagrados nos presentes estatutos, designadamente salas de convívio, salas de reuniões, bibliotecas e espaços vocacionados para manifestações culturais e desportivas ou de interesse profissional.

#### Artigo 6.º

##### Princípios

1- O sindicato orienta a sua ação interna e externa pelos princípios do sindicalismo livre e democrático, tendo em vista a eliminação de todas as formas de opressão e de exploração dos trabalhadores, mantendo total independência perante o Estado, o patronato, os partidos políticos e as instituições religiosas e repudiando qualquer tipo de ingerência na organização, funcionamento ou direção dos seus órgãos associativos.

2- Considera-se, assim, incompatível o exercício de cargos sindicais com:

a) O exercício de funções de direção em associações de natureza política, filosófica e religiosa;

b) A utilização, por qualquer dirigente, do título sindical em atos eleitorais estranhos ao sindicato ou às funções que legalmente lhe estejam cometidas;

c) A candidatura e o exercício de qualquer cargo em órgãos de soberania ou organismos do Estado, salvo se prévia e expressamente autorizados pela assembleia geral;

d) O exercício de cargos de direção, administração ou ge-

rência de empresas que tenham ao seu serviço trabalhadores cujas funções se insiram no âmbito profissional do sindicato.

3- A verificação de qualquer das situações referidas no número anterior implica a perda automática do mandato sindical.

#### Artigo 7.º

##### Objetivos

1- O sindicato pautará a sua ação pela defesa intransigente dos legítimos direitos e justas aspirações dos trabalhadores que representa, tendo sempre em vista a sua promoção profissional, económica e social, designadamente através da consagração dos seguintes direitos fundamentais:

a) Direito ao trabalho e à garantia de emprego;

b) Direito a um salário digno;

c) Direito à formação e orientação profissional;

d) Direito à igualdade de oportunidades na carreira profissional;

e) Direito à segurança, higiene e saúde no trabalho;

f) Direito à livre sindicalização e exercício de cargos sindicais;

g) Direito à greve.

#### Artigo 8.º

##### Atribuições

Na prossecução dos seus objetivos, constituem atribuições do sindicato:

a) Desenvolver ações e intervir em quaisquer processos que visem a promoção e a defesa dos direitos e interesses dos seus associados;

b) Celebrar convenções coletivas, negociar e subscrever quaisquer outros instrumentos de carácter convencional e de interesse profissional ou social para os trabalhadores representados e assegurar a conformidade normativa dos contratos individuais de trabalho;

c) Apoiar as justas reivindicações dos seus associados e prestar-lhes a assistência material e jurídica nos conflitos de natureza laboral em que sejam envolvidos, nomeadamente nos casos que envolvam processos disciplinares com intenção de despedimento;

d) Pugnar pelo cumprimento e pela melhoria das disposições legais e convencionais respeitantes às condições de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho;

e) Propor e participar na criação e no desenvolvimento de obras de carácter social que possam beneficiar os seus associados e respetivos familiares;

f) Desenvolver regularmente atividades que contribuam para a valorização profissional, cultural e social dos trabalhadores seus representados;

g) Promover, entre os trabalhadores, o desenvolvimento do espírito associativo e dos princípios de solidariedade humana e institucional em que se baseia o sindicalismo democrático;

h) Proporcionar aos associados informação permanente e objetiva sobre as atividades desenvolvidas pelo sindicato e outros organismos em que este esteja inserido;

i) Promover o estudo e o debate interno das questões que



possam vir a ter maior impacto na vida dos associados;

*j)* Decretar a greve e pôr-lhe termo;

*k)* Exercer todas as demais atribuições que por lei lhe sejam cometidas, desde que não contrariem os presentes estatutos.

#### Artigo 9.º

##### Organização externa

1- O sindicato poderá constituir ou filiar-se em federações, uniões ou confederações nacionais, podendo igualmente manter relações e estabelecer acordos de cooperação com organizações sindicais internacionais.

2- O disposto no número anterior exige sempre prévia deliberação da assembleia geral, que deverá verificar se as organizações nele referidas garantem a salvaguarda dos princípios fundamentais de independência, liberdade e democracia prosseguidos pelo sindicato.

## CAPÍTULO II

### Dos associados

#### Artigo 10.º

##### Aquisição da qualidade de associado

1- Poderão adquirir a qualidade de associados os trabalhadores cuja atividade profissional se insira nos âmbitos geográfico e profissional definidos nos artigos 2.º e 3.º dos presentes estatutos, manifestem interesse nesse sentido através de pedido dirigido à direção e cumpram os requisitos essenciais referidos no número seguinte.

2- Para além das condições de natureza profissional acima referidas, são requisitos essenciais à aquisição da qualidade de associado os seguintes:

*a)* Ser maior de 18 anos e exercer a atividade a título exclusivo ou predominante;

*b)* Não exercer diretamente, ou por interposta pessoa, outra atividade que possa colidir com os interesses dos restantes associados.

3- A aceitação ou recusa do pedido de filiação deverá ser comunicada ao interessado nos oito dias úteis subsequentes à data de entrada do pedido.

4- O interessado ou qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos pode interpor recurso da decisão da direção para a assembleia geral, mediante exposição dirigida ao presidente da mesa no prazo de 15 dias após o conhecimento da decisão.

5- À data da admissão são fornecidos ao novo associado o cartão de identificação como sócio, um exemplar dos estatutos e de todos os regulamentos internos em vigor e um exemplar do contrato coletivo de trabalho aplicável.

6- Os casos de readmissão serão sempre apreciados e decididos pela assembleia geral.

#### Artigo 11.º

##### Direitos dos associados

1- Constituem direitos dos associados do sindicato:

*a)* Eleger, ser eleito ou nomeado para quaisquer cargos ou

funções sindicais, nos termos previstos nos presentes estatutos ou em regulamentos específicos do sindicato;

*b)* Participar e intervir em todas as atividades sindicais, nomeadamente nas assembleias gerais, exprimindo livremente as suas opiniões e acompanhando de perto a gestão administrativa do sindicato;

*c)* Beneficiar das condições de trabalho negociadas pelo sindicato, bem como de quaisquer outras regalias, ações ou serviços prestados pelo mesmo diretamente ou através de terceiros;

*d)* Reclamar perante a direção dos atos que considere lesivos dos seus direitos, exigir dos órgãos associativos a comunicação escrita de qualquer sanção que por estes seja imposta e das razões que a motivaram;

*e)* Apresentar as propostas que julguem do interesse coletivo;

*f)* Recorrer para assembleia geral de todas as infrações aos estatutos e regulamentos internos ou de quaisquer atos da direção, quando os julguem irregulares;

*g)* Examinar a escrita, as contas e os livros de contabilidade do sindicato dentro dos oito dias que antecedem a assembleia geral convocada para a apreciação e votação do relatório e contas do respetivo exercício;

*h)* Utilizar as instalações sindicais destinadas aos associados dentro do seu horário normal de funcionamento;

*i)* Manter a qualidade de sócios com igualdade de direitos e deveres, quando tiverem sido eleitos ou designados para cargos associativos ou representativos do sindicato, sempre que o exercício das funções exija o afastamento da sua atividade profissional normal;

*j)* Receber do sindicato um subsídio mensal igual à quantia que mensalmente tiver deixado perceber em virtude de represália, prisão ou outros motivos decorrentes da sua ação ou atuação em defesa dos interesses gerais;

*k)* Beneficiar do apoio sindical, jurídico e judiciário do sindicato em tudo quanto seja relativo à sua atividade profissional e sindical, nos termos de regulamento específico a aprovar em assembleia geral;

*l)* Beneficiar de todos os serviços prestados pelo sindicato, bem como por instituições dele dependentes, com ele cooperantes ou de que seja membro, nos termos dos respetivos estatutos e regulamentos;

*m)* Beneficiar de todas as atividades desenvolvidas pelo sindicato nos domínios sindical, profissional, social, cultural, desportivo, formativo e informativo;

*n)* Ser ressarcido das despesas de deslocação e manutenção em serviço sindical e das deduções ao vencimento motivadas pelo exercício autorizado e comprovado de obrigações sindicais, nos termos de regulamento específico a aprovar em assembleia geral;

*o)* Requerer e fruir, em geral, de todos os benefícios decorrentes da existência e da intervenção do sindicato no âmbito dos respetivos fins e atribuições.

2- Excetuam-se dos direitos referidos no número anterior os sócios provisórios/estagiários em tudo que respeite ao seu direito de participação em quaisquer órgãos ou atos de vida interna do sindicato, estando-lhes vedados, nomeadamente a:

- a) Participação em atos eleitorais;
- b) Participação em assembleias de delegados sindicais;
- c) Integração em cargos da mesa da assembleia geral ou conselho fiscal;
- d) Integração em reuniões de negociação coletiva.

#### Artigo 12.º

##### Deveres dos associados

Constituem deveres dos associados:

- a) Cumprir as disposições destes estatutos e demais regulamentos internos;
- b) Pagar regularmente as quotas que estejam em vigor;
- c) Respeitar, fazer respeitar e difundir os princípios fundamentais do sindicato;
- d) Exercer o direito de voto e desempenhar os cargos para que forem eleitos ou nomeados, salvo por motivos justificados, e devidamente comprovados, a serem apreciados pelo órgão competente;
- e) Agir sempre por forma a dignificar a imagem do sindicato, abstenendo-se de praticar quaisquer atos de que possam resultar prejuízos de qualquer ordem para o sindicato ou para os seus associados;
- f) Participar, por escrito, ao sindicato, e no prazo de cinco dias, a mudança de residência, estado, alteração do agregado familiar, impedimento por doença, acidente, serviço militar ou exercício de qualquer cargo público, extravio de cartão de identificação, passagem à situação de reforma e concessão de licença sem vencimento;
- g) Contribuir para fundos criados ou a criar em defesa dos interesses socioeconómicos dos associados;
- h) Não subscrever qualquer instrumento de regulamentação individual de trabalho sem prévio conhecimento do sindicato.

#### Artigo 13.º

##### Contribuições para o sindicato

- 1- Todos os sócios no ativo estão obrigados ao pagamento de uma quota sindical, 12 vezes por ano, calculada com base numa percentagem cujo valor será fixado pela assembleia geral, e que inicialmente será de 2 %, a incidir sobre o vencimento base acrescido do subsídio de turno e de outras prestações regulares fixadas contratualmente, com exceção de diuturnidades, IHT, garantias, alimentação e transportes.
- 2- As quotas sindicais serão, por via de regra, cobradas através de retenção efetuada pela entidade empregadora nas retribuições do trabalho.
- 3- Um atraso superior a dois meses no pagamento da quota sindical implica a suspensão automática dos direitos de associado e a notificação, por parte da direção, de que a situação deve ser regularizada nos 30 dias subsequentes.
- 4- Poderão ainda ser devidas contribuições adicionais para fins específicos, temporárias ou definitivas, desde que aprovadas pela assembleia geral.
- 5- Todo o sistema contributivo será reunido em regulamento específico a aprovar em assembleia geral, que a direção se obriga a manter permanentemente atualizado e ao

dispor dos interessados.

6- Serão isentos do pagamento de quotas os sócios que se encontrem a cumprir serviço militar, pena de prisão efetiva ou em situação de licença sem vencimento desde que, neste último caso, não se encontrem ao serviço de qualquer entidade empregadora do sector.

#### Artigo 14.º

##### Perda da qualidade de associado

- 1- Perdem a qualidade de associado os que:
  - a) Deixem voluntariamente de exercer atividade ou profissão enquadrada nos âmbitos geográfico ou profissional do sindicato;
  - b) Sejam sócios, diretores, administradores ou gerentes de empresas que empreguem trabalhadores englobáveis no âmbito do sindicato, a menos que aqueles cargos sejam desempenhados em representação do sindicato;
  - c) Se atrasem no pagamento das suas quotas por período superior a dois meses e não regularizem a sua situação nos 30 dias subsequentes à data em que forem notificados pela direção para o fazerem;
  - d) Tenham sido punidos pela assembleia geral com pena de expulsão;
  - e) Se retirem voluntariamente do sindicato, mediante comunicação dirigida por escrito à direção;
  - f) Passam à situação de reforma.
- 2- A perda da qualidade de associado nos termos do número anterior implica a perda de todas as importâncias pagas ao sindicato naquela qualidade.
- 3- Aos sócios que eventualmente venham a ser readmitidos será exigida a regularização da quotização em dívida à data do seu afastamento.

### CAPÍTULO III

#### Da organização sindical

##### SECÇÃO I

##### Generalidades

#### Artigo 15.º

##### Órgãos do sindicato

- 1- São órgãos do sindicato:
  - a) A assembleia geral e a respetiva mesa;
  - b) A direção;
  - c) O conselho fiscal.
- 2- Cada órgão é autónomo relativamente aos restantes no exercício das competências que os estatutos lhes conferem, sem prejuízo da desejável cooperação entre si para resolução dos problemas comuns.

#### Artigo 16.º

##### Mandato

- 1- São órgãos eletivos do sindicato:

- a) A mesa da assembleia geral;
- b) A direção;
- c) O conselho fiscal.

2- O mandato dos órgãos eletivos é de quatro anos civis.

3- Os titulares de cargos sindicais manter-se-ão em funções até à posse ou início de funções dos respetivos sucessores.

4- O exercício de qualquer cargo nos órgãos associativos do sindicato é gratuito, sem prejuízo do reembolso do montante das remunerações que comprovadamente sejam perdas e das despesas efetuadas em resultado daquele exercício.

5- A terceira falta consecutiva poderá implicar a suspensão do mandato por iniciativa do presidente da mesa e conduzir à perda do mandato, por deliberação da assembleia geral.

