



**Boletim  
do Trabalho  
e Emprego**

**BTE**

**digital**

<i>Conselho Económico e Social</i>	...
<i>Regulamentação do trabalho</i>	344
<i>Organizações do trabalho</i>	388
<i>Informação sobre trabalho e emprego</i>	...

N.º 6    Vol. 80    Pág. 339-432    2013  
15 fev

**Propriedade**  
Ministério da Solidariedade  
e da Segurança Social

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Centro de Informação  
e Documentação

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

...

#### Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - Alteração..... 344

- Acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa e o STFPSSRA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas e outro..... 346

#### Decisões arbitrais:

...

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

- Aviso sobre a data da cessação da vigência do acordo de empresa entre a Rodoviária de Lisboa, SA e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA e o SNM - Sindicato Nacional dos Motoristas..... 382

#### Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

#### Jurisprudência:

- Por sentença proferida em 16 de outubro de 2012 e transitada em julgado em 31 de outubro de 2012, no processo n.º 2244/12.3TTLSB, que correu termos no Tribunal de Trabalho de Lisboa, 4.º Juízo, 1.ª Secção, em que foi autor o Ministério Público e réis a «Sidul Açúcares, Unipessoal, L.ª» e a «FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços», foi declarada a nulidade da alínea *n)* do n.º 1 da cláusula 61.ª, das alíneas *b), c), f) e h)* do n.º 1 da cláusula 94.ª e da cláusula 96.ª do acordo de empresa entre a Sidul Açúcares, Unipessoal, L.ª e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 15, de 22 de abril de 2012, por violação de normas de natureza imperativa - alínea *b)* do n.º 3 do artigo 3.º e alínea *a)* do n.º 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e artigos 280.º, 294.º e 295.º do Código Civil, e a sua substituição pelas normas violadas do Código do Trabalho..... 383

- Por sentença proferida em 30 de outubro de 2012 e transitada em julgado em 27 de novembro de 2012, no processo n.º 1382/11.4TTPRT, que correu termos no Tribunal de Trabalho do Porto, Juízo Único, 2.ª Secção, em que foi autor o Ministério Público e réis a «APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo» e a «FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal», foi declarada parcialmente nula, porque discriminatória, a norma constante da alínea b) do n.º 4 da cláusula 143.ª, do contrato coletivo entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (revisão global), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 31, de 22 de agosto de 2011, na parte em que se refere «à trabalhadora com filho menor de 12 meses»..... 385

## Organizações do trabalho:

### Associações sindicais:

#### I – Estatutos:

- SINA - Sindicato Independente dos Agentes das Empresas Municipais, dos Trabalhadores do Estacionamento Urbano, do Atendimento e dos Serviços - Alteração..... 388
- SPZS - Sindicato dos Professores da Zona Sul - Alteração..... 397
- Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários - SINFB - Alteração..... 411

#### II – Direção:

...

### Associações de empregadores:

#### I – Estatutos:

- ANPME - Associação Nacional das Pequenas e Médias Empresas - Alteração..... 413

#### II – Direção:

...

### Comissões de trabalhadores:

#### I – Estatutos:

- EIA - Ensino, Investigação e Administração, SA..... 418

#### II – Eleições:

- Banco Comercial Português, SA - Substituição..... 431
- Banco Espírito Santo, SA - Substituição..... 431

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

**I – Convocatórias:**

- Amorim Revestimentos, SA.....	432
---------------------------------	-----

**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: [dscot@dgert.mee.gov.pt](mailto:dscot@dgert.mee.gov.pt)

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

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

**Nota:**

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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - Alteração**

### CAPÍTULO I

**Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Área e âmbito**

1- O presente CCTV obriga, por um lado, as empresas farmacêuticas da Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas que estejam nas condições expressas no artigo 496.º do Código do Trabalho, isto é, que sejam representados pela FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas.

2- O presente CCTV aplica-se a todo o território nacional

e Regiões Autónomas no âmbito das actividades de importadores/armazenistas e retalhistas de produtos químicos e farmacêuticos.

3- A presente revisão altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8/5/2012.

4- O âmbito profissional é o constante do anexo IV, abrangendo 38 empregadores e 574 trabalhadores.

#### CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 21.ª

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

1- ...

2- ...

3- ...

4- Não estão sujeitos a prestação de trabalho suplementar as seguintes categorias de trabalhadores:

a) Deficientes;

b) Menores

c) Mulheres grávidas, bem como os trabalhadores ou trabalhadoras com filhos de idade inferior ou igual a 12 meses;

d) As trabalhadoras durante todo o tempo que durar a amamentação e for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

5- ...

6- ...

7- ...

8- ...

9- ...

10- ...

11- ...

12- ...

#### Cláusula 22.ª

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

1- ...

2- ...

3- ...

4- ...

5- ...

6- ...

7- Não estão sujeitas à prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado as seguintes categorias de trabalhadores:

a) Deficientes;

b) Menores;

c) Mulheres grávidas, bem como os trabalhadores ou trabalhadoras com filhos de idade inferior ou igual a 12 meses;

d) As trabalhadoras durante todo o tempo que durar a amamentação e for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

8- ...

#### CAPÍTULO X

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 65.ª

##### Direitos especiais das mulheres/licença de parentalidade

Além do estipulado para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo dos já concedidos pela empresa e dos previstos no Código do Trabalho:

a) ... ;

b) ... ;

c) ... ;

e) ... ;

f) ... ;

g) ... .

Porto, 18 de Janeiro de 2013

Pela NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos - na qualidade de mandatários,

*José António Braga da Cruz*

*António Barbosa da Silva*

Pela FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - na qualidade de mandatários,

*Justino de Jesus Pereira*

*Sandra Cristina de Oliveira Barata*

#### Declaração

Esta federação 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.

Lisboa, 23 de janeiro de 2013. - Pel' O Secretariado:  
*Manuel Diogo Bravo - João da Silva.*

Depositado em 30 de janeiro de 2013, a fl. 133 do livro n.º 11, com o n.º 7/2013, 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 Santa Casa da Misericórdia de Lisboa e o STFPSSRA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas e outro**

Acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, doravante designada de SCML, pessoa colectiva de direito privado e utilidade pública administrativa, nos termos do artigo 1.º, n.º 1, dos estatutos aprovados pelo Decreto-Lei n.º 235/2008, de 3 de Dezembro, com sede no Largo Trindade Coelho em Lisboa, pessoa colectiva com o número 500745471, neste acto representada pelo provedor Dr. Pedro Miguel de Santana Lopes, ao abrigo da alínea d) do n.º 1, do artigo 12.º dos estatutos e

STFPSSRA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas, com sede na Avenida Luis Bivar, n.º 12, 1069-140 Lisboa;

STFPSN - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte, com sede na Rua Vasco de Lobeira, n.º 47/51, 4249-009 Porto;

Na qualidade de, respetivamente empregadora e associações sindicais representantes dos trabalhadores da SCML, é celebrado, hoje, dia 14 de Janeiro de 2013, o presente acordo de empresa, nos seguintes termos:

### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito, vigência e cessação**

##### **Cláusula 1.ª**

###### **Âmbito de aplicação**

1- O presente acordo para a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, adiante designado por acordo, obriga a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, adiante designada por SCML, e todos os trabalhadores ao seu serviço vinculados por contrato individual de trabalho representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O acordo obriga também, independentemente da natureza do seu vínculo contratual com a SCML, na parte que não seja incompatível com o estatuto legal que lhe for aplicável, o pessoal que exerce funções dirigentes, de chefia, de coordenação de projetos e de secretariado pessoal dos membros da mesa, de direções de departamentos e das funções dirigentes, representados pelas associações sindicais outorgantes.

3- O presente acordo aplica-se a 1 empregador e a um universo de cerca de 2500 trabalhadores da SCML.

##### **Cláusula 2.ª**

###### **Regime aplicável**

1- Aos trabalhadores da SCML previstos na cláusula anterior é aplicável o regime constante do acordo e das deliberações da comissão paritária que o venham a interpretar ou integrar.

2- Fazem parte integrante do AE os anexos I - Grupos profissionais e conteúdos funcionais, II - Retribuição e outras atribuições patrimoniais e III - Carreiras profissionais, níveis salariais e condições de ingresso.

3- Em tudo o que o presente acordo for omissivo, aplica-se o regime jurídico-laboral comum.

##### **Cláusula 3.ª**

###### **Vigência e sobrevivência**

1- O acordo entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência mínima de 36 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência mínima de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- Decorrido o prazo de vigência previsto no número 1, o acordo renova-se sucessivamente por períodos de 12 meses até ser denunciado por qualquer das partes.

4- Havendo denúncia, o acordo renova-se por novo período de 12 meses, desde que as partes estejam em negociação.

5- Decorrido o prazo previsto no número anterior, o acordo mantém-se em vigor, desde que se tenha iniciado a conciliação, a mediação ou a arbitragem voluntária, até à conclusão do respetivo procedimento, não podendo a sua vigência durar mais de 6 meses.

6- Esgotados os prazos previstos nos números 4 e 5 e não tendo sido determinada a realização de arbitragem obrigatória o acordo cessa os seus efeitos relativamente aos contratos de trabalho abrangidos pelo mesmo, salvo quanto à retribuição, à categoria e respetiva definição e à duração do tempo de trabalho.