6- O mandato de qualquer dos órgãos eletivos do sindicato terminará antes do prazo previsto no número 2 deste artigo se:

a) Em assembleia geral expressa e exclusivamente convocada para esse fim, se verificar a sua destituição;

b) Esgotados os respetivos substitutos, se verificar que o número de membros em exercício é inferior ao previsto nos estatutos para o órgão em causa.

7- No caso previsto no número anterior realizar-se-ão eleições, no prazo máximo de 50 dias, unicamente para o órgão incompleto, competindo aos novos membros completar o mandato em curso com os restantes órgãos.

8- Compete ao presidente da mesa da assembleia geral ou ao presidente da direção, consoante os casos, tomar medidas imediatas no sentido de superar eventuais faltas de quórum na direção ou a demissão da totalidade dos elementos da mesa, até às eleições previstas no número anterior.

9- Quando as situações previstas no número 6 abrangerem mais de que um órgão eletivo, haverá lugar à nomeação de uma comissão diretiva, composta por cinco elementos, que assegurará o funcionamento do sindicato pelo período de 50 dias, prazo dentro do qual se realizarão eleições gerais antecipadas.

10- Durante o exercício do seu mandato, cada membro dos órgãos associativos, delegado ou membro de comissões diretivas será portador de cartão de identificação específico, do qual deverá constar o cargo de que é titular e as datas limite do seu mandato.

## SECÇÃO II

### Assembleia geral

#### Artigo 17.º

##### Composição

1- A assembleia geral é composta por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos.

2- Consideram-se no pleno gozo dos seus direitos os associados que não se encontrem em atraso, no que respeita ao pagamento de contribuições para o sindicato, por período superior a dois meses.

#### Artigo 18.º

##### Competências

Compete à assembleia geral:

a) Eleger a respetiva mesa, os membros da direção, do conselho fiscal e comissões diretivas;

b) Designar substitutos para a respetiva mesa, sempre que os membros efetivos não estejam presentes em qualquer sessão;

c) Deliberar sobre a destituição de órgãos eletivos do sindicato e a perda de mandato dos seus membros;

d) Conhecer e pronunciar-se sobre os contratos e acordos coletivos, bem como sobre quaisquer compromissos ou protocolos em que o sindicato haja que intervir;

e) Declarar a greve e pôr-lhe termo, bem como deliberar sobre formas de apoio a greves declaradas noutros portos;

f) Aprovar os estatutos e deliberar sobre as suas alterações ou modificações;

g) Deliberar sobre a criação, alteração e modificação de regulamentos de execução dos estatutos;

h) Deliberar sobre a criação de delegações do sindicato;

i) Deliberar sobre a filiação ou desvinculação do sindicato perante organizações sindicais nacionais ou internacionais de nível superior;

j) Deliberar sobre a fusão, integração ou dissolução do sindicato e subsequente liquidação do respetivo património;

k) Deliberar sobre a aquisição ou alienação de bens imóveis e autorizar a direção a praticar atos de gestão extraordinários;

l) Examinar, discutir e aprovar o orçamento e o relatório e as contas da direção e o parecer do conselho fiscal;

m) Conhecer e deliberar sobre os recursos interpostos nos termos dos estatutos;

n) Integrar todas as lacunas e definir a interpretação a conferir aos estatutos sem que, num caso ou noutro, haja lugar a uma alteração formal dos mesmos.

#### Artigo 19.º

##### Mesa da assembleia geral

1- A mesa da assembleia é um órgão eletivo, composto por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2- Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente da mesa será substituído pelo vice-presidente.

3- As faltas do vice-presidente e do secretário serão supridas por escolha, promovida pelo presidente da mesa, de membro ou membros da própria assembleia e por esta aceites.

#### Artigo 20.º

##### Reuniões da mesa

A mesa da assembleia geral reunir-se-á por convocação do respetivo presidente, por iniciativa deste ou a solicitação dos restantes membros em exercício.

## Artigo 21.º

### Atribuições do presidente

1- São atribuições do presidente da mesa da assembleia geral:

a) Convocar reuniões, preparar a ordem do dia e dirigir os trabalhos, mantendo-se neutro na apreciação e discussão dos assuntos por parte da assembleia geral;

b) Presidir às reuniões da assembleia geral ou da mesa;

c) Assinar as atas das reuniões e rubricar os livros das atas de todos os órgãos associativos, cujos termos de abertura e de encerramento exarará pessoalmente;

d) Dar posse aos eleitos efetivos e substitutos para os cargos associativos e decidir sobre os pedidos de demissão que lhe forem apresentados;

e) Despachar e assinar o expediente que diga respeito à mesa;

f) Receber e verificar a regularidade das listas apresentadas ao ato eleitoral, se as houver, e enviar ao ministério responsável pela área laboral os elementos necessários à publicação dos membros da direção no *Boletim do Trabalho e Emprego*;

g) Admitir nos prazos estabelecidos e nos termos estatutários os recursos para a assembleia geral;

h) Conceder a palavra aos sócios, adverti-los quando se desviem da ordem de trabalhos ou dos assuntos em discussão ou quando as suas palavras se tornem injuriosas ou ofensivas e retirar-lhes a palavra quando não aceitem a sua advertência;

i) Mandar retirar da assembleia geral o sócio que por comportamento incorreto sistemático não permita o bom andamento dos trabalhos;

j) Convocar reuniões com a direção e com o conselho fiscal;

k) Exercer todas e quaisquer outras atribuições reconhecidas por lei, pelos estatutos ou pelos regulamentos internos.

2- O presidente da mesa da assembleia geral pode assistir e intervir, sem direito a voto, às reuniões da direção.

## Artigo 22.º

### Atribuições do vice-presidente

O vice-presidente coadjuvará com o presidente em todas as suas atividades e substitui-lo-á no seu impedimento temporário ou definitivo.

## Artigo 23.º

### Atribuições do secretário

São atribuições do secretário:

a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;

b) Elaborar o expediente da mesa;

c) Redigir e assinar as atas da assembleia geral;

d) Elaborar e fixar avisos informativos das deliberações da assembleia geral;

e) Substituir o presidente, quando o não possa fazer o vice-presidente;

f) Controlar a ordem dos pedidos de uso da palavra no de-

curso dos trabalhos;

g) Servir de escrutinador no ato eleitoral;

h) Desempenhar quaisquer outras funções inerentes ao cargo.

## Artigo 24.º

### Reuniões da assembleia geral

1- A assembleia geral reunirá em sessão ordinária:

a) Anualmente, até ao dia 31 de Março, para efeitos de aprovação do relatório e contas do ano anterior, e até 31 de Dezembro, para aprovação do orçamento para o ano seguinte;

b) Quadrienalmente, até ao fim do mês de Abril, para fins eleitorais.

2- A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

a) Quando solicitada pelos órgãos associativos, separada ou conjuntamente, ou por, pelo menos, 10 % dos sócios no pleno gozo dos seus direitos;

b) De emergência, quando solicitada por qualquer dos órgãos associativos.

## Artigo 25.º

### Requisitos de funcionamento

1- As assembleias gerais ordinárias funcionarão:

a) À hora constante da convocação desde que esteja assegurada a presença de metade e mais um do total dos sócios no pleno gozo dos seus direitos;

b) Em segunda convocação, uma hora depois da hora prevista, com qualquer número de sócios presentes.

2- As reuniões extraordinárias regem-se pelos requisitos estabelecidos no número anterior, exigindo-se, porém, um número de presenças nunca inferior ao dos requerentes, quando tenham sido pedidas pelos sócios, caso em que será ainda exigida a presença de, pelo menos, 75 % dos sócios requerentes.

3- Não se verificando as presenças indicadas no número anterior, o presidente da mesa da assembleia geral, sem necessidade de novo requerimento, convocará a segunda e última reunião, com a mesma ordem de trabalhos, no prazo máximo de 30 dias sobre a primeira.

## Artigo 26.º

### Forma de convocação

1- As assembleias ordinárias e extraordinárias serão convocadas por aviso direto aos sócios, afixação de convocatórias na sede, delegações e nos locais de trabalho dos associados com a antecedência mínima de oito dias.

2- Para a alteração dos estatutos, a convocação deverá ser feita com a antecedência mínima de 30 dias e nos 10 dias seguintes deverão ser tornados públicos todos os projetos do conhecimento do sindicato.

3- Para as eleições dos corpos gerentes a convocação deverá ser feita com a antecedência mínima de 40 dias.

4- A assembleia geral extraordinária requerida pelos sócios nos termos e com a finalidade prevista no artigo 16.º, número 6 alínea a) dos estatutos, será convocada com a antecedência



mínima de 8 dias e deverá realizar-se obrigatoriamente nos 15 dias após a solicitação ter dado entrada no sindicato.

#### Artigo 27.º

##### Reuniões de emergência

1- No caso de reuniões de emergência, os sócios serão convocados verbalmente e por comunicados afixados na sede do sindicato, delegações, locais de trabalho e instalações das empresas de trabalho portuário.

2- Estas reuniões funcionarão, em convocação única, com 30 % da totalidade dos associados, os quais deverão previamente aprovar a justificação de emergência.

3- Não podendo a reunião de emergência fazer-se por falta de qualquer dos requisitos do número anterior, far-se-á a convocatória nos termos legais.

#### Artigo 28.º

##### Requisitos do aviso convocatório

Do aviso convocatório constará sempre o local, dia e hora da sessão, bem como a ordem de trabalhos.

#### Artigo 29.º

##### Ordem de trabalhos

1- A ordem de trabalhos deverá ser indicada pelos requerentes.

2- A mesa da assembleia geral deverá respeitar e fazer respeitar a ordem de trabalhos tal como consta do aviso convocatório.

3- Em todas as assembleias em que tal seja estatutariamente possível, poderá ser concedido um período de trinta minutos para debate de assuntos de interesse geral, após conclusão da ordem de trabalhos.

#### Artigo 30.º

##### Formas de votação

1- Nas assembleias gerais ordinárias e extraordinárias, a mesa determinará se a votação se processa por voto secreto, nominal ou por braço levantado.

2- O voto será sempre direto e secreto quando se trate de eleições e deliberações sobre a fusão ou integração do sindicato noutras organizações sindicais ou associações sindicais.

3- Nas assembleias eleitorais é admitido o voto por correspondência aos sócios que se encontram internados e em situação de baixa por doença ou acidente, impedidos de votar pessoalmente, mediante as seguintes formalidades:

a) Pedido, dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral, solicitando o boletim de voto;

b) Introduzir o boletim de voto, dobrado em quatro, num sobrescrito fechado, dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral;

c) Enviar o sobrescrito, introduzido dentro de outro sobrescrito, no qual conste a assinatura, o nome e o número do sócio votante, através do correio ou através de outro sócio, devidamente identificado pelo seu nome e número;

d) Fazer acompanhar estes elementos do seu cartão de cidadão, tendo a assinatura constante no sobrescrito de corres-

ponder à assinatura existente neste documento.

4- Só serão considerados válidos os boletins de voto recebidos na mesa de voto até ao termo do prazo marcado para funcionamento da assembleia geral ou do ato eleitoral.

5- Os sócios que requererem o boletim de voto por correspondência poderão votar diretamente, desde que façam a entrega do boletim recebido imediatamente antes de adquirirem o boletim de voto direto.

#### Artigo 31.º

##### Requisitos das deliberações

1- Salvaguardadas disposições imperativas previstas nestes estatutos, as deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos associados presentes. Em caso de empate nunca o presidente da mesa disporá de voto de qualidade, tendo os assuntos de ser debatidos e votados até solução por maioria.

#### Artigo 32.º

##### Adiamento dos trabalhos

1- Quando se verifique impossibilidade de concluir a ordem de trabalhos, ou a assembleia se manifeste nesse sentido, terá a sessão continuidade no prazo máximo de oito dias, em data, hora e local imediatamente fixados.

2- Havendo prosseguimento da sessão nos termos do número anterior, nela não poderão ser tratados assuntos diferentes daqueles que ficaram pendentes para a conclusão da ordem de trabalhos.

#### Artigo 33.º

##### Limites de competência

São nulas as deliberações tomadas pela assembleia geral sobre matérias não incluídas na ordem de trabalhos constante dos avisos convocatórios.

### SECÇÃO III

#### Direção

#### Artigo 34.º

##### Composição

1- A direção é um órgão eletivo, composto por um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro, um secretário e um suplente.

#### Artigo 35.º

##### Competência

Compete à direção:

- a) Representar o sindicato em juízo e fora dele;
- b) Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato;
- c) Organizar e superintender nos serviços administrativos, criando ou diferenciando os sectores que reconhecer úteis;
- d) Nomear grupos de trabalho de entre os sócios, com o fim de estudar, aperfeiçoar e colaborar na elaboração dos contratos, regulamentos e outros documentos de interesse

para o sector;

e) Harmonizar as reivindicações dos sócios, negociar e firmar convenções coletivas de trabalho;

f) Submeter à assembleia geral os assuntos sobre os quais esta se deva pronunciar;

g) Admitir, demitir e exercer ação disciplinar sobre o pessoal administrativo do sindicato;

h) Estabelecer o processo de inscrição de candidatos a sócios, admitir novos sócios e exercer sobre eles o poder disciplinar;

i) Elaborar anualmente o orçamento e relatório de contas do exercício, submetendo-os à aprovação da assembleia geral;

j) Organizar e manter em dia o registo de associados, bem como o inventário dos haveres do sindicato;

k) Elaborar os cadernos eleitorais;

l) Designar os representantes do sindicato nos diversos organismos e serviços onde seja exigida ou conveniente a representação do sindicato;

m) Nomear os delegados de porto;

n) Coordenar todas as atividades sindicais, profissionais, culturais e socioeconómicas;

o) Praticar todos os demais atos conducentes à realização dos fins do sindicato, executando e fazendo executar todas as disposições legais, estatutárias e regulamentares, bem como deliberações da assembleia geral e as próprias resoluções.

#### Artigo 36.º

##### Reuniões

A direção reunir-se-á mensalmente, e sempre que julgue necessário, exarando em livro de atas próprio as resoluções tomadas.

#### Artigo 37.º

##### Deliberações e quórum

1- As deliberações da direção serão tomadas por maioria, dispondo o presidente de voto de qualidade em caso de empate.

2- Os dirigentes que faltarem a uma reunião obrigam-se a acatar as resoluções tomadas na sua ausência, a menos que na primeira reunião a que compareçam declarem para a ata as razões da sua discordância.

3- A direção não pode reunir com validade caso não esteja presente a maioria absoluta dos seus membros.

#### Artigo 38.º

##### Responsabilidade

Os membros da direção respondem solidariamente pelas faltas e irregularidades cometidas no exercício das suas funções, ficando isentos desta responsabilidade os que, não tendo comparecido, contra elas se pronunciem nos termos do número 2 do artigo anterior.

#### Artigo 39.º

##### Atribuições do presidente

1- Compete ao presidente da direção:

a) Convocar as reuniões;

b) Presidir às reuniões e dirigir os trabalhos;

c) Assegurar-se da execução das deliberações tomadas;

d) Visar o balancete mensal de contas e todos os documentos de receita e despesas;

e) Dar despacho ao expediente de urgência e providenciar em todos os casos que não possam esperar pela realização de uma reunião de toda a direção;

f) Assinar toda a correspondência que não diga diretamente respeito às atividades cometidas aos restantes membros da direção;

g) Assinar cheques de pagamento nos termos definidos nestes estatutos;

h) Representar a direção.

2- As decisões tomadas pelo presidente nos termos da alínea e) serão submetidas a ratificação na reunião imediata.

#### Artigo 40.º

##### Atribuições do vice-presidente

Compete ao vice-presidente da direção:

a) Coadjuvar e colaborar com o presidente em todas as atividades, substituindo-o nos seus impedimentos temporários ou definitivos;

b) Estabelecer a ligação entre todas as zonas geográficas abrangidas pelo sindicato.

#### Artigo 41.º

##### Atribuições do tesoureiro

O tesoureiro é o depositário responsável dos fundos do sindicato e, como tal, compete-lhe:

a) Superintender nos serviços de tesouraria e contabilidade e pronunciar-se sobre orçamentos e contas de exercício;

b) Receber e guardar haveres e, em geral, tudo o que represente valores do sindicato ou mandar fazê-lo, sob sua responsabilidade, a funcionário competente;

c) Proceder ou ordenar o pagamento das despesas, devendo os respetivos documentos ser visados também pelo presidente;

d) Assinar os recibos e demais documentos da tesouraria;

e) Participar à direção os atrasos que houver no pagamento das quotizações e demais receitas e providenciar pela sua regularização.

#### Artigo 42.º

##### Atribuições do secretário

Compete ao secretário:

a) Tomar a seu cargo a escrituração do livro de atas das reuniões da direção, que deverá assinar e apresentar aos restantes membros para o mesmo efeito;

b) Ler e redigir o expediente das reuniões da direção;

c) Elaborar o relatório do exercício;

d) Superintender nos serviços de secretaria e administrativos em geral;

e) Assumir a gestão do pessoal ao serviço do sindicato;

f) Organizar e manter atualizado o inventário dos bens do sindicato;

g) Coordenar a atividade dos delegados e, através destes ou diretamente, garantir a ligação entre a direção e a massa associativa em geral e cada sócio em particular;

h) Tomar a seu cargo a resolução dos problemas gerais e pessoais dos sócios;

i) Ser porta-voz da direção perante os sócios e vice-versa;

j) Assinar avisos convocatórios para os sócios.

#### Artigo 43.º

##### Substituição de membros efetivos

1- No caso de impossibilidade de exercício de funções pelo presidente da direção, este será substituído pelo vice-presidente e, na falta deste, assumirá o cargo o secretário, que será substituído no seu cargo por um suplente; nos impedimentos do tesoureiro, as funções deste serão exercidas, em acumulação, pelo secretário que detiver as funções previstas na alínea *d*) do artigo 41.º

2- No caso de impossibilidade de qualquer um dos outros membros efetivos, um suplente ocupará diretamente o seu lugar.

## SECÇÃO IV

### Conselho fiscal

#### Artigo 44.º

##### Composição

1- O conselho fiscal é um órgão eletivo, composto por um presidente, um secretário e um relator.

#### Artigo 45.º

##### Atribuições

Compete ao conselho fiscal o controlo da atividade administrativa e financeira do sindicato, estando-lhe conferidas as seguintes atribuições:

a) Apreciar o orçamento e o relatório e contas anuais da direção, emitindo sobre eles o seu parecer, que será exarado no final dos mesmos, quando forem submetidos à assembleia geral;

b) Examinar mensalmente a contabilidade do sindicato, verificando, nomeadamente, se as receitas e despesas estão devidamente comprovadas, e conferindo o saldo de caixa, os depósitos bancários e quaisquer outros títulos ou valores existentes;

c) Convocar reuniões extraordinárias da direção, quando o entenda necessário;

d) Requerer a convocação da assembleia geral quando entenda que a direção não está a cumprir as obrigações que lhe são impostas pelos estatutos e pelos regulamentos em vigor;

e) Pronunciar-se sobre a fusão ou integração do sindicato noutras organizações sindicais e acompanhar um eventual processo de dissolução do sindicato.

#### Artigo 46.º

##### Colaboração com outros órgãos

O conselho fiscal é obrigado a responder a todas as ques-

tões que lhe sejam postas por qualquer dos restantes órgãos do sindicato em assuntos da sua competência.

#### Artigo 47.º

##### Responsabilidade solidária

O conselho fiscal é solidariamente responsável com a direção pelos atos desta a que tenha dado parecer favorável.

#### Artigo 48.º

##### Atribuições dos membros do conselho fiscal

1- Compete ao presidente:

a) Convocar e presidir às reuniões;

b) Rubricar os livros de contabilidade e de controlo de fundos internos eventualmente existentes;

c) Representar o conselho fiscal em quaisquer atos em que este órgão seja chamado a intervir.

2- Compete ao secretário:

a) Redigir os pareceres que o conselho fiscal deva emitir no exercício das suas atribuições;

b) Organizar todo o expediente e estruturar os pareceres solicitados.

3- Compete ao relator:

a) Elaborar as atas das reuniões do conselho fiscal, subcrevê-las e garantir a sua subscrição pelos restantes membros;

b) Colaborar com o secretário no exercício das suas atribuições e substituí-lo nas suas falhas ou impedimentos.

#### Artigo 49.º

##### Reuniões

1- O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente por iniciativa do seu presidente, do presidente da assembleia geral ou do presidente da direção, ou a pedido de qualquer dos seus membros.

2- O conselho fiscal só pode funcionar com a presença da maioria dos seus membros, não tendo o presidente voto de qualidade.

3- De todas as reuniões efetuadas serão elaboradas as respetivas atas, que serão subscritas por todos os membros presentes.

## SECÇÃO V

### Assembleia eleitoral

#### Artigo 50.º

##### Direito de voto

Terá direito a voto na assembleia eleitoral todo o sócio que à data do aviso convocatório da assembleia esteja no pleno gozo dos seus direitos e não esteja atrasado no pagamento da quotização sindical por período superior a três meses.

#### Artigo 51.º

##### Requisitos de elegibilidade

1- Só poderão candidatar-se aos cargos eletivos os sócios

que se encontrem com mais de dois anos no pleno gozo dos seus direitos, em condições de poderem exercer o mandato completo, e:

a) Sejam maiores de 18 anos;

b) Exerçam a profissão por forma efetiva há mais de dois anos.

2- Consideram-se abrangidos pelo disposto na alínea b) do número anterior os sócios impedidos de trabalhar por motivos alheios à sua vontade ou que exerçam outras funções por designação, representação ou ao serviço de organizações sindicais do sector.

#### Artigo 52.º

##### Cadernos eleitorais

1- Até oito dias após a data do aviso convocatório da assembleia eleitoral, a direção promoverá a elaboração do caderno eleitoral, no qual constarão todos os sócios com direito a voto.

2- Do caderno eleitoral serão feitos tantos exemplares quantos os necessários, tendo cada lista concorrente o direito a, pelo menos, um desses exemplares.

3- Todos os associados têm direito a consultar o caderno eleitoral na sede do sindicato ou nas suas delegações.

4- Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer associado reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes à data em que os cadernos foram disponibilizados para consulta, devendo esta decidir da reclamação no prazo de quarenta e oito horas.

#### Artigo 53.º

##### Apresentação de candidaturas

1- A apresentação de candidaturas implica para os proponentes a obrigatoriedade de as mesmas serem apresentadas nominalmente, com a designação de cargos para todos os órgãos associativos eletivos.

2- A apresentação será feita ao presidente da mesa da assembleia geral ou ao seu substituto legal e terá até às 17 horas do dia anterior ao da eleição, salvo se aquele coincidir com sábado, domingo ou feriado, caso em que se processará até às 10 horas do dia útil seguinte.

3- As listas serão subscritas em primeiro lugar por todos os candidatos, como prova da sua aceitação, seguidamente por um número mínimo de 20 % dos sócios, de entre os quais serão indicados expressamente dois membros efetivos e um suplente para integrarem a comissão eleitoral.

4- Nenhum sócio poderá ser candidato a mais de um órgão associativo eletivo.

5- Com as listas de candidatura os proponentes apresentarão obrigatoriamente o seu programa de ação.

6- Os programas de ação apresentados serão divulgados através do órgão informativo do sindicato, caso este exista, e expostos na sede e nas delegações do sindicato durante o período de campanha eleitoral.

7- A cada lista será atribuída a letra correspondente à ordem alfabética da sua apresentação ao presidente da mesa da assembleia geral.

8- Quarenta e oito horas depois da apresentação da candi-

datura, o presidente da mesa declarará se estão ou não reunidas as exigências legais e estatutárias, através de comunicação dirigida ao primeiro subscritor da lista.

9- Quarenta e oito horas depois da comunicação referida no número anterior, o primeiro subscritor da lista poderá reclamar para o presidente da mesa da assembleia geral, que responderá no prazo de vinte e quatro horas.

#### Artigo 54.º

##### Características das listas

1- Compete à direção do sindicato proceder, de acordo com o número seguinte, à execução das listas que tiverem sido aceites como concorrentes ao ato eleitoral, identificando-as já com as letras que lhes tiverem sido atribuídas.

2- As listas terão formato retangular e dimensão uniformes, serão em papel liso e da mesma cor e conterão impressos, com o mesmo tipo de caracteres, os nomes dos candidatos com a indicação dos respetivos cargos.

#### Artigo 55.º

##### Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral decorrerá entre o 10.º dia anterior à eleição e as 0 horas do dia que antecede o ato eleitoral.

2- Durante este período poderão as listas concorrentes divulgar os seus programas e requisitar as instalações sindicais para sessões de esclarecimento.

3- Serão concedidas a todas as listas, a expensas do sindicato, os mesmos meios humanos e materiais, nos termos definidos pela comissão eleitoral.

#### Artigo 56.º

##### Convocação da assembleia eleitoral

1- A convocação da assembleia eleitoral será anunciada aos sócios com a antecedência mínima de 40 dias, por aviso direto, nele se indicando os prazos de apresentação de candidaturas nos termos estatutários.

2- Com a mesma antecedência será o aviso convocatório afixado na sede e delegações do sindicato, bem como nos locais disponibilizados pelas empresas para divulgação sindical.

#### Artigo 57.º

##### Características dos boletins de voto

1- Os boletins de voto são de forma retangular, em papel liso e não transparente, e conterão apenas a identificação das listas concorrentes pelas letras que lhes foram atribuídas, e à frente de cada uma delas um quadrado em branco destinado à sinalização da opção de voto.

2- A elaboração dos boletins de voto é da responsabilidade da direção, sem prejuízo do controlo da sua conformidade por parte da comissão eleitoral.

#### Artigo 58.º

##### Ordem do dia e duração da assembleia eleitoral

1- A assembleia eleitoral terá como ordem do dia, exclusivamente, a realização do ato a que se destina.



2- A assembleia funcionará em convocação única e terá a duração previamente fixada, que constará do aviso convocatório.

#### Artigo 59.º

##### Mesas de voto

1- A mesa da assembleia eleitoral, funcionará como mesa de voto, será presidida pelo presidente da mesa da assembleia geral e nela terão assento um representante de cada lista que se apresente à votação, o vice-presidente e o secretário da mesa da assembleia geral.

2- O presidente da mesa da assembleia geral e a comissão eleitoral a que se refere o artigo seguinte acordarão entre si a composição e o funcionamento das mesas de voto constituídas nas suas delegações.

#### Artigo 60.º

##### Comissão eleitoral

1- Para efeitos de fiscalização do processo eleitoral e, bem assim, para definir os critérios e propor a atribuição dos meios previstos no número 3 do artigo 55.º, será constituída uma comissão eleitoral, composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por dois representantes de cada uma das listas concorrentes.

2- A comissão eleitoral reunirá obrigatoriamente no dia seguinte ao fim do prazo para apresentação das candidaturas, sendo então atribuídas as letras de identificação a cada uma das listas concorrentes, nos termos do número 7 do artigo 53.º, e definitivamente fixados os meios previstos no número 3 do artigo 55.º dos estatutos.

3- A comissão eleitoral reunirá igualmente a requerimento dos representantes de qualquer lista, dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral, para tratar dos problemas que surjam durante a campanha eleitoral.

#### Artigo 61.º

##### Formas de votação

1- A votação será secreta e pessoal, e recairá sobre o conjunto dos órgãos associativos que compõem cada lista, excetuando-se o previsto no número 7 do artigo 16.º dos estatutos.