##### **Cláusula 4.ª**

###### **Denúncia**

1- O acordo pode ser denunciado por qualquer das partes, mediante comunicação escrita à outra parte, com a antecedência de, pelo menos 3 meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos no artigo anterior e deve ser acompanhada de proposta negocial e respetiva fundamentação.

2- A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito, no prazo de 30 dias após a receção da proposta negocial, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter a posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando ou recusando.

3- A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta que deverão ser também consideradas pe-



las partes como objeto da negociação.

4- Após a receção da resposta, as negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Cessação

O presente acordo pode cessar:

- a) Mediante revogação por acordo das partes;
- b) Por caducidade, nos termos da cláusula 3.<sup>a</sup>.

## CAPÍTULO II

### Recrutamento, admissão e vínculo contratual

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

- 1- O recrutamento é deliberado pela mesa.
- 2- As condições específicas de admissão, no que respeita às exigências académicas e profissionais, são fixadas por deliberação da mesa.
- 3- A admissão é precedida da selecção entre dois ou mais candidatos, salvo se particulares exigências, devidamente fundamentadas, inerentes à actividade contratada justificarem a escolha de um único candidato.
- 4- A selecção obedece a um processo simplificado e a critérios objectivos de avaliação, a definir pela mesa, devendo o mesmo ser publicitado pelos meios adequados.
- 5- O preenchimento dos postos de trabalho poderá verificar-se quer pelos trabalhadores da SCML, quer através do recurso ao recrutamento externo.
- 6- Até 60 dias após a cessação do contrato, o trabalhador contratado a termo, em igualdade de condições, tem preferência na celebração de contrato por tempo indeterminado, sempre que a SCML proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho

- 1- O contrato individual de trabalho constará de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a entidade empregadora e outro para o trabalhador, e conterá os seguintes elementos:
  - a) Identificação e domicílio ou sede das partes;
  - b) Categoria profissional do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;
  - c) Período normal de trabalho diário e semanal;
  - d) Local de trabalho;
  - e) Tipo de contrato, e seu prazo e motivos justificativos quando for a termo;
  - f) Valor e periodicidade da remuneração e prestações acessórias;
  - g) Condições particulares de trabalho, quando existam;
  - h) Duração ou exclusão do período experimental;

- i) Data de celebração do contrato e a do início do trabalho;
- j) Convenção aplicável.

2- Na falta ou insuficiência dos elementos referidos na alínea e) do número anterior considera-se o contrato como celebrado sem termo resolutivo.

3- O contrato de trabalho pode ser celebrado por tempo indeterminado, a termo certo e a termo incerto.

4- Em qualquer das modalidades previstas no número anterior, o trabalho pode ser prestado em regime de tempo completo, a tempo parcial ou de teletrabalho.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Teletrabalho

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

2- O trabalhador em regime de teletrabalho goza dos mesmos direitos que os restantes trabalhadores da SCML.

3- No contrato escrito deve constar para além do referido na cláusula anterior, também o seguinte:

- a) Duração do trabalho em regime de teletrabalho;
  - b) Actividade antes exercida pelo teletrabalhador ou, não estando este vinculado à SCML, aquela que nela exercerá aquando da cessação do trabalho em regime de teletrabalho, se for esse o caso;
  - c) Equipamentos e propriedade desses instrumentos de trabalho a utilizar pelo trabalhador em regime de teletrabalho;
  - d) Identificação do departamento da SCML ao qual se reportará assim como a identificação do seu superior hierárquico para contactar no âmbito da respetiva prestação laboral.
- 4- O trabalhador pode passar a trabalhar em regime de teletrabalho por acordo escrito, celebrado com a SCML, de que constem os elementos referidos no número 3 desta cláusula, por períodos prorrogáveis até ao limite de 3 anos.

5- A SCML facultará ao trabalhador, no final do período de cada 6 meses, a possibilidade de este permanecer pelo menos uma semana na SCML com o objetivo de se reforçar a sua integração na estrutura e cultura da SCML.

6- O acordo referido no número 4 desta cláusula pode cessar por decisão de qualquer das partes durante os primeiros 30 dias da sua execução, tendo o trabalhador direito ao posto que ocupava ou, na sua falta, de um outro com funções equiparadas às que vinha desenvolvendo.

7- Cessando o acordo pelo período que foi estipulado, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho, nos termos em que o vinha fazendo antes da mudança de situação, ou nos termos estabelecidos no acordo, não podendo por isso ser prejudicado nos seus direitos e regalias.

8- Gozam de preferência para o exercício de funções em regime de teletrabalho os trabalhadores portadores de deficiência, doença crónica ou que tenham filhos até 12 anos de idade ou familiares portadores de deficiência ou doença crónica a seu cargo.

9- A SCML mantém a propriedade dos equipamentos e software por si instalados para serem utilizados pelo trabalhador, competindo-lhe a sua manutenção e atualização, bem

como a adoção e implementação de medidas que considere necessárias para a segurança do software e de dados.

10-O trabalhador deve velar pela boa utilização dos equipamentos e instrumentos de trabalho que lhe forem confiados pela SCML e não lhes pode dar uso diverso do inerente ao cumprimento da sua prestação de trabalho.

11-Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a SCML pode fazer visitas ao local de trabalho para controlo da atividade laboral e dos equipamentos, dentro do período normal de trabalho e entre as 09.00 e as 19.00 horas, com comunicação prévia não inferior a 24 horas, na presença do trabalhador ou de pessoa por ele designada.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

1- O contrato a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da SCML e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2- A indicação do motivo justificativo da aposição do termo deve ser feita pela menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

3- A omissão ou a insuficiência das referências exigidas no número anterior, bem como a celebração fora dos casos previsto no número 1, determina a conversão do contrato a termo em contrato por tempo indeterminado.

4- A SCML comunicará, no prazo máximo de 5 dias úteis, à comissão de trabalhadores e, tratando-se de trabalhador filiado em associação sindical, à respetiva estrutura representativa, a celebração, com indicação do respetivo fundamento legal, e a cessação do contrato a termo.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- Salvo se o contrário for expressamente previsto no contrato individual de trabalho, a admissão dos trabalhadores é sempre feita a título experimental, tendo este período a duração máxima constante nas alíneas seguintes:

a) Contratos por tempo indeterminado:

- i. 90 dias, para a generalidade dos trabalhadores;
- ii. 180 dias, para pessoal da direção, consultores e quadros superiores;

b) Contratados a termo

- i. 30 dias, para contratos com duração igual ou superior a 6 meses;
- ii. 15 dias, nos contratos a termo certo com duração inferior a 6 meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

2- Considera-se nula e de nenhum efeito, qualquer cláusula do contrato individual de trabalho que estipule períodos experimentais mais longos que os previstos no número anterior.

3- Mediante estipulação expressa constante do contrato individual de trabalho, pode ser excluído o período experimental.

4- Durante o período experimental, qualquer das partes

pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo se o contrário tiver sido previsto no contrato individual de trabalho.

5- Findo o período de experiência, a admissão faz-se nos termos do contrato celebrado, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

## CAPÍTULO III

### Direitos de personalidade

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Reserva da intimidade da vida privada

1- As partes devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, devendo designadamente guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.

2- O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspetos relativos à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente vida familiar, afetiva e sexual, com o estado de saúde, património genético e com convicções políticas e religiosas ou filiação sindical.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Proteção de dados pessoais

1- A SCML não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador que preste informações respeitantes à sua vida privada, designadamente relacionados com a vida familiar, afetiva e sexual, com o estado de saúde ou de gravidez, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar a respetiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho ou quando particulares exigências inerentes à atividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.

2- As informações relativas à saúde ou ao estado de gravidez previstas no número anterior são prestadas a médico que só pode comunicar à SCML se o candidato a emprego ou o trabalhador está ou não apto a desempenhar a atividade.

3- O candidato a emprego ou o trabalhador que haja fornecido informação de índole pessoal, goza do direito ao controlo dos respetivos dados pessoais, podendo tomar conhecimento do seu teor e dos fins a que se destinam, bem como exigir a sua retificação e atualização.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Testes e exames médicos

1- Para além das situações previstas na Lei, a SCML não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador a realização ou a apresentação de testes médicos, de qualquer natureza, para comprovação das condições físicas e psíquicas, salvo quando estes tenham por finalidade a proteção e segurança do trabalhador ou de terceiros, ou quando particulares exigências inerentes à atividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.

2- A SCML não pode, em circunstância alguma, exigir à candidata a emprego ou à trabalhadora, a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez.

3- O médico responsável pelos testes ou exames médicos só pode comunicar à SCML se o candidato a emprego ou o trabalhador está ou não apto a desempenhar a atividade.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Meios de vigilância à distância

1- A SCML só pode utilizar equipamentos de vigilância à distância com a competente autorização da Comissão Nacional de Proteção de Dados e quando os mesmos visem a proteção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade o justifiquem, não podendo os mesmos ter por finalidade o controlo do desempenho profissional do trabalhador.

2- Nos casos previstos no número anterior, a SCML informará os trabalhadores sobre a existência e a finalidade dos meios de vigilância utilizados.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Confidencialidade de mensagens e acesso a informação

1- Os trabalhadores gozam do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte.

2- A SCML pode estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação internos, designadamente do correio eletrónico.

3- Aos trabalhadores não pode ser exigida a utilização de meios próprios para comunicação da SCML.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Utilização de dados biométricos

A SCML só pode proceder ao tratamento de dados biométricos se os dados a utilizar forem necessários, adequados e proporcionais aos objetivos a atingir e somente após notificação à Comissão Nacional de Proteção de Dados e precedido de informação aos trabalhadores.

### CAPÍTULO IV

#### Igualdade e não discriminação

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Direito à igualdade no acesso ao emprego, na promoção e formação profissional e nas condições de trabalho

1- Os trabalhadores ao serviço da SCML têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao emprego, na promoção e formação profissional e às condições de trabalho.

2- A SCML não pode privilegiar, beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever, um candidato a emprego ou um trabalhador em razão, nomeadamente de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado

civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Proibição de discriminação

1- A SCML não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, baseada num dos fatores indicados no n.º 2 da cláusula anterior, salvo quando em virtude da natureza da atividade contratada ou do contexto da sua execução, esse fator constitua requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.

2- As diferenciações retributivas não constituem discriminação se assentes em critérios objetivos comuns a todos os trabalhadores, sendo admissíveis nomeadamente em função do mérito, produtividade, assiduidade e antiguidade dos trabalhadores desde que devidamente fundamentada.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Assédio

1- O assédio exercido sobre candidato a emprego ou trabalhador, constitui discriminação.

2- Constitui assédio, todo e qualquer comportamento indesejado relacionado com um dos fatores indicados no n.º 2 da cláusula 17.<sup>a</sup>, praticado sobre o candidato a emprego ou trabalhador, com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou destabilizador.

3- Constitui assédio sexual todo o comportamento indesejado de carácter sexual, sob qualquer forma, com o objetivo ou o efeito referidos no número anterior.

### CAPÍTULO V

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- No cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, as partes devem proceder de boa-fé.

2- Na execução do contrato de trabalho as partes devem colaborar com vista à obtenção de maior produtividade e qualidade dos serviços prestados pela SCML, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Deveres da SCML

1- São deveres da SCML:

a) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste AE e as disposições aplicáveis da legislação do trabalho e dos estatutos;

b) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do pon-

to de vista físico como moral;

c) Distinguir anualmente por ocasião do aniversário da SCML, caso se justifique, os trabalhadores que se tenham destacado pelas suas qualidades profissionais e pessoais no âmbito do desempenho da atividade contratada;

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

e) Pagar pontualmente a retribuição e outras prestações pecuniárias;

f) Promover o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores através de adequadas ações de formação, visando o desenvolvimento das suas capacidades profissionais e pessoais;

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da higiene, saúde e segurança dos trabalhadores;

h) Respeitar a autonomia técnica, científica e deontológica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional o exija;

i) Entregar ao trabalhador, nomeadamente no momento da cessação do contrato, certificado de trabalho donde constem as datas da admissão e de saída, de tempo de serviço se necessário, bem como o cargo ou cargos que desempenhou, só podendo o mesmo conter outras menções a pedido do trabalhador, devendo tal certificado ser emitido no prazo de 10 dias úteis;

j) Manter no serviço de pessoal permanentemente atualizado o registo dos trabalhadores que pode ser organizado e mantido em suporte digital, ficando sujeito à legislação em vigor relativa à proteção de dados pessoais com indicação, nomeadamente dos nomes, moradas, datas de nascimento e admissão, habilitações académicas e profissionais, modalidades dos contratos, categorias, promoções, progressões, retribuição e outras prestações pecuniárias, datas do início e termo das férias e faltas que impliquem a perda de retribuição ou diminuição dos dias de férias e as sanções disciplinares efetivamente aplicadas;

k) Facultar a consulta do processo individual ao trabalhador, bem como fornecer a reprodução dos documentos gratuitamente que o integram sempre que este ou o seu representante legal o solicitem, mesmo após a cessação do contrato de trabalho;

l) Remeter às associações sindicais, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que respeitam, o montante das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual solicitem o seu desconto na retribuição mensal;

m) Não se opor, nem de qualquer maneira impedir o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

n) Dar publicidade às deliberações que diretamente respeitem aos trabalhadores, fixando-as nos locais próprios.

o) Não obstruir ao exercício e direito da negociação coletiva;

p) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos que lhes sejam solicitados relativos às relações de trabalho;

q) Afixar em local apropriado a indicação do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que vier a ser publicado este AE e, bem assim, as suas sucessivas alterações;

r) Elaborar e manter atualizado um manual de acolhimento que deverá conter nomeadamente a estrutura orgânica da

SCML e as normas de organização e funcionamento, o qual deve ser distribuído a todos os trabalhadores.

2- A SCML deve prestar ao sindicato as informações e esclarecimentos necessários ao cumprimento deste AE.

3- A SCML deve prestar igualmente aos trabalhadores os esclarecimentos por eles solicitados em relação a reclamações ou queixas que apresentem, decidindo, se for caso disso, sobre as questões suscitadas. A resposta deve ser prestada no prazo máximo de 30 dias.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste AE e as disposições aplicáveis da legislação do trabalho e dos estatutos;

b) Abster-se de praticar quaisquer atos ou omissões suscetíveis de prejudicar o bom nome ou a prossecução dos fins estatutários da SCML;

c) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade os dirigentes, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a SCML;

d) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

e) Realizar o trabalho com zelo e diligência, evitando atrasos ou adiamentos na execução de serviço pendente;

f) Cumprir as ordens e diretivas dos responsáveis no que diz respeito à execução e disciplina do trabalho, em tudo o que não se mostre contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;

g) Participar de modo diligente nas ações de formação profissional que lhes sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível;

h) Zelar pelo bom estado e conservação dos bens que lhes forem confiados pela SCML, salvaguardado o desgaste por uso ou acidente;

i) Informar a SCML dos dados necessários à atualização permanente do seu processo individual;

j) Guardar lealdade à SCML, nomeadamente não exercendo atividade por conta própria ou alheia em concorrência com ela, salvo quando autorizada, nem divulgando informações referentes à sua organização e atividade.

k) Respeitar as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho;

l) Participar no diagnóstico das necessidades de formação e frequentar as ações de formação profissional constantes do plano anual de formação da SCML.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à SCML:

a) Opor-se por qualquer forma a que os trabalhadores exerçam os seus direitos ou beneficiem das garantias que lhes são reconhecidas na lei ou no acordo, bem como aplicar-lhes sanções por motivo de exercício desses direitos;

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

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

d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou pessoa por ela indicada;

e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

f) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;

g) Transferir o trabalhador para outro local, salvo nos casos previstos na lei e no presente acordo;

h) Facultar a consulta do processo individual do trabalhador a terceiro não autorizado para o efeito pelo próprio trabalhador;

i) Facultar a consulta do processo biográfico individual do trabalhador a terceiro não autorizado, por escrito e para o efeito, pelo próprio trabalhador;

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

k) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores.

## CAPÍTULO VI

### Conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1- O disposto no presente capítulo não prejudica a aplicação, em sua substituição, das disposições legais vigentes que sejam mais favoráveis aos trabalhadores.

2- A averiguação das disposições que sejam mais favoráveis ao trabalhador far-se-á por comparação casuística entre as cláusulas do presente capítulo e as respetivas disposições legais vigentes.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>-A

##### Proteção da maternidade e da paternidade

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 o número seguinte.

2- A licença referida no número anterior é acrescida de 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 pelo período de seis semanas de licença a seguir ao parto.

3- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias para 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 número anterior, 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 anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

#### Cláusula 25.<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 consecutivo imediatamente a seguir a este.

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

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem 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 número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

5- O direito previsto no número anterior extingue-se se, por via de disposição legal, a duração da licença por maternidade vier a ser fixada em duração igual ou superior.

6- O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos do n.º 1 da cláusula anterior, ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos seguintes casos:

a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;

b) Morte da mãe;

c) Decisão conjunta dos pais.

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

8- A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a

seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 6 e 7 da presente cláusula.

**Cláusula 26.<sup>a</sup>**

**Assistência a menor com deficiência**

1- A mãe ou o pai trabalhadores têm direito a condições especiais de trabalho, nomeadamente a redução do período normal de trabalho, se o menor for portador de deficiência ou doença crónica.

2- O disposto no número anterior aplica-se, com as necessárias adaptações, à tutela, à confiança judicial ou administrativa e à adoção, de acordo com o respetivo regime.

**Cláusula 27.<sup>a</sup>**

**Adoção**

A adoção é para todos os efeitos, tratada de forma idêntica à situação de parentalidade biológica.

**Cláusula 28.<sup>a</sup>**

**Dispensas para consultas pré-natais, amamentação e aleitação**

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, sem prejuízo de dever, sempre que possível, comparecer às referidas consultas fora do horário de trabalho.

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

3- A mãe que, comprovadamente, amamente o filho tem direito a dispensa para o efeito, durante todo o tempo que durar a amamentação.

4- No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação, até o filho perfazer um ano.

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

6- Para efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 2 a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

7- O trabalhador futuro pai tem direito a três dispensas para acompanhar a grávida nas deslocações a consultas pré-natais.