2- O boletim de voto é entregue ao associado após identificação e descarga nos cadernos eleitorais, devendo este dirigir-se de imediato à câmara de voto, assinalar a sua opção e devolver à mesa o boletim de voto, dobrado em quatro partes.

3- Excetua-se do disposto no número anterior a situação prevista no número 3 do artigo 30.º dos estatutos.

#### Artigo 62.º

##### Identificação dos eleitores

A identificação dos eleitores será efetuada de preferência através do cartão de sócio e, na sua falta, por meio do cartão de cidadão ou qualquer elemento de identificação, ou por dois sócios devidamente identificados que servirão de testemunhas.

#### Artigo 63.º

##### Anulação de boletins de voto

Serão nulos todos os boletins que apresentem inscrições fora dos quadrados destinados a assinalar o sentido de voto, que se apresentem deteriorados ou em que tenha sido assinado o voto em mais do que uma lista concorrente.

#### Artigo 64.º

##### Apuramento

1- Terminado o período de votação, proceder-se-á ao apuramento final, considerando-se eleita a lista sobre a qual recaírem, no mínimo, metade e mais um dos votos válidos.

2- Não sendo atingido por qualquer das listas o número de votos referido no número anterior, serão as duas listas mais votadas submetidas a novo sufrágio no prazo de 10 dias, considerando-se eleita a lista que obtiver o maior número de votos validamente expressos.

3- As duas listas disporão de um período de cinco dias para fazerem a sua campanha eleitoral, a qual terminará às 0 horas da véspera do segundo ato eleitoral.

#### Artigo 65.º

##### Recursos

1- Qualquer das listas poderá apresentar recurso do ato eleitoral com fundamento em irregularidades do mesmo.

2- O recurso deverá ser apresentado ao presidente da mesa até ao termo da assembleia eleitoral, ficando os seus termos a constar da ata da assembleia.

3- Dentro dos dois dias subsequentes ao ato eleitoral, as listas concorrentes poderão impugnar as eleições através do recurso apresentado ao presidente da mesa da assembleia geral, com fundamento em irregularidades de que não tenham tido conhecimento até ao termo do ato eleitoral.

4- A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso no prazo de vinte e quatro horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede e delegações do sindicato.

5- Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral, que será convocada expressamente para o efeito nos cinco dias seguintes e que decidirá em última instância.

6- Julgado improcedente o recurso, o presidente da mesa da assembleia geral referida no número 5 dará posse à lista vencedora.

#### Artigo 66.º

##### Posse

1- Salvaguardo o disposto no número 6 do artigo anterior, o presidente da mesa da assembleia geral dará posse aos elementos da lista vencedora entre o 8.º e o 10.º dia posteriores ao ato eleitoral que considerar eleita uma das listas.

2- Os elementos de identificação dos membros dos órgãos associativos serão enviados ao organismo governamental competente, para efeitos de depósito e publicação, acompanhados dos documentos exigidos por lei.



## SECÇÃO VI

### Delegados sindicais

#### Artigo 67.º

##### Natureza

1- Os delegados sindicais são sócios do sindicato que atuam como elementos de ligação entre a direção e os restantes sócios, com fim de ativar e dinamizar a ação sindical e defender e preservar os interesses imediatos e futuros dos trabalhadores representados.

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

#### Artigo 68.º

##### Atribuições

São atribuições dos delegados sindicais, designadamente:

- a) Representar o sindicato dentro dos limites que lhe são conferidos;
- b) Estabelecer, manter e desenvolver o contacto permanente entre os trabalhadores e o sindicato;
- c) Informar os trabalhadores da atividade sindical, assegurando que as circulares e informações do sindicato cheguem a todos os colegas do sector;
- d) Comunicar à direção ou às entidades competentes todas as irregularidades praticadas que afetem ou possam vir a afetar qualquer trabalhador, vigiando pelo rigoroso cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares;
- e) Colaborar estritamente com a direção, assegurando a execução das suas resoluções;
- f) Dar conhecimento à direção dos casos e dos problemas relacionados com as condições de vida e de trabalho dos seus colegas;
- g) Cooperar com a direção no estudo, negociação ou revisão de convenções coletivas de trabalho;
- h) Assistir às reuniões da direção, com voto consultivo quando para tal convocados;
- i) Exercer as demais atribuições que lhes sejam expressamente cometidas pela direção do sindicato;
- j) Estimular a participação ativa dos trabalhadores na vida sindical;
- k) Assegurar a sua substituição por suplentes nos períodos de ausência.

#### Artigo 69.º

##### Designação dos delegados

1- Os delegados serão tanto quanto possível designados e destituídos de acordo com a vontade expressa dos trabalhadores de cuja zona, empresa ou local façam parte, em escrutínio direto e secreto, sem prejuízo da faculdade de serem nomeados pela direção quando aquela eleição não tenha tido lugar.

2- Sempre que a designação de um delegado sindical não

se faça por eleição, deve o designado providenciar no sentido da viabilização, em prazo não superior a 60 dias, de um processo de eleição do delegado sindical por parte dos respetivos colegas de trabalho.

#### Artigo 70.º

##### Requisitos da designação ou eleição

A designação a que se refere o artigo anterior só poderá recair sobre os sócios do sindicato em pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 71.º

##### Eleições

A eleição dos delegados sindicais é da competência dos trabalhadores da respetiva empresa e far-se-á por escrutínio direto e secreto, na presença de um elemento da mesa da assembleia geral, que afere a legalidade do ato.

#### Artigo 72.º

##### Divulgação

1- A designação, eleição, substituição ou exoneração de delegados sindicais serão sempre comunicadas às entidades patronais diretamente interessadas, dentro do mais curto prazo possível, por meio de carta registada com aviso de receção.

2- Procedimento igual deverá ser adotado relativamente às entidades oficiais relacionadas com a atividade profissional representada pelo sindicato.

3- O procedimento anterior nunca dispensa a afixação nos locais habituais de divulgação informativa dos nomes dos delegados sindicais eleitos, designados, substituídos ou exonerados.

#### Artigo 73.º

##### Exoneração

1- A exoneração dos delegados sindicais é da competência da direção ou a pedido dos próprios, quando a respetiva designação não tiver tido a forma de eleição pelos trabalhadores.

2- Poderão ser exonerados os delegados sindicais que exerçam o cargo com desrespeito das suas obrigações legais, estatutárias ou regulamentares, que tenham perdido a confiança de quem os designou ou elegeu, ou que, no exercício da sua atividade profissional ou sindical, incorram em sanções disciplinares graves, devidamente através de inquérito ou processo disciplinar.

3- Da exoneração emanada pela direção poderá o delegado sindical recorrer para a mesa da assembleia geral.

#### Artigo 74.º

##### Mandato

O mandato dos delegados sindicais não cessa necessariamente com o termo do exercício das funções dos órgãos do sindicato.

#### Artigo 75.º

##### Delegados de porto

1- A direção poderá designar para cada porto um delegado de porto, que coordenará toda a atividade sindical a nível local e garantirá uma efetiva ligação entre os delegados sindicais e a direção.

#### CAPÍTULO IV

##### Do regime disciplinar

#### Artigo 76.º

##### Órgão disciplinar

1- O órgão sindical competente em matéria de sanções disciplinares é a direção, e das suas decisões haverá recurso para a assembleia geral.

2- Das deliberações da assembleia geral cabe recurso para o tribunal competente, quando a sanção disciplinar for igual ou superior à prevista na alínea *d*) do artigo 78.º

#### Artigo 77.º

##### Infrações disciplinares

1- Constitui infração disciplinar toda a conduta, por atos ou omissões, que seja ofensiva ou desrespeitadora da lei, dos estatutos e regulamentos internos, de quaisquer disposições normativas a que o trabalhador associado esteja sujeito e, bem assim, a inobservância das deliberações dos órgãos sindicais tomadas no exercício das suas atribuições ou de quaisquer outras normas e práticas vigentes.

2- Constitui ainda infração disciplinar a falta de comparência de qualquer sócio às reuniões da direção, para as quais tenha sido notificado, salvo se, no prazo de cinco dias, justificar devidamente o impedimento.

3- As infrações a que se refere o número anterior poderão ser puníveis com pena de suspensão, sem necessidade de processo disciplinar formal.

#### Artigo 78.º

##### Sanções disciplinares

1- As sanções aplicáveis dependem da gravidade e dos efeitos da infração, da culpa do infrator e demais circunstâncias atenuantes ou agravantes e consistem em:

- a) Admoestação verbal;
- b) Admoestação registada;
- c) Inelegibilidade para cargos eletivos até três anos;
- d) Suspensão até 60 dias;
- e) Expulsão ou exclusão.

2- Ao arguido serão sempre dadas todas as garantias de defesa, em processo escrito, nos termos dos presentes estatutos.

3- As penalidades da inelegibilidade para o exercício de cargos eletivos e de expulsão serão sempre aplicadas pela assembleia geral.

4- O atraso no pagamento das quotas pode justificar a suspensão e posterior exclusão de sócio nos termos do disposto no número 3 do artigo 13.º e na alínea *c*) do número 1 do artigo 14.º

#### Artigo 79.º

##### Infrações qualificadas

Quando as faltas a que se refere o artigo 77.º forem praticadas por associados que desempenhem cargos sindicais ou em serviço do sindicato, sofrerão as agravantes seguintes em relação às penalidades aplicáveis aos restantes associados:

a) Aos membros dos órgãos eletivos e delegados sindicais, a penalidade do grau imediato;

b) Aos sócios que exerçam outros cargos, a suspensão das suas funções sem retribuição ou indemnização por período não inferior a 10 dias, se for caso disso;

c) Aos reincidentes será aplicada pena em grau mais grave em relação às referidas nas alíneas anteriores.

#### Artigo 80.º

##### Aplicação de sanções

1- Com exceção do disposto no número 3 do artigo 77.º, nenhuma penalidade superior à prevista na alínea *b*) do artigo 78.º poderá ser aplicada sem que ao arguido seja remetida nota de culpa e lhe seja concedido o direito de defesa por escrito.

2- A falta de resposta nos 10 dias úteis imediatos à receção da notificação constituirá presunção do reconhecimento pelo arguido da veracidade dos factos que lhe são imputados.

3- Nenhuma sanção será aplicada sem que seja previamente comunicada ao arguido a decisão que a determinou.

4- A aplicação da sanção disciplinar prevista no artigo 78.º, número 1 alínea *a*), só poderá ser aplicada em reunião de direção com transcrição para a ata.

#### Artigo 81.º

##### Recursos

1- Os recursos serão obrigatoriamente interpostos para a assembleia geral nos cinco dias subsequentes à receção escrita da decisão que determinou a sanção, a qual os analisará e anulará, atenuará ou confirmará as penalidades aplicadas pela direção.

2- Os recursos interpostos para o tribunal, quando admitidos, possuem efeitos suspensivos.

#### CAPÍTULO V

##### Do regime financeiro, orçamento e contas

#### Artigo 82.º

##### Receitas

1- As receitas do sindicato são essencialmente provenientes da quotização dos associados.

2- Constituem ainda receitas do sindicato os juros dos fundos depositados, os rendimentos de bens próprios e quaisquer outros rendimentos, subsídios, contribuições ou donativos que legalmente possa receber.

#### Artigo 83.º

##### Guarda de valores

1- Os valores monetários serão depositados em instituição

bancária da confiança da direção, não podendo estar em caixa em qualquer momento mais que a quinta parte do total correspondente à receita do mês anterior.

2- A movimentação das importâncias depositadas só poderá ser feita mediante a assinatura de três membros da direção, de entre os quais o tesoureiro.

#### Artigo 84.º

##### Despesas

As despesas do sindicato são as que resultarem do cumprimento dos estatutos e dos regulamentos internos e todas as outras indispensáveis à completa realização dos seus fins.

#### Artigo 85.º

##### Bens móveis e imóveis

1- A aquisição de bens móveis é da competência e responsabilidade da direção, que, para o efeito, deverá, sempre que seja possível ou conveniente, obter orçamentos de vários fornecedores.

2- A compra e venda de bens imóveis só é possível depois de aprovada em assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

#### Artigo 86.º

##### Balancete

Trimestralmente, será afixado nos locais habituais um balancete discriminativo das receitas e despesas até então efetuadas. Anualmente, as contas do exercício e o balanço serão afixados e enviados aos associados nos oito dias anteriores à data da realização da assembleia geral destinada à sua apreciação e votação.

#### Artigo 87.º

##### Relatório, orçamento e contas

Anualmente, será apresentado à assembleia geral o relatório e contas de exercício e submetido à sua apreciação o orçamento para o ano seguinte, depois de ouvido o conselho fiscal, nos termos estabelecidos nestes estatutos.

### CAPÍTULO VI

#### Da alteração dos estatutos, dissolução e liquidação

#### Artigo 88.º

##### Alteração dos estatutos

1- Os presentes estatutos só poderão ser alterados em assembleia geral expressamente convocada para este efeito, de acordo com os preceitos normativos aplicáveis e desde que votados favoravelmente por três quartos do número de associados presentes.

2- O projeto de alteração deverá ser entregue ao presidente da mesa da assembleia geral e afixado na sede do sindicato, com a antecedência mínima de 30 dias relativamente à data marcada para a reunião da respetiva assembleia, e distribuído aos sócios nos 10 dias subsequentes.

3- Quer a direção quer grupos não inferiores a 10 % do número total de sócios poderão apresentar ao presidente da mesa da assembleia geral projetos de alteração aos estatutos, nos 15 dias subsequentes à marcação da respetiva assembleia geral.

#### Artigo 89.º

##### Fusão e dissolução

1- A fusão ou dissolução do sindicato só pode ocorrer por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, e desde que votada por uma maioria de, pelo menos, três quartos da totalidade dos sócios.

2- A assembleia geral que se pronunciar sobre estes pontos será convocada com a antecedência mínima de 30 dias, através de convocação direta e de editais afixados nos locais habituais de informação.