**Cláusula 29.<sup>a</sup>**

**Faltas para assistência a menores e a pessoa com deficiência ou doença crónica**

1- Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até ao limite de 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adotados ou a enteados menores de 12 anos.

2- Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menores de 12 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

3- O disposto nos números anteriores é aplicável aos tra-

balhadores a quem tenha sido deferida a tutela ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial ou administrativa.

4- O disposto na presente cláusula aplica-se, independentemente da idade, caso o filho, adotado ou filho do cônjuge seja portador de deficiência ou doença crónica.

**Cláusula 30.<sup>a</sup>**

**Faltas para assistência a outros membros do agregado familiar**

1- O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 17 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge, parente ou afim na linha reta ascendente ou no segundo grau da linha colateral.

2- O disposto no número anterior aplica-se aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela de outra pessoa ou confiada a guarda de menor com mais de 12 anos, por decisão judicial ou administrativa.

**Cláusula 31.<sup>a</sup>**

**Faltas para assistência a netos**

O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de netos que sejam filhos de adolescentes com idade inferior a 16 anos, desde que consigo vivam em comunhão de mesa e habitação.

**Cláusula 32.<sup>a</sup>**

**Licença parental e especial para assistência a filho ou adotado**

1- Para assistência a filho ou adotado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe trabalhadores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, alternativamente:

a) A licença parental de 3 meses;

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

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

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

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

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

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

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

7- Em alternativa ao disposto no n.º 1, o pai e a mãe podem ter ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de 3 meses, nos termos a acordar com a SCML.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Tempo de trabalho

1- O trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos tem direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário de trabalho.

2- O disposto no número anterior aplica-se, independentemente da idade, no caso de filho com deficiência, nos termos previstos em legislação especial.

3- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar a atividade em regime de adaptabilidade do período de trabalho.

4- O direito referido no número anterior pode estender-se aos casos em que não há lugar à amamentação, quando a prática de horário organizado de acordo com o regime de adaptabilidade afete as exigências de regularidade da aleitação.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Preferência na admissão ao trabalho a tempo parcial

Sempre que a SCML pretende admitir trabalhadores em regime de tempo parcial, gozam do direito de preferência os trabalhadores com responsabilidades familiares, os trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, pessoas com deficiência ou doença crónica e os trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2- O regime estabelecido no número anterior aplica-se ao pai que beneficiou da licença por paternidade nos termos do n.º 6 da cláusula 25.<sup>a</sup>, bem como ao pai com filho de idade inferior a 12 meses.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Trabalho no período noturno

1- A trabalhadora é dispensada de prestar trabalho noturno entre as 20.00 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 presumível do parto;

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

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

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

3- A trabalhadora é dispensada de trabalho sempre que não

seja possível aplicar o disposto no número anterior.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Reinserção profissional

A fim de garantir a plena reinserção profissional do trabalhador, após o decurso da licença para assistência a filho ou adotado e para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, a SCML deve facultar a sua participação em ações de formação e reciclagem profissional.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Proteção da saúde e segurança

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 da legislação aplicável.

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

3- 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 anterior, bem como das medidas de proteção que sejam adotadas.

4- Sempre que os resultados da avaliação referida no n.º 2 revelem riscos para a segurança e saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, a SCML deve tomar as medidas necessárias para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos.

5- É vedado à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante o exercício de todas as atividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição aos agentes e condições de trabalho, que ponham em perigo a sua segurança ou saúde.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Regime das licenças, faltas e dispensas

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

a) Do gozo das licenças por maternidade e em caso de aborto espontâneo ou nas situações previstas no artigo 142.º do Código Penal;

b) Do gozo das licenças por paternidade;

c) Do gozo da licença por adoção;

d) Das faltas para assistência a menores;

e) Das dispensas ao trabalho da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivos de proteção da sua saúde e segurança;

f) Das dispensas de trabalho noturno;

g) Das faltas dadas para assistência a filhos com deficiência ou doença crónica;

h) Das faltas dadas para assistência ao agregado familiar, previstas na cláusula 30.<sup>a</sup>

2- As dispensas para consultas pré-natais, amamentação e aleitação não determinam perda de quaisquer direitos, incluindo a retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de serviço.

3- Os períodos de licença parental e especial, previstos de acordo com a lei, são tomados em consideração para a taxa de formação das pensões de velhice e invalidez dos regimes de segurança social.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Proteção no despedimento

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2- O despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.

3- O parecer referido no n.º 1 deve ser comunicado à SCML e à trabalhadora nos 30 dias subsequentes à receção do processo de despedimento pela entidade competente.

4- É inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, caso não tenha sido solicitado o parecer referido no n.º 1, cabendo o ónus da prova deste facto à SML.

5- Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efetuado pela SCML após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

6- A suspensão judicial do despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante só não é decretada se o parecer referido no n.º 1 for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação de justa causa.

7- Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, esta tem direito, em alternativa à reintegração, por sua exclusiva opção, à indemnização calculada nos termos da lei.

8- A SCML não se pode opor à reintegração da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

9- O disposto nos números anteriores aplica-se ao pai durante o gozo da licença por paternidade.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Transferência do local de trabalho por solicitação do trabalhador

1- Desde que estejam reunidos os requisitos de qualificação para o desempenho da atividade contratada e exista vaga noutra estabelecimento ou serviço, o trabalhador pode solicitar a transferência de local de trabalho.

2- Na decisão a proferir a SCML observará a seguinte hierarquia de fatores:

- a) Razões de saúde do trabalhador;
- b) Necessidade comprovada de assistência à família;
- c) Necessidade comprovada de continuação de estudos ou de frequência de formação profissional;
- d) Residência do trabalhador ou do seu agregado familiar;
- e) Exercício de uma atividade por parte do cônjuge, na lo-

calidade solicitada ou dentro de zona próxima, sem possibilidade de transferência daquele.

3- A SCML pode recusar o pedido do trabalhador com fundamento em razões ligadas ao funcionamento do serviço ou estabelecimento onde presta a sua atividade ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

4- Se, em relação a mais do que um trabalhador na situação dos números anteriores, se verificarem os mesmos fatores de prioridade, será atendido o pedido de transferência mais antigo.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Trabalhador-estudante

1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses.

2- A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano letivo anterior.

3- O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino.

4- Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efetiva de trabalho.

5- A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fracionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

- a) Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;
- b) Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;
- c) Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;
- d) Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas.

6- O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afeto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas.

7- Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito.



8- O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, exceto por motivo de força maior.

## CAPÍTULO VII

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- Os trabalhadores, independentemente do vínculo laboral que tenham com a SCML, têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde.

2- A SCML assegurará aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, promovendo a organização de atividades de segurança, higiene e saúde nos termos previstos na Lei.

3- Para efeitos do número anterior, a SCML aplicará todas as medidas necessárias, tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstas na lei.

4- Para aplicação das medidas necessárias, a SCML assegurará o funcionamento de um serviço de segurança, higiene e saúde, dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

5- A execução de medidas em todas as vertentes da atividade da SCML, destinadas a assegurar a segurança, higiene e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Deveres específicos da SCML

São deveres específicos da SCML:

a) Respeitar e fazer respeitar a legislação aplicável à segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho;

b) Garantir que os locais de trabalho e todos os aspetos relacionados com o trabalho respeitam os requisitos indispensáveis a uma adequada prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador, recorrendo, para tanto, aos meios técnicos e humanos mais adequados, assegurando que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituem risco para a saúde do trabalhador;

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

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

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

f) Proporcionar aos trabalhadores e aos seus representantes para a segurança, higiene e saúde a informação, formação, consulta e participação nos termos da legislação aplicável;

g) Proceder de imediato a inquérito, a fim de apurar as responsabilidades, sempre que se verifique acidente de trabalho suscetível de provocar incapacidade parcial permanente ou dano mais grave;

h) Atuar de forma a facilitar e garantir a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Deveres especiais dos trabalhadores

São deveres especiais dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecida na legislação aplicável, bem como as instruções determinadas pelos serviços competentes da SCML;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela de outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;

c) Utilizar corretamente, segundo as instruções transmitidas pela SCML, máquinas, equipamentos e outros meios colocados à sua disposição, bem como cumprir os procedimentos de segurança estabelecidos;

d) Cooperar nos serviços e estabelecimentos da SCML para a melhoria do sistema de higiene, saúde e segurança no trabalho;

e) Comparecer às consultas e exames médicos nos termos da legislação aplicável;

f) Comunicar ao superior hierárquico, ou não sendo possível, aos trabalhadores que na SCML desempenhem funções específicas no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, as avarias ou deficiências por si detetadas e que possam ser suscetíveis de originar perigo grave e eminente, bem como qualquer defeito ou avaria verificado nos sistemas de proteção;

g) Adotar as medidas e instruções estabelecidas para as situações de perigo grave e eminente em caso de impossibilidade de estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que na SCML desempenhem funções específicas no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;

h) Colaborar na elaboração das participações de acidentes de trabalho, sempre que tal lhe seja solicitado;

i) Os trabalhadores com funções de direção devem cooperar, em relação aos serviços sob o seu enquadramento hierárquico e técnico, com os serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho na execução das medidas de prevenção e de vigilância da saúde.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Formação geral em Segurança, higiene e saúde no trabalho

1- A formação em segurança, higiene e saúde no trabalho

compreende a realização de ações ou cursos específicos, sempre que possível, realizados, dentro do horário normal.