3- Em caso de fusão, todo o ativo e passivo será transferido para a nova associação.

#### Artigo 90.º

##### Liquidação

A liquidação, quando for caso disso, será feita no prazo de seis meses pelo conselho fiscal, que, satisfeitas as eventuais dívidas ou consignadas em depósitos as quantias necessárias para a sua liquidação, entregará os bens remanescentes à entidade competente, não podendo os mesmos ser distribuídos pelos sócios.

### CAPÍTULO VII

#### Disposições finais

#### Artigo 91.º

##### Regulamentos internos

1- As disposições estatutárias podem ser complementadas, em aspetos omissos que impliquem a respetiva regulamentação, por normas internas de carácter executivo a aprovar pela assembleia geral sob a forma de regulamentos internos, não podendo o seu teor colidir com a lei ou com a natureza, os fins ou as atribuições do sindicato.

2- As normas a que se refere o número anterior podem ser aprovadas pela assembleia geral, quando se trate de meros desenvolvimentos de preceitos estatutários que se mostrem necessários ao exercício normal dos poderes e competências dos respetivos órgãos sociais.

3- Os regulamentos internos do sindicato e, bem assim, as normas internas de carácter executivo, uma vez aprovados pela assembleia geral, consoante os casos, terão perante os associados o mesmo valor e eficácia dos estatutos.

4- A discussão e aprovação de regulamentos internos por parte da assembleia geral está sujeita à observância do disposto no artigo 88.º

#### Artigo 92.º

##### Insignias e selo

O sindicato usará estandarte, bandeira, galhardete, selo

e carimbo com as características que forma aprovadas pela assembleia geral.

#### Artigo 93.º

##### Plenário de associados

Através de processos expeditos e simplificados, o sindicato pode convocar plenários de associados, a fim de debater assuntos de interesse geral, cujas resoluções serão postas em prática pelos órgãos associativos ou remetidas à assembleia geral para deliberação e posterior execução.

#### Artigo 94.º

##### Renúncia coletiva

A renúncia coletiva ao exercício dos cargos associativos eletivos confere legitimidade a um dos três sócios mais antigos, no pleno gozo dos seus direitos, para assumir todas as funções indispensáveis à normalização da situação administrativa do sindicato.

#### Artigo 95.º

##### Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação serão regulados pelas disposições legais aplicáveis e, na falta destas, pelas deliberações da própria assembleia geral tomadas em conformidade com o disposto nos presentes estatutos.

Registado em 19 de março de 2015, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 13, a fl. 168 do livro n.º 2.

### Associação Sindical de Motoristas dos Transportes Colectivos do Porto (SMTP) - Alteração

Alteração aprovada em assembleia no dia 16 de fevereiro de 2015, com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2013.

#### Artigo 1.º

##### Denominação, âmbito, sede e duração

1- A Associação Sindical de Motoristas dos Transportes Colectivos do Porto (SMTP) é constituída pelos motoristas da Área Metropolitana do Porto com categoria D.

#### Artigo 8.º

##### Direitos

2- A prestação de serviços jurídicos aos associados depende da demonstração do período mínimo anterior de vinte e quatro meses de quotização paga ou da prestação de uma contribuição extraordinária de valor igual ao tempo de quotização ainda em falta, nos casos em que o período de tempo como associado for inferior.

Registado em 18 de março de 2015, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 12, a fl. 168 do livro n.º 2.

### Associação Sindical dos Profissionais da Polícia - ASPP/PSP - Alteração

Alteração aprovada em 26 de fevereiro de 2015, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2011.

#### CAPÍTULO I

### Denominação, natureza, âmbito, sede, duração e bandeira

#### Artigo 1.º

##### Denominação e natureza

1- A Associação Sindical dos Profissionais da Polícia, tendo por anagrama ASPP/PSP, é uma organização profissional constituída pelo pessoal com funções policiais na Polícia de Segurança Pública, independentemente da categoria ou posto na escala hierárquica.

2- A ASPP/PSP pode, nos termos estabelecidos na lei, participar nas atividades de outras associações sindicais ou profissionais e com elas constituir organizações representativas mais amplas.

3- A ASPP/PSP pode ainda estabelecer relações com organizações nacionais ou internacionais que prossigam objetivos análogos.

#### Artigo 2.º

##### Âmbito

1- A ASPP/PSP exerce a sua atividade em todo o território nacional e tem a sua sede em Lisboa.

2- Com vista ao apoio à atividade sindical, a ASPP/PSP dispõe de delegações nos distritos e nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

3- Para efeitos do exercício e de racionalização da sua atividade representativa, a ASPP/PSP assenta na participação direta dos associados a partir do local de trabalho e por referência à estrutura orgânica da PSP - Comando Metropolitano, UEP, Comando de Polícia ou unidade equiparada.

#### Artigo 3.º

##### Duração

A Associação Sindical dos Profissionais da Polícia é constituída por tempo indeterminado.

#### Artigo 4.º

##### Bandeira

A bandeira da ASPP/PSP é em tecido de cor azul claro,



com o símbolo retangular com uma orla em azul escuro e fundo em marca de água em forma de crachá da PSP, com os dizeres na parte superior «Associação Sindical dos Profissionais da Polícia», sobre a estrela do crachá a palavra «PSP» e na parte inferior «Para Nossa Defesa».

## CAPÍTULO II

### Princípios fundamentais, características e fins

#### Artigo 5.º

##### Princípios e características

1- A ASPP/PSP orienta a sua ação pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da independência sindical e pela solidariedade entre todos os trabalhadores.

2- A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna da ASPP/PSP, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados.

3- A democracia sindical em que a ASPP/PSP assenta a sua ação expressa-se, designadamente, no direito de os associados participarem ativamente na vida sindical, de elegerem os seus dirigentes e de livremente exprimirem todos os pontos de vista existentes no seio dos associados, devendo, após discussão, ser respeitada a deliberação tomada.

4- A ASPP/PSP desenvolve a sua atividade em total independência relativamente ao Estado, às autarquias, confissões religiosas e partidos políticos.

#### Artigo 6.º

##### Fins

São fins centrais da ASPP/PSP:

*a)* Representar e defender os interesses profissionais, materiais, morais e sociais, coletivos e individuais dos associados;

*b)* Promover a valorização dos associados, incentivando e pugnando pela sua formação profissional, cultural e social, através da realização de cursos, conferências, seminários, publicações ou de quaisquer outras atividades formativas que contribuam para esse fim;

*c)* Defender e promover o prestígio profissional dos associados e da Polícia de Segurança Pública;

*d)* Participar na elaboração da legislação de trabalho, funcionamento e organização da instituição;

*e)* Negociar com a administração pública e com os órgãos do poder político todas as matérias de interesse para os associados, apresentando para esse efeito às entidades e órgãos competentes projetos, iniciativas e sugestões;

*f)* Organizar todas as ações necessárias para levar a bom termo as reivindicações e aspirações dos associados;

*g)* Prestar assistência sindical e jurídica aos associados nos conflitos resultantes das relações de trabalho ou acidentes em serviço, de acordo com respetivo regulamento;

*h)* Fomentar a solidariedade, convivência e ajuda mútua entre os associados;

*i)* Estabelecer e manter relações e intercâmbios com outras organizações sindicais ou não, nacionais ou estrangeiras;

*j)* De uma forma geral, promover e executar todos os objetivos que possam converter-se em benefício para os associados, desde que não contrariem os presentes estatutos e não estejam feridos de ilegalidade.

#### Artigo 7.º

##### Do direito de tendência

1- É garantido a todos os associados o direito de tendência, nos termos previstos nos estatutos.

2- Para efeitos do número anterior, os associados podem agrupar-se formalmente em tendências, exprimindo diversas correntes de opinião político-sindical, podendo candidatar-se em lista própria ou integrados em lista única.

3- É permitido aos associados agrupados em tendência o uso das instalações para reuniões, mediante autorização prévia da direção, bem como o uso de espaço editorial em toda a informação sindical a distribuir nos locais de trabalho e pelos associados.

## CAPÍTULO III

### Dos sócios

#### Artigo 8.º

##### Condições de admissão

Podem ser sócios da ASPP/PSP:

*a)* Todos os elementos pertencentes ao quadro da Polícia de Segurança Pública, independentemente da sua categoria ou posto na escala hierárquica;

*b)* A admissão de sócios é feita pela direção, sendo-lhe entregue no ato da inscrição uma cópia dos estatutos;

*c)* É igualmente admitida a inscrição provisória através do meio informático adequado.

#### Artigo 9.º

##### Direitos dos sócios

1- São direitos dos associados:

*a)* Participar em toda a atividade do sindicato, reconhecendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes, nos órgãos próprios e nos termos dos presentes estatutos;

*b)* Eleger, ser eleito e destituir os órgãos da ASPP/PSP, nas condições fixadas nos presentes estatutos;

*c)* Beneficiar de todos os serviços direta ou indiretamente prestados pelo sindicato, desde que tenha pago quotas há pelo menos três meses, salvo os elementos acabados de formar;

*d)* Requerer a convocação da assembleia geral nos termos dos presentes estatutos;

*e)* Recorrer para os órgãos competentes de qualquer sanção disciplinar que lhe seja aplicada, ou de qualquer ato dos corpos sociais do sindicato que considere irregular;

*f)* Ter acesso a toda a documentação útil para o conhecimento da atividade sindical;

*g)* Fazer cessar a sua qualidade de sócio do sindicato, mediante comunicação obrigatória por escrito à direção;



*h)* Ser homenageado com a atribuição de distintivo comemorativo aos 15, 20 e 25 anos de filiação ininterrupta e na altura da aposentação;

*i)* Exercer o direito de tendência, nos termos do número seguinte.

2- A ASPP/PSP está sempre aberta às diversas correntes de opinião, que se exprimem através da participação individual dos associados, a todos os níveis, e em todos os órgãos.

3- O direito conferido na alínea *b)* do número anterior só pode ser exercido pelos sócios que tenham requerido a sua admissão até três meses antes da data das eleições.

4- O previsto nas alíneas *e)* e *g)* deve ser exercido por escrito, ao órgão competente, respetivamente, no prazo de 15 dias contados do conhecimento do ato, ou com uma antecedência mínima de 15 dias em relação à data da produção de efeitos.

#### Artigo 10.º

##### Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

*a)* Participar ativamente em todas as atividades do sindicato e delas manter-se informado;

*b)* Tomar posse e desempenhar com zelo, assiduidade e lealdade para com a ASPP/PSP os cargos para que tenha sido eleito ou designado ou as funções que lhe tenham sido confiadas, salvo por motivos devidamente justificados;

*c)* Guardar sigilo sobre as atividades internas e posições dos órgãos do sindicato que tenham carácter reservado;

*d)* Cumprir e fazer cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares, abstendo-se de qualquer atividade que contrarie ou prejudique o que neles se estabelece;

*e)* No plano estritamente sindical, abster-se de qualquer atividade ou posição pública que possa colidir com a orientação definida pelos órgãos competentes do sindicato;

*f)* Acatar as deliberações dos órgãos competentes do sindicato;

*g)* Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, em defesa dos interesses coletivos;

*h)* Contribuir para o fortalecimento da ação sindical, difundindo as ideias e objetivos do sindicato e divulgando a informação sindical;

*i)* Canalizar para os órgãos competentes do sindicato todas as informações com utilidade para o bom desempenho de atividade sindical;

*j)* Exercer gratuitamente os cargos para que for eleito ou nomeado, sem prejuízo do direito a ser ressarcido pelos gastos efetuados e perdas de retribuição em consequência do exercício da atividade sindical, com exceção do presidente da direção e ou de qualquer membro do executivo da direção, que poderão exercer a tempo inteiro;

*k)* Autorizar o desconto direto da quota sindical no vencimento;

*l)* Comunicar ao sindicato, no prazo de 30 dias, a mudança de residência, local de trabalho, passagem à situação de aposentação, bem como qualquer circunstância que implique alteração da situação funcional ou sindical;

*m)* Entregar o cartão de filiação no prazo de 30 dias após

ter cessado a qualidade de sócio.

#### Artigo 11.º

##### Quotização

1- A quotização sindical poderá ir até 1 % sobre a primeira posição remuneratória da tabela do pessoal com funções policiais da PSP.

#### Artigo 12.º

##### Perda de qualidade de sócio

1- Perdem a qualidade de sócio:

*a)* Os associados que cessem definitivamente o exercício da atividade profissional ou suspendam aquele exercício temporariamente através de licença sem vencimento;

*b)* Os que deixarem de pagar as quotas sem motivo justificado durante três meses consecutivos ou seis alternados e não procedam ao pagamento até 30 dias após a receção do respetivo aviso para efetuarem o pagamento;

*c)* O que haja sido punido com a pena de expulsão;

*d)* Os que fizerem cessar a sua qualidade de sócio, de acordo com os presentes estatutos.

2- Mantêm a qualidade de associado, embora sem obrigação de pagamento de quotas, aqueles que, em consequência de situação litigiosa, se encontrem suspensos temporariamente da atividade profissional.

3- A perda de qualidade de sócio será declarada pela direção.

#### Artigo 13.º

##### Readmissão

Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser aprovado pela direção, mediante parecer do respetivo secretariado permanente.

#### Artigo 14.º

##### Não reversão das contribuições

Aquele que perder, cessar ou vir suspensa a sua qualidade de associado não poderá reclamar o reembolso das contribuições até à data pagas ao sindicato.

## CAPÍTULO IV

### Regime e poder disciplinar

#### Artigo 15.º

##### Das penas

Podem ser aplicadas aos associados as penas de repreensão, suspensão até 12 meses e expulsão.

#### Artigo 16.º

##### Direito de defesa

Nenhuma sanção será aplicada sem que sejam dadas ao

associado todas as possibilidades de defesa, em adequado processo disciplinar.