2- O plano de formação anual previsto na cláusula 64.<sup>a</sup> deve integrar módulos de segurança, higiene e saúde no trabalho de acordo com o diagnóstico de necessidades nesse domínio.

3- A formação promovida pela SCML deve ser obrigatoriamente ministrada por técnicos de segurança e higiene no trabalho ou outros técnicos detentores de CAP.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Participação dos trabalhadores e seus representantes

1- Os representantes dos trabalhadores para SHST devem ser consultados sobre os conteúdos dos módulos de segurança, higiene e saúde constantes do plano anual de formação da SCML.

2- Os representantes dos trabalhadores para SHST devem ser consultados no processo de elaboração do relatório anual de atividade do serviço de segurança, higiene e saúde no trabalho.

3- Aos representantes dos trabalhadores para SHST deve ser remetida cópia do relatório anual final entregue às autoridades competentes.

4- Aos representantes dos trabalhadores para SHST deve ser facultada cópia de qualquer relatório de acidente de trabalho, logo que concluído.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

1- Com o objetivo de criar um espaço de diálogo e concertação social, ao nível da SCML, para as questões de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho, é criada uma comissão paritária de higiene e segurança no trabalho.

2- A comissão será constituída pelos representantes dos trabalhadores para SHST em número previsto na lei e igual número de representantes a designar pela SCML.

3- A eleição dos representantes dos trabalhadores para os efeitos dos números anteriores é feita por voto direto e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt, nos termos previstos no Código do Trabalho e na respetiva legislação especial de regulamentação.

4- O mandato dos representantes dos trabalhadores na comissão é de 3 anos.

5- Funcionamento da comissão:

a) A comissão reúne, em sessão ordinária, trimestralmente;

b) Poderão ser convocadas sessões extraordinárias da comissão sempre que a gravidade ou a frequência dos acidentes o justifique ou metade dos seus membros o solicitem;

c) Deve ser elaborada ata de cada reunião da comissão sendo escolhido um relator de entre os seus membros, que depois de aprovada na reunião seguinte, será colocada à disposição de todos os trabalhadores.

6- A comissão terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

a) Colaborar com os responsáveis pelos serviços competentes da SCML na promoção da segurança, higiene e saúde

no respeito pelos princípios da prevenção dos riscos profissionais;

b) Apresentar as recomendações que julgar necessárias;

c) Apreciar e dar parecer sobre os planos de prevenção estabelecidos pela SCML, bem como colaborar com os serviços técnicos na aplicação prática dos respetivos planos;

d) Tomar conhecimento e pronunciar-se sobre os relatórios de atividade dos serviços técnicos da SCML da área de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como sobre os relatórios e inquéritos relativos a acidentes de trabalho e a doenças profissionais ocorridos na SCML;

e) Zelar pelo cumprimento das disposições legais, regulamentos internos, normas e instruções referentes à segurança, higiene e saúde no trabalho;

f) Colaborar com os serviços competentes da SCML na procura de soluções no que respeita à problemática de recolocação ou reconversão de trabalhadores incapacitados para as funções habituais, designadamente, devido a acidentes de trabalho ou doença profissional;

g) Pronunciar-se sobre as sugestões dos trabalhadores e as suas reclamações relativas à higiene, segurança e saúde no trabalho;

h) Informar periodicamente os trabalhadores da SCML da atividade desenvolvida;

i) Deliberar matérias respeitantes ao seu próprio funcionamento.

7- Na aplicação da matéria de higiene, segurança e saúde no trabalho, a SCML terá em atenção as recomendações apresentadas pela comissão assim como as apresentadas pelos representantes dos trabalhadores na comissão.

8- No caso de a SCML não implementar as recomendações referidas no número anterior, deverá apresentar a sua fundamentação por escrito.

9- Independentemente da atuação da comissão, aos representantes dos trabalhadores é reconhecida a competência de, perante uma situação de risco grave para a segurança dos trabalhadores ou de terceiros, agir individualmente, contactando de imediato a hierarquia da respetiva área e alertando-a para as anomalias detetadas.

10- Todos os aspetos relacionados com a atividade da comissão, nomeadamente estrutura orgânica, formas de funcionamento e local de reuniões deverão constar de regulamento interno a acordar entre os elementos que a compõem na primeira reunião ordinária.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Medicina do trabalho e vigilância da saúde

1- A SCML assegurará serviços internos ou externos de medicina no trabalho que respeitem o legalmente estabelecido sobre a matéria, os quais devem estar dotados de meios técnicos e humanos, nomeadamente médicos e enfermeiros do trabalho, necessários para a execução das funções que lhes incumbem.

2- Os serviços de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, têm por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3- Os exames médicos dos trabalhadores decorrerão sempre que possível dentro do período normal de trabalho sem prejuízo da retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

4- As observações clínicas relativas aos resultados dos exames de saúde constarão de ficha clínica, sujeita a sigilo profissional, só podendo ser facultadas às autoridades de saúde e aos médicos da ACT.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Regulamento geral de segurança, higiene e saúde no trabalho**

A SCML elaborará no prazo de 120 dias a contar da entrada em vigor no presente acordo, precedendo à consulta das partes outorgantes, o regulamento de segurança, higiene e saúde no trabalho, no qual constarão, nomeadamente, as seguintes indicações:

- a) Localização das instalações da SCML;
- b) Número e condições específicas das instalações sociais, especificamente vestiários, instalações sanitárias e refeitórios e sua localização;
- c) Máquinas e equipamentos de trabalho utilizados e seus procedimentos específicos;
- d) Condições relativas a instalações elétricas e rede de abastecimento de água;
- e) Disposições relativas às condições de arejamento, ventilação, iluminação, temperatura e níveis de intensidade sonora;
- f) Normas de prevenção de incêndios, combate e evacuação de trabalhadores;
- g) Postos de trabalho que exijam a utilização de equipamento individual e respetivas regras de boa utilização;
- h) Postos de trabalho de risco elevado que obrigam à adoção de medidas de prevenção específicas.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Prevenção de álcool e drogas**

1- Durante o período normal de trabalho, não é permitida a venda de bebidas alcoólicas nas instalações dos serviços e estabelecimentos da SCML, nem o seu consumo, dentro e fora, das referidas instalações.

2- A SCML com a participação das associações sindicais, deverá promover ações de sensibilização e prevenção contra o uso de álcool e drogas.

3- A SCML pode proporcionar programas de desintoxicação/desabituação de carácter voluntário, em plena integração no ambiente de trabalho, aos trabalhadores que desejem submeter-se a tratamento dessa natureza, sem perda de direitos enquanto o mesmo durar.

4- Para efeitos do disposto no número anterior a SCML pode, com a participação das associações sindicais, estabelecer protocolos com entidades especializadas no acompanhamento e tratamento de toxicodependências.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Prevenção do tabagismo**

1- A política de prevenção do tabagismo deverá integrar

uma abordagem abrangente da promoção da saúde e prevenção dos riscos no trabalho.

2- Não é permitido fumar nas instalações da SCML, incluindo sanitários e refeitórios, com exceção da área ou áreas que para tal forem especificamente criadas, nos termos da lei, devendo as mesmas estar devidamente identificadas e apetrechadas de adequados sistemas de ventilação e circulação de ar.

3- A SCML, conjuntamente com as associações sindicais, deverá promover ações de sensibilização contra o tabagismo.

CAPÍTULO VIII

**Enquadramento e evolução profissional**

SECÇÃO I

**Disposição geral**

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Estruturação**

1- Os trabalhadores são classificados profissionalmente de harmonia com as suas funções, carreiras/categorias e níveis constantes dos anexos (I, II e III).

2- A admissão faz-se para o nível mais baixo da carreira/categoria, salvo quando a experiência ou especial qualificação do trabalhador ou particulares exigências inerentes à atividade contratada justifiquem a atribuição de nível diverso.

3- A SCML pode contratar trabalhadores para outras carreiras/categorias não previstas no acordo, sempre que circunstâncias técnicas, organizativas, de mercado ou particulares exigências inerentes à atividade contratada o justifiquem.

SECÇÃO II

**Disposições especiais aplicáveis ao exercício de funções de enquadramento e secretariado pessoal**

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Funções dirigentes e de chefia**

1- As funções dirigentes e de chefia são as definidas na orgânica da SCML.

2- A forma de recrutamento para o exercício de funções dirigentes e de chefia é definida por deliberação da mesa.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Funções de coordenação de projetos**

Podem ser contratados responsáveis pela coordenação de projetos, com definição nomeadamente das respetivas atribuições, competências e as condições de exercício das respetivas funções.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Competência para a contratação de pessoal dirigente, de chefia e de coordenação**

A contratação de pessoal dirigente, de chefia e de coordenação de projetos depende de deliberação da mesa, não produzindo efeitos antes da data da referida deliberação, salvo se esta expressamente lhe atribuir efeitos retroativos.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Regime de exercício de funções de enquadramento**

1- O exercício de funções dirigentes, de chefia e de responsabilidade pela coordenação de projetos é assegurado em regime de comissão de serviço, nos termos da lei.

2- A comissão de serviço tem a duração de 2 anos e cessa automaticamente com o seu termo, salvo comunicação escrita de renovação dirigida ao trabalhador, com a antecedência mínima de 30 dias sobre o termo.

3- A comissão de serviço pode cessar a todo o tempo, mediante comunicação escrita à outra parte, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, consoante tenha durado, respetivamente, até 2 anos ou por período superior.

4- Nos casos de cessação da comissão de serviços nos termos dos números 2 e 3, que não implique a extinção do vínculo contratual com a SCML, o trabalhador mantém o exercício de funções de gestão corrente até à sua substituição, salvo comunicação em contrário pela SCML.

5- Quando a cessação da comissão de serviço não importe também a extinção do vínculo contratual com a SCML, o trabalhador regressa ao enquadramento profissional que detinha antes da comissão de serviço ou correspondente ao da evolução que entretanto tenha ocorrido, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

6- O trabalhador em regime de comissão de serviço cuja duração total seja igual ou superior a quatro ou oito anos consecutivos, tem direito, respetivamente, no momento em que regresse ao enquadramento profissional que detinha, à progressão automática para 1 ou 2 níveis imediatamente superiores na carreira/categoria.

7- O tempo de serviço prestado em comissão de serviço por trabalhador vinculado à SCML conta como se tivesse sido prestado no enquadramento profissional de que o trabalhador é titular.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**Acordo de comissão de serviço**

O exercício de cargo ou de funções em regime de comissão de serviço, depende de acordo escrito das partes, do qual devem constar as seguintes menções:

- a) Identificação das partes;
- b) Cargo ou funções a desempenhar e condições do respetivo exercício, com menção expressa do regime de comissão de serviço;
- c) Atividade antes exercida pelo trabalhador ou, não estando este vinculado à SCML, aquela que vai exercer aquando da cessação da comissão de serviço, se for esse o caso e sem prejuízo da aplicação do período experimental previsto na

cláusula 10.<sup>a</sup>, salvo estipulação em contrário;

d) A duração do período experimental que, caso exista, não pode exceder em nenhuma circunstância 180 dias.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Chefe de gabinete, assessorias e secretariado pessoal**

O disposto na presente secção aplica-se, com as necessárias adaptações, ao chefe de gabinete do provedor e da mesa, às assessorias e secretariado pessoal dos membros da mesa, dos departamentos, das administrações e das direções.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Chefias de carreira**

O disposto na presente secção não se aplica aos lugares de chefia inseridos em carreiras/categorias, nomeadamente ao chefe de sector e ao chefe de serviços.

CAPÍTULO IX

**Evolução, avaliação e formação profissional**

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Princípios gerais**

A evolução profissional processa-se através da progressão de nível da carreira/categoria.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Progressão em nível carreira/categoria**

1- A progressão consiste no acesso do trabalhador ao nível imediatamente superior na carreira/categoria.

2- A progressão depende de deliberação da mesa quando verificados os seguintes requisitos cumulativos:

- a) Reconhecimento da necessidade organizativa ou funcional justificando a progressão, em proposta fundamentada apresentada pelo órgão de direcção competente;
- b) Reconhecimento das capacidades, responsabilidades e competências demonstradas pelo trabalhador no desempenho da sua profissão;
- c) Da permanência no nível imediatamente anterior nos seguintes termos:

- i. a antiguidade requerida para progressão em nível é adquirida pela permanência de 3 anos no anterior;
- ii. a mesa pode deliberar que a progressão se faça sem a observância do requisito de permanência no nível em que o trabalhador se encontra;

d) De avaliação de desempenho de nível não inferior a adequado nos três anos anteriores.

3- A mesa pode deliberar a aplicação de outros requisitos que considere pertinentes para além dos referidos no ponto anterior, comunicando-os com a antecedência necessária aos trabalhadores a quem sejam aplicáveis tais requisitos.

4- A progressão em nível prevista na presente cláusula produz efeitos no mês de Abril de cada ano.

5- O regime de progressões previsto na presente cláusula não se aplica à carreira docente da ESSA, que se rege pelo

respetivo estatuto da carreira docente.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**Avaliação de desempenho**

1- A avaliação de desempenho aprecia a qualidade relativa dos trabalhadores, permite à SCML reconhecer o mérito de um trabalhador ou indicar as suas insuficiências para que melhore a actividade para que foi contratado e condiciona a sua evolução profissional, com a garantia da mesma ser subordinada aos princípios da justiça, igualdade, imparcialidade, melhoria da qualidade dos serviços e desenvolvimento do trabalhador.

2- O conjunto da avaliação é inscrito numa folha de avaliação e faz parte integrante do processo individual de cada trabalhador.

3- A avaliação de desempenho profissional consta de regulamento interno da SCML.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Sistema de avaliação de desempenho na SCML**

1- O sistema de avaliação de desempenho da SCML subordina-se aos seguintes princípios:

a) Coerência e integração, alinhando a acção dos serviços, dirigentes e trabalhadores na prossecução dos objectivos da SCML;

b) Responsabilização e desenvolvimento, reforçando o sentido de responsabilidade de dirigentes e trabalhadores pelos resultados dos serviços, articulando melhorias dos sistemas organizacionais e processos de trabalho e o desenvolvimento das competências dos dirigentes e dos trabalhadores;

c) Transparência e imparcialidade, assegurando a utilização de critérios objectivos assentes em indicadores de desempenho;

d) Publicidade na avaliação dos dirigentes e dos trabalhadores;

e) Participação dos dirigentes e dos trabalhadores na fixação dos objectivos, na gestão do desempenho e na melhoria dos processos de trabalho.

2- Constituem objectivos do sistema de avaliação de desempenho da SCML os seguintes:

a) Contribuir para a melhoria da gestão da Instituição em razão das necessidades dos seus utentes;

b) Identificar as necessidades de formação adequadas à melhoria do desempenho dos serviços, dirigentes e trabalhadores;

c) Promover o desenvolvimento das competências e qualificações dos trabalhadores;

d) Reconhecer e distinguir os trabalhadores pelo seu desempenho e pelos resultados obtidos, visando estimular a excelência e a qualidade.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**Formação profissional e certificação**

1- A SCML organizará, com base no diagnóstico das necessidades dos seus serviços e da qualificação dos seus trabalhadores, um plano de formação, anual ou plurianual, do

qual dá conhecimento aos trabalhadores, na parte que a cada um respeita, e às associações sindicais outorgantes do acordo.

2- O plano de formação previsto no número anterior deverá prever a inclusão de módulos de sensibilização e consciencialização anti-discriminatórias e de combate às toxicodependências em meio laboral em todas as acções de formação de duração igual ou superior a 35 horas.

3- Os trabalhadores, na parte que a cada um diga respeito e as organizações sindicais outorgantes do acordo, podem emitir parecer sobre o diagnóstico de necessidades de qualificação e o projecto de plano de formação, no prazo de 15 dias a contar da sua recepção.

4- Para além da formação prevista no plano de formação, a SCML poderá apoiar a formação por iniciativa do trabalhador, desde que o conteúdo da mesma corresponda a necessidades dos serviços ou da actividade desempenhada.

5- Os cursos de formação deverão ser devidamente certificados.

6- Qualquer trabalhador devidamente qualificado deverá, quando tal lhe for solicitado, ministrar formação profissional a trabalhadores menos qualificados.

**CAPÍTULO X**

**Prestação de Trabalho**

**SECÇÃO I**

**Disposições gerais**

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**Princípio geral**

A SCML deve organizar a prestação de trabalho de modo a favorecer a compatibilização da vida profissional com a vida familiar do trabalhador, bem como assegurar o respeito pelas normas de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Funções desempenhadas**

1- A SCML deve procurar atribuir a cada trabalhador, no âmbito da actividade para que foi contratado, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

2- O trabalhador deve, exercer as funções correspondentes à actividade para que foi contratado.

3- A actividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

4- O exercício, ainda que acessório, das funções referidas no número anterior, a que corresponda uma retribuição mais elevada, confere ao trabalhador o direito a esta enquanto tal exercício se mantiver.

5- A decisão que determinar o exercício das funções referidas no número três, determinará, igualmente, a retribuição a auferir, caso seja mais elevada.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Mobilidade funcional**

1- A SCML pode, quando se justifique, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, deste que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada.

3- A ordem de alteração deve ser devidamente justificada, com a indicação do tempo previsível.

SECÇÃO II

**Local de Trabalho**

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**Noção**

1- O trabalhador pode realizar a sua prestação de trabalho em qualquer estabelecimento ou serviço da SCML, sem prejuízo da aplicação das normas legais relativas à mobilidade geográfica e transferência temporária de trabalhadores.

2- O trabalhador fica adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

SECÇÃO III

**Duração e organização do tempo de trabalho**

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**Período de funcionamento**

1- Entende-se por período de funcionamento o período diário durante o qual os estabelecimentos e os serviços da SCML exercem a sua actividade.

2- O período de funcionamento dos estabelecimentos e serviços da SCML são aprovados pela mesa, sob proposta fundamentada dos respectivos responsáveis.

3- O período de funcionamento é afixado em local bem visível nos estabelecimentos e serviços a que respeitam.

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**Tempo de trabalho**

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a actividade ou permanece adstrito à realização da prestação, por determinação do superior hierárquico, bem como as interrupções e intervalos considerados como tempo de trabalho nos termos da lei.