#### Artigo 17.º

##### **Poder disciplinar**

1- O exercício do poder disciplinar é da competência da direção.

2- O processo disciplinar seguirá os trâmites previstos no regulamento disciplinar, a aprovar pela assembleia geral, sob proposta da direção.

### CAPÍTULO V

## **Órgãos e corpos gerentes do sindicato**

### SECÇÃO I

#### **Disposições gerais**

#### Artigo 18.º

##### **Órgãos e corpos gerentes do sindicato**

1- Os órgãos do sindicato são:

- a) Assembleia geral;
- b) Direção;
- c) Conselho fiscal.

2- São corpos gerentes do sindicato:

- a) A mesa da assembleia geral;
- b) A direção;
- c) O conselho fiscal.

#### Artigo 19.º

##### **Duração do mandato**

A duração do mandato dos corpos gerentes é de três anos, podendo os seus membros ser reeleitos por uma ou mais vezes.

#### Artigo 20.º

##### **Cessação do mandato**

1- Os membros dos corpos gerentes cessam o mandato no respetivo termo.

2- Cessa, ainda, o mandato dos membros dos corpos gerentes, pela perda da qualidade de sócio, pela declaração de renúncia ou pela não comparência injustificada a três reuniões consecutivas ou cinco interpoladas do órgão a que pertencem.

3- Compete à mesa da assembleia geral conhecer das declarações de renúncia e a verificação dos pressupostos de perda de mandato, bem como declarar a vacatura dos cargos.

#### Artigo 21.º

##### **Substituição**

1- O preenchimento das vagas abertas nos corpos gerentes far-se-á por recurso aos membros suplentes eleitos, segundo o cargo a que se candidataram, e desde que estes se encontrem no pleno exercício dos seus direitos de associado.

2- Os membros que, por aplicação do disposto no número anterior, passem a integrar os corpos gerentes, completarão o mandato dos membros que substituíram.

3- Se esgotado o recurso aos membros suplentes não for possível reconstituir a composição do órgão, a mesa da assembleia geral deverá convocar a realização de uma assembleia geral extraordinária, a realizar no prazo máximo de 90 dias, para a eleição de novos corpos gerentes.

4- Se a impossibilidade de reconstituição do órgão disser respeito à direção, a mesa da assembleia geral reunirá, no prazo de oito dias úteis, com a finalidade de nomear uma comissão de gestão, definir os poderes específicos desta e marcar a data da realização da assembleia geral extraordinária, para fins eleitorais, prevista no número anterior.

5- O previsto no número anterior é aplicável em caso de vacatura do cargo de presidente da direção.

#### Artigo 22.º

##### **Convocação e funcionamento**

A convocação e funcionamento de cada um dos órgãos do sindicato será objeto de regulamento a elaborar e aprovar pelo próprio órgão.

#### Artigo 23.º

##### **Quórum**

1- Para qualquer dos corpos gerentes reunir e deliberar validamente, é necessário que se encontrem presentes metade e mais um dos seus membros.

2- A assembleia geral reúne e delibera validamente com a presença de, pelo menos, 200 associados, no pleno gozo dos seus direitos, salvo se quórum mais elevado for exigido pelos presentes estatutos.

3- Se à hora designada para o início da reunião da assembleia geral não se verificar o número mínimo de associados referidos no número anterior, o início da reunião será adiado por 30 minutos, findos os quais a assembleia geral reunirá e deliberará validamente com o número de associados presentes.

#### Artigo 24.º

##### **Deliberações**

As deliberações, salvo disposição em contrário, são tomadas por maioria simples, tendo o presidente do órgão voto de qualidade.

### SECÇÃO II

#### **Assembleia geral**

#### Artigo 25.º

##### **Conteúdo e competência**

A assembleia geral é o órgão de apreciação e definição das linhas gerais da política sindical nacional da ASPP/PSP e é constituído por todos os associados no pleno gozo dos

direitos sindicais, competindo-lhe:

- a) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;
- b) Eleger e destituir os corpos gerentes ASPP/PSP;
- c) Aprovar o relatório e contas do ano anterior, bem como o parecer do conselho fiscal;
- d) Apreçar o orçamento e plano de atividades para o ano seguinte;
- e) Alterar os estatutos;
- f) Apreçar os recursos interpostos perante a assembleia geral;
- g) Deliberar sobre o valor da quotização sindical;
- h) Autorizar a direção a contrair empréstimos e adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- i) Aprovar o regulamento eleitoral, bem como o regulamento disciplinar, sob proposta da direção;
- j) Deliberar sobre a dissolução do sindicato e a forma de liquidação do seu património;
- k) Mandatar a direção para adotar as formas de ação adequadas na defesa dos interesses da classe profissional;
- l) Deliberar sobre a filiação do sindicato em organismos internacionais com objetivos análogos, e sobre a sua fusão, integração ou associação em organismos nacionais congéneres, definindo as regras dessa mesma participação.

#### Artigo 26.º

##### Reuniões

- 1- A assembleia geral reunirá em sessão ordinária:
  - a) De três em três anos, para dar cumprimento ao disposto na primeira parte da alínea b) do artigo anterior;
  - b) Anualmente, nos meses de Abril e Novembro, para dar cumprimento, respetivamente, ao disposto nas alíneas c) e d) do mesmo artigo.
- 2- A assembleia geral reúne-se em sessão extraordinária:
  - a) Sempre que a mesa da assembleia geral o entenda necessário;
  - b) A solicitação da direção;
  - c) A requerimento de, pelo menos, 10 % ou 200 associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.
- 3- Os pedidos de convocação da assembleia geral terão de ser fundamentados e dirigidos por escrito ao presidente da mesa da assembleia geral, deles devendo necessariamente constar uma proposta de ordem de trabalhos.
- 4- A convocação far-se-á com a antecedência mínima de 30 dias, devendo na convocatória constar o dia a hora e o local, bem como a respetiva ordem de trabalhos, e ser publicada em dois jornais de âmbito nacional.
- 5- As propostas ou moções a discutir na assembleia geral deverão estar disponíveis para os sócios até 15 dias antes da data da realização da mesma.

#### Artigo 27.º

##### Funcionamento

A assembleia geral poderá funcionar de forma descentralizada, em simultâneo nos locais adequados, em conformidade com o disposto no seu regulamento.

#### Artigo 28.º

##### Mesa da assembleia geral

- 1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, dois secretários e dois suplentes e é eleita em lista conjunta com a direção e o conselho fiscal.
- 2- Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído por um dos secretários.
- 3- Compete à mesa da assembleia geral:
  - a) Convocar as reuniões da assembleia geral, conforme o regulamento;
  - b) Dirigir as reuniões da assembleia geral;
  - c) Dar posse aos membros eleitos para os corpos gerentes da ASPP/PSP;
  - d) Comunicar aos órgãos competentes qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
  - e) Redigir as atas das reuniões a que preside;
  - f) Informar os associados das deliberações do órgão a que preside;
  - g) Exercer as demais atribuições que lhe foram cometidas pelos estatutos e pelos regulamentos da assembleia geral e eleitoral.

#### SECÇÃO III

##### Direção

#### Artigo 29.º

##### Composição

- 1- A direção é o órgão de gestão, administração e representação do sindicato.
- 2- A direção é eleita em lista conjunta com a mesa da assembleia geral e o conselho fiscal.
- 3- A direção é composta por:
  - a) Presidente;
  - b) Três vice-presidentes;
  - c) Um tesoureiro;
  - d) Um secretário nacional;
  - e) Um secretário nacional-adjunto;
  - f) Dez secretários para os assuntos de organização;
  - g) Um secretário nacional por comando ou unidade equiparada;
  - h) Um secretário por divisão policial e subunidade operacional da UEP, forças destacadas da UEP do Porto e Faro e nas sedes dos Comandos Metropolitanos.
- 4- O presidente da direção é substituído nas suas ausências e impedimentos por um dos três vice-presidentes por ele designado.
- 5- O presidente da direção e os restantes membros que integram o executivo da direção poderão exercer o cargo a tempo inteiro.

#### Artigo 30.º

##### Atribuições e competências

- 1- Cabe à direção a coordenação da atividade do sindicato,

em conformidade com os estatutos e com as deliberações da assembleia geral.

2- Compete em especial à direção:

a) Aprovar o regulamento do seu funcionamento e outros regulamentos internos;

b) Representar os associados junto das estruturas hierárquicas da PSP, órgãos de soberania e outras entidades nacionais e estrangeiras;

c) Representar o sindicato em juízo e fora dele;

d) Elaborar e apresentar anualmente e com a devida antecedência, ao conselho fiscal, o relatório de atividades e as contas do ano findo, bem como o plano de atividades e o orçamento para o ano seguinte, remetendo-os em seguida à assembleia geral para discussão e votação;

e) Elaborar o regulamento eleitoral, bem como o regulamento disciplinar, a apresentar, oportunamente, para discussão e aprovação pela assembleia geral;

f) Discutir e aprovar as grandes linhas de ação do sindicato;

g) Regulamentar a assistência jurídica a prestar pela ASPP/PSP aos associados;

h) Por proposta do executivo da direção, admitir, suspender e demitir os funcionários do sindicato, bem como fixar as respetivas remunerações, de harmonia com as disposições legais aplicáveis;

i) Elaborar e atualizar o inventário anual dos bens e valores do sindicato;

j) Requerer a convocação da assembleia geral;

k) Exercer o poder disciplinar previsto nestes estatutos;

l) Analisar e votar a readmissão de sócios expulsos;

m) Coordenar a atividade sindical a nível local;

n) Redigir as atas das reuniões;

o) Exercer as demais funções que lhe forem cometidas pela assembleia geral e pelos presentes estatutos.

#### Artigo 31.º

##### Reuniões e funcionamento

1- A direção reunirá nos termos do respetivo regulamento interno.

2- A direção é estruturada em plenário, secretariado e executivo.

#### Artigo 32.º

##### Composição e competência do secretariado

1- O secretariado é composto pelos membros da direção referidos nas alíneas a) a g) do número 3 do artigo 29.º

2- Ao secretariado compete exercer as competências que lhe sejam delegadas pelo plenário da direção, considerando-se, desde já, delegadas a referidas no artigo 30.º, número 2.

#### Artigo 33.º

##### Composição e competência do executivo da direção

1- O executivo da direção é composto pelo presidente, vice-presidentes, tesoureiro, secretário nacional e secretário nacional adjunto.

2- O executivo da direção tem por funções, em geral, a coordenação da atividade do sindicato, nos aspetos executivo e administrativo, pautando a sua ação pelo cumprimento das decisões da assembleia geral e da direção.

3- Compete, em especial, ao executivo da direção:

a) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;

b) Convocar o secretariado;

c) Exercer a coordenação da atividade sindical;

d) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do sindicato;

e) Promover a criação de grupos de apoio e de estudo;

f) Promover a publicação dos meios de divulgação informativos e estudos, bem como do boletim «O Crachá»;

g) Deliberar sobre os pedidos de filiação;

h) Gerir o quadro funcional e profissional na sede nacional do sindicato, em conformidade com a lei em vigor;

i) Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato;

j) Convocar o plenário da direção sempre que necessário;

k) Propor ao secretariado o sistema de cobrança da quotização, ouvindo o conselho fiscal;

l) Requerer a convocação da assembleia geral;

m) Convocar plenários nacionais de delegados sindicais;

n) Exercer as demais funções que lhe forem cometidas pela direção;

o) Redigir as atas das reuniões.

#### Artigo 34.º

##### Secretários de organização

Os secretários de organização têm por função assessorar o executivo da direção.

#### Artigo 35.º

##### Secretários nacionais

Os secretários nacionais têm por funções:

a) Dirigir e coordenar as atividades do sindicato no comando ou unidade equiparada com respeito pelas orientações do secretariado;

b) Manter contacto com o presidente e ou vice-presidente e dar-lhe conhecimento de toda a atividade desenvolvida na sua área, nomeadamente daquela que possa exigir a intervenção do secretariado;

c) Representar o sindicato junto das entidades locais no âmbito das suas funções ou por solicitação do secretariado;

d) Administrar e gerir as dotações do sindicato, ao nível do comando ou unidade equiparada, elaborando mensalmente um relatório a enviar ao tesoureiro nacional, com conhecimento obrigatório ao vice-presidente e/ou presidente;

e) Convocar e reunir os secretários ao nível do comando ou unidade equiparada;

f) Convocar e presidir à assembleia de delegados a nível de comando ou unidade equiparada;

g) Dar parecer sobre todos os pedidos de filiação ou de readmissão de associados;

h) Manter informados os delegados sindicais sobre as atividades e posições do sindicato;

i) Redigir as atas das reuniões.



## Artigo 36.º

### Secretários

Compete em especial aos secretários:

a) Coordenar as atividades do sindicato na divisão policial ou subunidade da UEP com respeito pelas orientações do secretariado;

b) Manter contacto com o correspondente Secretário Nacional do Comando ou unidade equiparada e dar-lhe conhecimento de toda a atividade desenvolvida na sua área, nomeadamente daquela que possa exigir a intervenção da direção;

c) Representar o sindicato junto das entidades locais no âmbito das suas funções ou a solicitação do secretariado;

d) Convocar e presidir ao conselho de delegados da sua divisão policial ou subunidade equiparada;

e) Dar parecer sobre todos os pedidos de filiação ou de readmissão de associados da sua divisão policial ou subunidade equiparada;

f) Manter informados os delegados sindicais sobre as atividades e posições do sindicato;

g) Redigir as atas das reuniões.

## Artigo 37.º

### Vinculações

1- Para que o sindicato fique obrigado é necessário que os respetivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros do executivo da direção, sendo, obrigatoriamente, um deles o presidente da direção ou o tesoureiro, quando estiverem em causa compromissos financeiros ou realização de despesas.