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**Período normal de trabalho**

1- Sem prejuízo do disposto no presente acordo e de condições específicas livremente acordadas entre a SCML e os

trabalhadores, o período normal de trabalho é de 7 horas por dia e 35 horas por semana.

2- A prestação de trabalho pode ser efectuada até cinco horas consecutivas.

3- O intervalo diário de descanso pode ter duração inferior a uma hora ou superior a duas, se nisso a SCML e o trabalhador acordarem por escrito.

4- O período normal de trabalho para os trabalhadores com funções docentes é o previsto no estatuto da carreira docente e sua regulamentação.

5- O período normal de trabalho dos docentes da ESSA rege-se pelo estipulado no estatuto da carreira do pessoal docente do ensino superior politécnico.

Cláusula 73.<sup>a</sup>

**Horário de trabalho**

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

2- A SCML fica obrigada a elaborar e afixar, em local acessível aos trabalhadores, o mapa anual de horário de trabalho.

3- Os horários de trabalho são fixados pela mesa, sob proposta fundamentada dos responsáveis pelos departamentos, estabelecimentos e serviços, podendo ser organizados, nomeadamente horários rígidos, flexíveis, desfasados, acrescidos, por turnos, de jornada contínua ou a tempo parcial.

4- Para efeitos do presente regime, considera-se:

a) Horário rígido: aquele que se reparte por dois períodos diários, com horas de início e termo fixas, separadas por um intervalo de descanso;

b) Horário flexível: aquele que permite ao trabalhador escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, sem prejuízo da duração semanal de trabalho e respeitando plataformas fixas;

c) Horário desfasado: aquele que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer para determinados trabalhadores horas fixas diferentes de início e termo;

d) Por turnos: o modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo rotativo, que pode ser do tipo contínuo ou descontínuo, e que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas;

e) Jornada contínua: prestação diária ininterrupta de trabalho, sem prejuízo de um intervalo de descanso de trinta minutos;

f) Tempo parcial: a prestação de serviço correspondente a uma fracção do período normal de trabalho diário e ou do período normal de trabalho semanal.

5- Para além das modalidades previstas no número anterior, podem ser fixados pela mesa, a requerimento dos trabalhadores e ouvidos previamente os departamentos, estabelecimentos ou serviços, outros horários de trabalho adequados aos fins a que se destinam, designadamente para acompanhamento pelos trabalhadores de filhos, adotados e enteados, menores de 12 anos ou com deficiência e para trabalhadores

estudantes.

6- As alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores envolvidos ou aos delegados sindicais e afixadas com a antecedência de 7 dias úteis.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

1- O horário flexível não desobriga o trabalhador de comparecer às reuniões de trabalho e ações de formação profissional marcadas dentro do período de funcionamento do estabelecimento ou serviço onde presta a sua actividade, antes do início ou do termo de plataformas fixas.

2- O cumprimento do horário flexível tem que se integrar dentro do período de funcionamento do estabelecimento ou serviço onde os trabalhadores prestam a sua actividade.

3- A fixação de horário flexível deve ser precedido de consulta às associações sindicais outorgantes do presente Acordo que deverão responder no prazo máximo de 5 dias a contar da data da consulta.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Horário acrescido

1- A SCML e os trabalhadores podem acordar a fixação de horário acrescido, mediante proposta fundamentada do responsável pelo departamento, estabelecimento ou serviço onde se destina a vigora.

2- O regime de horário acrescido pode cessar a todo o tempo por comunicação escrita de uma das partes, com a antecedência mínima de 60 dias.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2- Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.

3- Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

4- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando se tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador, podendo ainda ser prestado havendo motivo de força maior carecendo de autorização prévia.

5- A prestação de trabalho suplementar, salvo nos casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves, tem de ser expressamente autorizado por escrito pelo responsável do departamento, estabelecimento ou serviço.

6- A prestação de trabalho suplementar para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios não pode exceder 2 horas por dia normal de trabalho, nem 150 horas de trabalho por

ano.

7- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

8- O limite anual de horas de trabalho suplementar, aplicável a trabalhador a tempo parcial, é o correspondente à proporção entre o respetivo período normal de trabalho e o do trabalhador a tempo completo em situação comparável.

9- Não se considera trabalho suplementar o trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, bem como, a formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

10- Não são obrigados a prestar trabalho suplementar:

a) O trabalhador com deficiência ou doença crónica;

b) O trabalhador-estudante, exceto por motivo de força maior.

11- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, que se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, devendo ser gozado nos 90 dias seguintes.

12- Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, o qual deverá ser gozado num dos três dias úteis seguintes.

13- Na falta de acordo, o dia do descanso compensatório é fixado pelo dirigente.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

A prestação de trabalho por turnos obedece às seguintes regras:

a) Os turnos são rotativos, estando os respectivos trabalhadores sujeitos à sua variação regular;

b) Nos estabelecimentos e serviços de laboração contínua não podem ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho;

c) Em cada turno devem ser observadas interrupções de modo a impedir que sejam prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo;

d) A mudança de turno deve ocorrer após o dia de descanso, salvo situações devidamente justificadas pela SCML e desde que se verifique o acordo do trabalhador;

e) Compete ao responsável pelo estabelecimento ou serviço fixar o início e o termo dos turnos aprovados, bem como estabelecer as respectivas escalas.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

Considera-se período de trabalho noturno, o compreendido entre as 22 horas dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 79.<sup>a</sup>

**Isenção de horário de trabalho**

1- O exercício de cargos de direção é efetuado em regime de isenção de horário de trabalho.

2- Por deliberação da mesa podem ser isentos de horário de trabalho, outros trabalhadores, nomeadamente os que exerçam cargos de chefia ou equiparados ou de apoio aos titulares desses cargos e dos membros da mesa.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, sem prejuízo do direito ao descanso diário, aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos no presente acordo.

Cláusula 80.<sup>a</sup>

**Regime de prevenção**

Considera-se prestação de trabalho em regime de prevenção, aquele em que os trabalhadores, encontrando-se em período de descanso e podendo se ausentar do seu espaço habitual de trabalho, ficam obrigados a permanecer contactáveis e a comparecer ao serviço, dentro do prazo que vier a ser definido pela SCML, em caso de chamada de emergência.

Cláusula 81.<sup>a</sup>

**Registo**

A SCML deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho.

CAPÍTULO XI

**Suspensão da prestação de trabalho**

SECÇÃO I

**Descanso semanal**

Cláusula 82.<sup>a</sup>

**Descanso diário e semanal**

1- Os trabalhadores têm direito a um período de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos.

2- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal, acrescido de um dia de descanso complementar que devem, em princípio, coincidir com o domingo e o sábado, respectivamente.

3- Os dias de descanso referidos no número anterior podem não coincidir com o domingo e o sábado nos seguintes casos:

a) Trabalhadores necessários para assegurar a continuidade de serviços que, pela sua natureza, não possam ser interrompidos;

b) Trabalhadores de limpeza ou encarregado de outros ser-

viços, preparatórios e complementares de outros, que devam, necessariamente, ser efectuados nos dias de descanso dos restantes trabalhadores;

c) Outros trabalhadores cuja prestação de trabalho seja imprescindível ao funcionamento dos serviços, dada a natureza e ou a urgência das tarefas que têm de ser asseguradas.

SECÇÃO II

**Feriados e suspensão ocasional**

Cláusula 83.<sup>a</sup>

**Feriados obrigatórios**

1- São feriados obrigatórios:

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 8 e 25 de dezembro;

2- O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

Cláusula 84.<sup>a</sup>

**Feriados facultativos**

1- Para além dos feriados enunciados na cláusula 83.<sup>a</sup>, podem também ser observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

2- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia mediante acordo das partes.

Cláusula 85.<sup>a</sup>

**Concessão de dispensas**

1- A SCML pode conceder dispensa de trabalho a períodos totais ou parciais que antecedam ou precedam acontecimentos com significado religioso ou festivo.

2- Como contrapartida da concessão de dispensas as partes podem acordar o regime de compensações de trabalho.

3- O trabalho prestado nos termos no número anterior ou para compensação de suspensão de atividade solicitada pelo trabalhador, não é considerado trabalho suplementar.

SECÇÃO III

**Férias**

Cláusula 86.<sup>a</sup>

**Período anual de férias**

1- Os trabalhadores têm direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas de 25 dias úteis.

2- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem



prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Férias no ano da admissão

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

2- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

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

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Férias nos contratos com duração inferior a seis meses

1- Os trabalhadores cujos contratos de trabalho não atinjam uma duração superior a seis meses, têm direito a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

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

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

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Gozo das férias

1- O gozo do período de férias pode ser seguido ou interpolado, desde que sejam gozados, no mínimo, metade do número de dias de férias a que o trabalhador tenha direito.

2- Os dias de férias podem ser gozados em meios-dias, no máximo de quatro meios-dias por ano, a pedido do trabalhador.

3- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.