2- A direção poderá constituir mandatário para a prática de certos atos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

## SECÇÃO IV

### Conselho fiscal

## Artigo 38.º

### Composição

O conselho fiscal é composto por um presidente, um relator e um secretário.

## Artigo 39.º

### Atribuições

Compete ao conselho fiscal:

a) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;

b) Fiscalizar o cumprimento dos estatutos em matéria económica e financeira;

c) Dar parecer sobre o relatório anual de contas e sobre o plano anual de atividades e orçamento;

d) Dar parecer sobre o sistema de quotização;

e) Examinar a contabilidade do sindicato, sempre que o entenda necessário ou conveniente;

f) Apresentar à direção as recomendações que entenda de interesse para a vida do sindicato;

g) Redigir as atas das reuniões.

## CAPÍTULO VI

### Atividade sindical local

## Artigo 40.º

### Delegados sindicais

1- A atividade sindical ao nível local é exercida pelos delegados sindicais, de acordo com as orientações gerais definidas pela direção.

2- Em cada local de trabalho de base, designadamente a esquadra, ou outros, os associados que exerçam a atividade profissional na correspondente área de ação elegerão delegados sindicais, sempre que o entenderem necessário e conveniente para a defesa dos interesses profissionais, em conformidade com o estipulado na lei.

3- Existindo no mesmo local de trabalho mais de um delegado sindical, constituir-se-á um núcleo local de delegados, devendo as deliberações de alcance representativo ser tomadas por via consensual.

## Artigo 41.º

### Designação e competências do delegado sindical

1- O delegado sindical é eleito, no universo dos associados do seu local de trabalho, aquando das eleições para os corpos gerentes do sindicato.

2- Na impossibilidade da eleição do delegado aquando da eleição da direção poderá o mesmo ser eleito em qualquer altura.

3- O mandato dos delegados sindicais, independentemente da altura em que são eleitos, cessa sempre com o termo do mandato dos corpos gerentes.

4- Compete, em especial, ao delegado sindical:

a) Representar o sindicato, dentro dos poderes que lhe são conferidos;

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

c) Manter os associados informados da atividade sindical, assegurando que o material informativo do sindicato lhes chegue integralmente;

d) Comunicar ao secretário todas as irregularidades ou problemas que afetem qualquer associado quanto às condições do seu estatuto socioprofissional;

e) Estimular a participação dos associados na vida sindical;

f) Incentivar a filiação na Associação Sindical dos Profissionais da Polícia - ASPP/PSP;

g) Promover a regularidade da quotização dos associados;

h) Dar conhecimento ao secretário das mudanças dos associados;

i) Fomentar através do exemplo o gosto pelo associativismo sindical e o prestígio do sindicato;

j) Assegurar aos associados o possível apoio na resolução dos problemas e dificuldades, no quadro do companheirismo e da solidariedade da vida sindical;



k) Assumir sempre a coerente defesa da Associação Sindical dos Profissionais da Polícia - ASPP/PSP e de cada associado em especial;

l) Exercer as atribuições que lhe sejam reconhecidas pelos órgãos nacionais do sindicato, designadamente através da sua participação nas reuniões do conselho distrital de delegados.

#### Artigo 42.º

##### Assembleia de delegados

1- A assembleia de delegados é constituída por todos os delegados sindicais do comando ou unidades equiparadas, pelo secretário nacional e secretários, bem como pelos secretários da organização e pelos membros do executivo, sempre que o pretendam.

2- Compete à assembleia de delegados:

a) Analisar a situação político-sindical, a nível nacional e distrital, na perspectiva da defesa dos interesses dos associados da área da sua competência;

b) Organizar, em colaboração com o secretário nacional ou secretário, a execução das deliberações dos órgãos do sindicato;

c) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam postas pelos órgãos do sindicato.

3- As reuniões da assembleia de delegados sindicais são convocadas e presididas pelo secretário nacional ou secretário de acordo com as respetivas competências estatutárias.

#### CAPÍTULO VII

### Regime económico do sindicato - Receitas, despesas e princípios orçamentais

#### Artigo 43.º

##### Património e receitas

1- O património da ASPP/PSP é constituído por bens móveis e imóveis atualmente existentes, bem como pelos que venham a ser adquiridos a qualquer título.

2- Constituem receitas do sindicato:

a) As quotas dos associados;

b) As receitas extraordinárias provenientes de iniciativas levadas a cabo por associados ou pelos órgãos do sindicato;

c) Os subsídios dados por entidades estatais ou privados, no âmbito de seminários, conferências, congressos ou outras iniciativas públicas organizadas pelo sindicato;

d) Os rendimentos dos bens imóveis e móveis integrados no seu património.

3- O património da ASPP/PSP é insuscetível de divisão ou partilha.

4- A expulsão ou saída de qualquer membro não confere o direito a qualquer quota do património do sindicato.

#### Artigo 44.º

##### Despesas

As receitas do sindicato terão como aplicações prioritá-

rias o pagamento de todas as despesas e encargos do sindicato, tal como consta de regulamento financeiro próprio.

#### Artigo 45.º

##### Princípios orçamentais

1- O sindicato rege-se pelos princípios da unidade e universalidade das receitas e despesas, através da existência de um orçamento nacional e de uma única contabilidade.

2- O poder de decisão orçamental cabe à direção.

3- Na elaboração dos orçamentos, a direção deverá ter em conta a garantia das despesas correntes e de funcionamento nacional e dos comandos ou unidades equiparadas.

#### Artigo 46.º

##### Gestão e contabilidade

1- A contabilidade e período de gestão financeira serão ajustados ao ano civil, devendo ser adotada uma metodologia de escrituração simples e uniforme, a todos os níveis de execução.

2- O relatório das contas e do orçamento deverão ser elaborados com a devida antecedência, a fim de poderem ser apreciados pelos órgãos estatutariamente competentes.

#### CAPÍTULO VIII

### Fusão e dissolução

#### Artigo 47.º

##### Requisitos especiais

A fusão ou dissolução do sindicato só pode ser decidida em assembleia geral expressamente convocada para o efeito, com um número de associados nunca inferior a 10 % do total de associados do sindicato, e tem de ser aprovada por quatro quintos dos presentes, através de voto secreto.

#### Artigo 48.º

##### Destino do património

A assembleia geral que deliberar a fusão ou dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens do sindicato ser distribuídos pelos sócios.

#### CAPÍTULO IX

### Alteração dos estatutos

#### Artigo 49.º

##### Requisitos especiais

1- As alterações aos estatutos são aprovadas em assembleia geral especificamente convocada para esse efeito.

2- As propostas de alteração a submeter à assembleia geral devem estar disponíveis, para consulta, com pelo menos 30 dias de antecedência, relativamente à data de realização da mesma.

## CAPÍTULO X

### Eleições

#### Artigo 50.º

##### Princípio geral

As eleições para os corpos gerentes do sindicato e as votações efetuam-se sempre por escrutínio secreto, no qual participam os membros que constituem o respetivo universo eleitoral que se encontrem no pleno gozo dos direitos sindicais, de acordo com o regulamento eleitoral.

#### Artigo 51.º

##### Eleições para os corpos gerentes do sindicato

1- A mesa da assembleia geral, a direção e o conselho fiscal são eleitos em assembleia geral ordinária, pelo sistema maioritário, em lista completa.

2- Não são permitidas candidaturas por mais de uma lista, sendo obrigatória a apresentação de declaração, individual ou coletiva, de aceitação da candidatura.

3- Considera-se eleita a lista que obtiver a maioria simples dos votos expressos.

4- Caso não haja listas concorrentes ao ato eleitoral previamente convocado, a mesa da assembleia geral designará uma comissão de gestão, a quem competirá assegurar os assuntos correntes do sindicato.

5- Para solucionar o vazio diretivo, a mesa da assembleia geral marcará novas eleições, a realizar num prazo máximo de 90 dias, sendo a organização e logística da responsabilidade da comissão de gestão.

## CAPÍTULO XI

### Disposições finais

#### Artigo 52.º

##### Casos omissos

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas que venham a levantar-se na aplicação dos presentes estatutos serão resolvidas pela mesa da assembleia geral, ouvido o conselho fiscal.

Registado em 23 de março de 2015, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 14, a fl. 168 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

### Sindicato dos Estivadores do Porto de Viana do Castelo - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 4 de fevereiro de 2015, para o mandato de quatro anos.

Presidente - João Augusto Vieira Almeida.

Vice-presidente - António José Pires Costa.

Tesoureiro - José Carlos Fernandes Afonso Carvalhido.

Secretário - Francisco Manuel Correia Carvalhido.

Suplente - Nuno Alexandre Mendes Cerqueira.

### Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras - SIFOMATE - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 30 de novembro de 2014, para mandato de quatro anos.

Efetivos:

Presidente - Fernando Manuel Marques Custódio, sócio n.º 6534, de 56 anos de idade, residente na Rua Almeida Gar-

rett, 24-G, 3080-094 Figueira da Foz, ao serviço da firma Celulose Beira Industrial (CELBI), SA.

Tesoureiro - José Américo Ferreira Barreiras, sócio n.º 4637, de 58 anos de idade, residente na Rua das Austrálias, 412 - 3.º d.º, 4450-056 Matosinhos, ao serviço da firma Port' Ambiente - Tratamento de Resíduos Industriais, SA.

Secretário - Pedro Nuno Gomes Ximens Antunes, sócio n.º 6522, de 40 anos de idade, residente na Rua Dr. Manuel Pereira de Melo - Ed. Qt.ª do Sobral, Lote 7, Bloco1-2.º Q, 4990-115 Ponte de Lima, ao serviço da firma Europa & C Kraft Viana, SA.

Vogais:

António Maria Pacheco Figueiredo, sócio n.º 4041, de 65 anos de idade, residente na Rua do Giestal, 363, S. Tomé de Negrelos, 4795-631 Santo Tirso.

Alberto Manuel Fortuna Romãozinho, sócio n.º 6990, de 46 anos de idade, residente na Rua S. Mamede, 256-B1 1-2.º d.º F, 4410-021 Serzedo VNG, ao serviço da firma Port' Ambiente - Tratamento de Resíduos Industriais, SA.

António Tavares Melo, sócio n.º 7143, de 50 anos de idade, residente na Rua da Boavista, 3850-407 Angeja, ao serviço da firma Grupo Portucel Soporcel.

Carlos Alberto Dias Costa, sócio n.º 2935, de 68 anos de

idade, residente na Rua Dr Luís de Fontela, 318 , 4780-301 Lama STS.

Suplentes:

Manuel Vieira Ramos Pereira, sócio n.º 7071, de 58 anos de idade, residente na Rua de Sendal, n.º 5, 4470-654 Moreira da Maia, ao serviço da firma Port' Ambiente - Tratamento de Resíduos Industriais, SA.

José Fernando Cotrim Limeiro, sócio n.º 6558, de 52 anos de idade, residente na Rua Dionísio Saraiva, n.º 46, 2080-104, Almeirim, ao serviço da firma Unicer Bebidas, SA.

Mário Jorge Carapeta Russo, sócio n.º 7596, de 29 anos de idade, residente na Rua Alfredo Caldeira, n.º 5, 2660-160 Pintéus, ao serviço da firma Sebol - Comércio e Indústria de Sebo, SA.

Américo Santos Pinto, sócio n.º 7597, de 35 anos de idade, residente na Rua Abel Teixeira Pinto, Edifício 15 - 5.º E, Santo António de Cavaleiros, 2660-207 Loures 4200, ao serviço da firma Sebol - Comércio e Indústria de Sebo, SA.

Pedro Rui Viana Teixeira, sócio n.º 7424, residente na Rua Santo António, n.º 30 - 1.º d.º, 4900-213 Areosa, Viana do Castelo ao serviço da firma Europa & C Kraft Viana, SA.

### **Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Afins, da Região a Norte do Rio Douro - Eleição**

Identidade dos membros da direção do Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Afins, da Região a Norte do Rio Douro eleitos em 20 e 21 de fevereiro de 2015, para o mandato de 4 anos.

Efetivos:

Alfredo Adão Freitas de Sá, associado n.º 614, titular do bilhete de identidade n.º 3575660, de 7/5/2003, arquivo de Lisboa.

Antero Oliveira Mendes, associado n.º 6.988, titular do cartão de cidadão n.º 09299228.

António Barros Lopes, associado n.º 14.288, titular do cartão de cidadão n.º 10779532.

António José Nogueira Costa, associado n.º 14.783, titular do cartão de cidadão n.º 1224857.

Armando Carlos Durães Silva, associado n.º 1.817, titular do bilhete de identidade n.º 3745460, de 2/2/2007, arquivo de Braga.

Armindo Costa Coelho Leite, associado n.º 19.245, titular do cartão de cidadão n.º 05721192.

Carlos Alves Martins, associado n.º 2.183, titular do cartão de cidadão n.º 08291173.

Dionísio Alberto Alves Macedo, associado n.º 14.528, titular do cartão de cidadão n.º 10224148.

Domingos Mendes Pereira, associado n.º 3.430, titular do cartão de cidadão n.º 06438852.

Domingos Pereira Salgado, associado n.º 904, titular do bilhete de identidade n.º 8501602, de 9/3/2005, arquivo de Lisboa.

Fernando Manuel Simões Albuquerque, associado n.º 1.382, titular do cartão de cidadão n.º 6431277.

Horácio Joaquim Fernandes Ferreira, associado n.º 11.973, titular do cartão de cidadão n.º 05821829.

Joaquim Teixeira Leite, associado n.º 2.883, titular do cartão de cidadão n.º 9112235.

José Augusto Linhares Cruz, associado n.º 3.591, titular do cartão de cidadão n.º 08642160.

José de Castro Gomes, associado n.º 900, titular do cartão de cidadão n.º 07329286.

José Maria Alves Ferreira, associado n.º 889, titular do cartão de cidadão n.º 0724721.

José Maria Magalhães Carvalho, associado n.º 2.074, titular do bilhete de identidade n.º 930565 de 27/9/2006, arquivo de Braga.

José Pedro da Silva Lobo, associado n.º 17.466, titular do cartão de cidadão n.º 13808037.

José da Silva Novais, associado n.º 1.512, titular do bilhete de identidade n.º 5732654 de 22/7/2008, arquivo de Braga.

Luís Carlos da Silveira Teixeira, associado n.º 15.958, titular do cartão de cidadão n.º 18031744.

Paulo Alexandre Dias Frutuoso, associado n.º 8.386, titular do bilhete de identidade n.º 9600112 de 3/3/2006, arquivo de Braga.

Direção suplentes:

António dos Santos e Silva, associado n.º 7.750, titular do cartão de cidadão n.º 08241733.

Carlos Fernando Pereira Soares, associado n.º 15.669, titular do cartão de cidadão n.º 09279648.

João Alves Soares, associado n.º 13.883, titular do cartão de cidadão n.º 07484268.

Manuel Carlos Gomes Ferreira, associado n.º 18.367, titular do cartão de cidadão n.º 05759598.

Mário Moreira Freitas, associado n.º 10.164, titular do cartão de cidadão n.º 03781099.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

...

### II - DIREÇÃO

...

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I - ESTATUTOS

#### **Ponto Fresco Supermercados, SA - Cancelamento**

Para os devidos efeitos faz-se saber que, em eleição realizada em 21 de fevereiro de 2015, foi deliberada a extinção voluntária da comissão de trabalhadores do Ponto Fresco Supermercados, SA.

Assim, ao abrigo das disposições conjugadas previstas no número 1 do artigo 416.º e na alínea *a)* e *c)* do número 6 do artigo 438.º, ambos do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da comissão de trabalhadores do Ponto Fresco Supermercados, SA, efetuado em 30 de agosto de 2012, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

### II - ELEIÇÕES

#### **Gaiurb - Urbanismo e Habitação, EM (Gaiurb, EM) - Eleição**

Identidade dos membros eleitos em 5 de fevereiro de 2015, para o mandato de 2 anos.

Efetivos:

Regina Quadrada.  
José Diogo Carvalho.  
Sofia Morais.

Suplentes:

Helena Pereira.  
Inês Aguiar.

Registado em 18 de março de 2015, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 26, a fl. 9 do livro n.º 2.

#### **Mondelez Portugal Iberia Production, SA (ex Kraft Foods Portugal Ibéria - Produtos Alimentares, SA) - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores, eleitos em 10 de março de 2015, para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Aureliano Francisco Conceição, bilhete de identidade n.º 9511494.

José Francisco Messias Conceição, bilhete de identidade n.º 6996510.

Maria Fátima Rodrigues Lopes Dias, bilhete de identidade n.º 7924819.

Suplentes:

Carlos António dos Santos Rosendo, bilhete de identidade

de n.º 8203796.

Helena Maria Afonso Grenho, bilhete de identidade n.º 09911809.

António Pedro da Horta Pereira, bilhete de identidade n.º 7356445.

Registado em 24 de março de 2015, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 27, a fl. 9 do livro n.º 2.

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **Liga dos Amigos da Terceira Idade - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Liga dos Amigos da Terceira Idade, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 12 de março de 2015.

«Pela presente comunicamos V. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que, no dia 29 de junho de 2015, se realizará na instituição abaixo identificada o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Liga dos Amigos da Terceira Idade, Praceta da Solidariedade (Edifício Centro Comunitário do Bocado).

*(Seguem-se as assinaturas de 76 trabalhadores.)»*

#### **Câmara Municipal de Trancoso - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato

Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Trancoso, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 13 de março de 2015.

«Venho por este meio comunicar a V. Ex.<sup>a</sup>, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 alterada pela Lei n.º 3/2014 que no dia 8 de junho de 2015, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Autarquia: Câmara Municipal de Trancoso.

Morada: Praça do Município.»

#### **Câmara Municipal de Gouveia - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Gouveia, recebida na Direção-Geral do Emprego e das



Relações de Trabalho em 13 de março de 2015.

«Venho por este meio comunicar a V. Ex.<sup>a</sup>, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 alterada pela Lei n.º 3/2014 que no dia 8 de junho de 2015, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Autarquia: Câmara Municipal de Gouveia.  
Morada: Av.<sup>a</sup> 25 de Abril.»

### **Câmara Municipal de Chaves - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Vila Real), relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Figueira de Castelo Rodrigo, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 12 de março de 2015.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>a</sup>, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 alterada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro que, no dia 30 de junho de 2015, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de fevereiro.

Autarquia: Câmara Municipal de Chaves.  
Morada: Praça de Camões 5400-150 Chaves.»

### **Câmara Municipal de Figueira de Castelo Rodrigo - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional da Guarda), relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Figueira de Castelo Rodrigo, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 9 de março de 2015.

«Venho por este meio comunicar a V. Ex.<sup>a</sup>, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 alterada pela Lei n.º 3/2014 que no dia 4 de maio de 2015,

realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de fevereiro.

Autarquia: Câmara Municipal de Figueira de Castelo Rodrigo.

Morada: Largo Dr. Vilhena n.º 1, 644-100 Figueira Castelo Rodrigo.»

### **Câmara Municipal de Pinhel - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional da Guarda) relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Pinhel, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 13 de março de 2015.

«Venho por este meio comunicar a V. Ex.<sup>a</sup>, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 alterada pela Lei n.º 3/2014 que no dia 8 de junho de 2015, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Autarquia: Câmara Municipal de Pinhel.  
Morada: Largo Ministro Duarte Pacheco, 8 - Pinhel.»

### **RESIESTRELA - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da RESIESTRELA - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 18 de março de 2015.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>as</sup> com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 23 de junho de 2015, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a se-

gurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Entidade: RESIESTRELA - Valorização e Tratamento de

Resíduos Sólidos, SA.

Morada: Estrada de Peroviseu, Quinta das Areias 6230 Fundão.»

## II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### **Soteis, Sociedade Internacional de Turismo, SA - Lisboa Marriott Hotel - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa SOTEIS, Sociedade Internacional de Turismo, SA - Lisboa Marriott Hotel realizada em 16 de fevereiro de 2015.

Efetivos:

Jorge Miguel Pires Guerreiro.  
António Manuel Laurentino Alves.  
João António de Oliveira José.

Suplentes:

Rui Marques Gaspar.  
Carlos Alberto Nogueira Joaquim.

Observações: A eleição não foi precedida de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da convocatória prevista no artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, por não ter sido dado cumprimento ao disposto no número 3 do artigo 27.º da mesma lei.

Registado em 18 de março de 2015, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 22, a fl. 96 do livro n.º 1.

### **TRATOLIXO - Tratamento de Resíduos Sólidos, EIM, SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa TRATOLIXO - Tratamento de Resíduos Sólidos, EIM, SA realizada em 26 de fevereiro de 2015, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2014.

Efetivos:	BI/CC
Rui Cardoso	10740083
Paula Brito	7016363
Ricardo Castro	11865557
Suplentes:	
Maria Cristina M. Sousa Roseiro	8225013
Luís Areias	12966470
Elsa Pinheiro	11468368

Registado em 18 de março de 2015, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 23, a fl. 97 do livro n.º 1.

## CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

# INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

## EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

## CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP a competência de elaboração e atualização deste catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do catálogo, são publicadas em separata do *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

## 1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

...

## 2. INTEGRAÇÃO DE UFCD

...



### 3. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

– **Técnico/a de Multimédia**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**)

Integração da UFCD 8846 - Design de Interação e Usabilidade (25 H)

Integração da UFCD 8847 - Animação Interativa (25 H)

Integração da UFCD 8848 - Web Marketing (25 H)

Integração da UFCD 8849 - Desenvolvimento de conteúdos multimédia para dispositivos móveis (25 H)

Integração da UFCD 8850 - HTML5 (50 H)

Exclusão da UFCD 0147 - Suportes off-line e plataformas de destino (25 H)

Exclusão da UFCD 0148 - Organograma e storyboard de uma aplicação off-line (25 H)

Exclusão da UFCD 0149 - Construção de uma aplicação multimédia para off-line e com software de autor (25 H)

Exclusão da UFCD 0150 - Setup de gravação digital (25 H)

Exclusão da UFCD 0157 - X-HTML (50 H)

**Anexo 1:**

<b>8846</b>	<b>Design de interação e usabilidade</b>	<b>Carga horária 25 horas</b>
-------------	--	-----------------------------------

<b>Objetivo(s)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Definir e implementar estratégias de experiência do utilizador.</li> <li>2. Analisar e interpretar interações entre utilizadores e produtos digitais.</li> <li>3. Desenhar, implementar e testar interfaces homem-máquina ajustadas ao meio e contexto de utilização.</li> </ol>
--------------------	--

**Conteúdos**

1. Experiência do utilizador
  - 1.1. Interação humano-computador
  - 1.2. Fatores humanos aplicados ao design
  - 1.3. Elementos da experiência do utilizador
2. Design de interação
  - 2.1. Diferentes abordagens
  - 2.2. Design centrado no utilizador
  - 2.3. Tecnologias da interação
3. Princípios e padrões de design de interação
  - 3.1. Heurísticas
  - 3.2. Padrões de design de interação
  - 3.3. Padrões de interação comportamentais
4. Design de interfaces
  - 4.1. Requisitos
  - 4.2. Personas
  - 4.3. Modelo mental
  - 4.4. Cenários
  - 4.5. Design visual
5. Usabilidade
  - 5.1. Usabilidade vs ergonomia
  - 5.2. Usabilidade em diferentes interfaces
  - 5.3. Testes de usabilidade

<b>8847</b>	<b>Animação interativa</b>	<b>Carga horária 25 horas</b>
-------------	----------------------------	-----------------------------------

<b>Objectivo(s)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Criar animações, conteúdos interativos e jogos para a Web e aplicações digitais.</li> <li>2. Criar aplicações multimédia interativas para a Web e dispositivos digitais.</li> </ol>
---------------------	---

**Conteúdos**

1. Técnicas de animação com HTML5, CSS e Javascript
2. Browser como área de trabalho
3. Símbolos reutilizáveis
4. Formas de interação com elementos animados

<b>8848</b>	<b>Web marketing</b>	<b>Carga horária 25 horas</b>
-------------	----------------------	-----------------------------------

<b>Objectivo(s)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificar os conceitos e fundamentos de web marketing.</li> <li>2. Criar conteúdos otimizados para websites.</li> <li>3. Criar conteúdos para divulgação em redes sociais.</li> </ol>
---------------------	---

**Conteúdos**

1. Conceitos e fundamentos de web marketing
2. Otimização para motores de busca (*Search Engine Optimization* - SEO)
3. Ferramentas de análise de tráfego em *websites*
4. Redes sociais como plataformas de divulgação
5. Conteúdos para redes sociais
6. Ações de web 2.0 e colaborativas
7. *Website* vs *blogue*

<b>8849</b>	<b>Desenvolvimento de conteúdos multimédia para dispositivos móveis</b>	<b>Carga horária 25 horas</b>
-------------	---	-----------------------------------

<b>Objectivo(s)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Configurar e parametrizar a ferramenta de desenvolvimento de plataformas móveis.</li> <li>2. Criar e desenvolver conteúdos, animações e aplicações multimédia destinados a dispositivos móveis.</li> <li>3. Efetuar a programação de aplicações multimédia, otimizando os conteúdos e garantindo a interatividade.</li> <li>4. Realizar testes de navegação e de compatibilidade e exportar e publicar as aplicações.</li> </ol>
---------------------	--

**Conteúdos**

1. Dispositivos e plataformas móveis
  - 1.1. Computadores e leitores multimédia móveis
  - 1.2. Diferentes plataformas móveis
  - 1.3. Tecnologias móveis
2. Ferramentas de conceção e desenvolvimento
  - 2.1. Principais ferramentas
  - 2.2. Ambientes de desenvolvimento
  - 2.3. Ferramenta de desenvolvimento
  - 2.4. Teste ao ambiente de desenvolvimento
3. Aplicações multimédia
  - 3.1. Apresentações não lineares
  - 3.2. Aplicação multimédia como filme não linear
  - 3.3. Interatividade na aplicação
  - 3.4. Programação da aplicação
  - 3.5. Conteúdos do dispositivo móvel
  - 3.6. Animações e aplicações
  - 3.7. Programação da interatividade
4. Testes, exportação e publicação
  - 4.1. Navegação e de compatibilidade
  - 4.2. Exportação para diferentes plataformas
  - 4.3. Publicação e disponibilização da aplicação

8850

HTML5

Carga  
horária  
50 horas

**Objectivo(s)**

1. Desenvolver conteúdos para a web em HTML5.

**Conteúdos**

1. Programação em HTML5
    - 1.1. Enquadramento
    - 1.2. Estrutura do documento
      - 1.2.1. Tags básicas
  2. Semântica da marcação
    - 2.1. Cabeçalhos
    - 2.2. Parágrafos
    - 2.3. Listas
    - 2.4. Hiperligações
    - 2.5. Elementos de estruturação do documento
    - 2.6. Novas tags HTML5
  3. Formulários
    - 3.1. Estrutura do formulário
    - 3.2. Novos campos de formulário
    - 3.3. Propriedades de formulário
  4. Áudio e vídeo
    - 4.1. Incorporação áudio
    - 4.2. Incorporação vídeo
    - 4.3. Propriedades do áudio e vídeo
  5. Canvas
    - 5.1. Propriedades do canvas
    - 5.2. Desenho de formas
    - 5.3. Trabalho com imagens e texto
  6. Armazenamento de dados
    - 6.1. Enquadramento
    - 6.2. Sessões
    - 6.3. Gravação e leitura de dados
  7. HTML5 *responsive*
    - 7.1. Técnicas de *design responsive*
-