4- O trabalhador pode acumular, em cada ano civil, até metade do período de férias vencido no ano anterior, se não houver inconveniente para o serviço e desde que obtenha a prévia concordância expressa do superior hierárquico e a anuência do membro da mesa responsável pela área do pessoal.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1- A marcação ou a alteração do período de férias é feita por acordo entre a SCML e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, cabe à SCML marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito os representantes dos trabalhadores.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a SCML

só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

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

5- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, é elaborado e aprovado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

6- Aos trabalhadores cônjuges e aos que vivem em condições análogas, deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozarem férias simultaneamente, embora com equitativa rotatividade com os restantes trabalhadores.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2- No ano em que ocorra a cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no n.º 1 da cláusula 87.<sup>a</sup>.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

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

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber:

a) A retribuição e o subsídio correspondente ao período de férias vencido no início do ano da cessação e não gozado;

b) A retribuição e respectivo subsídio correspondentes a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

2- Quando a cessação respeite a contrato de trabalho cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, da aplicação das alíneas previstas no número anterior, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse o período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

#### SECÇÃO IV

##### Faltas e licenças sem retribuição

### Cláusula 93.<sup>a</sup>

#### Controlo e registo de assiduidade

1- A observância dos deveres de assiduidade e pontualidade e o cumprimento do período normal de trabalho diário são verificados por sistemas de registo automático, mecânico ou de outra natureza adiante designado por ponto.

2- A marcação de ponto efectua-se no início e no termo de cada período de trabalho efectivo.

3- O período de trabalho efectivo é o que decorre entre as marcações de ponto que registam o início e o termo de cada sequência diária de trabalho.

4- O trabalhador deve comunicar ao seu superior hierárquico, nos prazos e pela forma estabelecida nas normas reguladoras definidas pela mesa, as seguintes situações:

a) Falta de qualquer registo de ponto diário, antes do termo do período de trabalho;

b) A prestação de serviço externo, até ao dia imediatamente anterior.

### Cláusula 94.<sup>a</sup>

#### Noção de falta

1- A falta consiste na ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que deveria desempenhar a actividade para que foi contratado.

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

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

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

### Cláusula 95.<sup>a</sup>

#### Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- Consideram-se justificadas as faltas dadas nas seguintes situações:

a) 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) 5 dias seguidos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos na lei, ou de parente ou afim no primeiro grau da linha recta;

c) 2 dias seguidos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em segundo grau da linha colateral;

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

e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado

familiar, nos termos previstos no presente acordo e na lei;

g) As motivadas pelo tempo estritamente necessário e com o limite de quatro horas por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de cada filho menor;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei e do presente Acordo;

i) As autorizadas ou aprovadas pela SCML, considerando-se como tal, designadamente a correspondente ao dia do aniversário do trabalhador;

j) Outras que por lei forem como tal qualificadas.

3- Consideram-se injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

### Cláusula 96.<sup>a</sup>

#### Comunicação e justificação das faltas

1- As faltas ao trabalho e os respectivos motivos devem ser comunicadas por escrito, salvo quando razões atendíveis justifiquem a comunicação por outro meio, sem prejuízo da necessidade de posterior confirmação escrita.

2- Quando previsíveis, as faltas devem ser comunicadas com a antecedência mínima de 5 dias e, quando imprevisíveis, logo que possível, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- As faltas dadas por altura do casamento devem ser comunicadas com a antecedência mínima de 8 dias.

4- A comunicação ou confirmação escrita das faltas e o pedido da sua justificação são apresentadas ao dirigente ou chefia com competência para justificar faltas, pelo trabalhador ou por terceiro, se aquele, por razões atendíveis, estiver impedido de o fazer.

5- Compete ao dirigente ou chefia enviar a comunicação ou confirmação escrita do motivo ou motivos que determinaram as faltas e o pedido da sua justificação ao serviço que tem a seu cargo a gestão dos recursos humanos no prazo máximo de 2 dias úteis.

6- O trabalhador deve, nos 15 dias seguintes à comunicação da falta, apresentar prova dos factos invocados para a justificação.

7- As faltas por motivo de doença, bem como as respectivas prorrogações devem ser comprovadas mediante apresentação de declaração de estabelecimento hospitalar, de centro de saúde ou através de atestado médico.

8- Em caso de incumprimento do disposto nos números anteriores, com excepção do n.º 5, as faltas são consideradas injustificadas.

### Cláusula 97.<sup>a</sup>

#### Efeito das faltas justificadas

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

2- Sem prejuízo de outras situações previstas no presente acordo e na lei, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie

de um regime de segurança social de protecção na doença;

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

c) Por motivo de assistência inadiável e imprescindível aos membros do agregado familiar, nos termos da lei;

d) As previstas na alínea j) do n.º 2 da cláusula 95.ª; quando superiores a 30 dias por ano;

e) As autorizadas ou aprovadas pela SCML, excluindo as dadas no dia do aniversário do trabalhador.

3- Nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 95.ª, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 98.ª

##### Efeitos das faltas injustificadas

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

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

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

#### Cláusula 99.ª

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

Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, tratando-se de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 100.ª

##### Licenças sem retribuição

1- A SCML pode conceder ao trabalhador nos termos da lei, a pedido deste, licença sem retribuição, por período determinado.

2- A concessão de licença sem retribuição deve ser feita por escrito, devendo uma cópia da mesma ficar em poder do trabalhador.

3- A SCML deve conceder ou recusar o pedido de licença sem retribuição apresentado pelo trabalhador no prazo de 30 dias, a contar da data da sua apresentação.

4- A ausência de resposta da SCML no prazo referido no número anterior equivale a recusa da concessão da licença sem retribuição.

5- A concessão de licença sem retribuição determina a sus-

penção do contrato de trabalho.

6- Durante a licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efectiva prestação do trabalho, contando-se aquele tempo para efeitos de antiguidade.

7- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição conserva o direito ao lugar.

8- A SCML pode contratar, nos termos previstos para o contrato a termo, um substituto do trabalhador na situação de licença sem retribuição.

9- A licença sem retribuição não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade, nem obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato de trabalho nos termos da lei.

## CAPÍTULO XII

### Retribuição e outras atribuições patrimoniais

#### Cláusula 101.ª

##### Princípios gerais

1- Considera-se retribuição, aquela que nos termos do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- Considera-se retribuição base, aquela que nos termos do contrato de trabalho é paga ao trabalhador como contrapartida da prestação de trabalho, de acordo com o período normal de trabalho estipulado na cláusula 72.ª.

3- A retribuição base dos trabalhadores, a tempo parcial, é calculada na proporção do número de horas de trabalho prestadas em cada semana, tornando-se como referência a retribuição base correspondente ao período normal de trabalho estipulado na cláusula 72.ª.

4- A retribuição horária é calculada através da seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times N)$$

em que  $Rm$  é o valor da retribuição mensal e  $N$  o período normal de trabalho semanal.

5- A retribuição é paga até ao último dia do mês a que respeita.

#### Cláusula 102.ª

##### Subsídio de férias

1- O subsídio de férias é pago de uma vez só juntamente com a retribuição respeitante ao mês de Junho.

2- O subsídio de férias corresponde ao valor da retribuição de base e demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- Quando o gozo de férias tenha lugar antes do início do mês de Junho, e corresponda a um período de, pelo menos, 10 dias úteis de férias, o respectivo subsídio, a pedido do trabalhador, pode ser pago conjuntamente com a retribuição referente ao mês anterior àquele início.

Cláusula 103.<sup>a</sup>

**Subsídio de natal**

1- O subsídio de natal é pago de uma só vez juntamente com a retribuição respeitante ao mês de Novembro.

2- O subsídio de natal é de valor igual a um mês de retribuição.

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

Cláusula 104.<sup>a</sup>

**Pagamento de horário acrescido**

1- Aos trabalhadores que exerçam a actividade para que foram contratados em regime de horário acrescido, nos termos da cláusula 75.<sup>a</sup>, é atribuído um adicional remuneratório cujo montante não pode ser inferior à retribuição horária por cada hora de trabalho acrescido.

2- O adicional previsto no número anterior só é devido nas situações de prestação efectiva de trabalho naquele regime de horário e o direito ao mesmo extingue-se com a sua cessação.

Cláusula 105.<sup>a</sup>

**Pagamento de trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho confere ao trabalhador os seguintes acréscimos:

- a) 50 % da retribuição horária na primeira hora;
- b) 75 % da retribuição horária, nas horas ou fracções subsequentes.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % da retribuição horária, por cada hora de trabalho efectuado.

3- O acréscimo remuneratório previsto nos números anteriores não prejudica o gozo dos descansos compensatórios previstos na lei.

4- O pagamento do trabalho suplementar prestado deve ser pago no mês imediatamente a seguir.

Cláusula 106.<sup>a</sup>

**Isenção de horário de trabalho**

1- Os trabalhadores abrangidos pela isenção de horário de trabalho, têm direito a uma retribuição especial correspondente a uma hora de trabalho suplementar por cada dia de trabalho efectivo.

2- A retribuição especial prevista no número anterior só é devida enquanto se mantiver o regime de prestação com isenção de horário e o direito extingue-se com a sua cessação.

3- Podem renunciar à retribuição prevista no n.º 2 os trabalhadores que exerçam funções de administração ou direcção.

Cláusula 107.<sup>a</sup>

**Trabalho noturno**

1- O trabalho nocturno é retribuído com um acréscimo de 25 % relativamente à retribuição de trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- Em alternativa ao acréscimo referido no número anterior, podem as partes acordar, numa redução equivalente do período normal de trabalho.

Cláusula 108.<sup>a</sup>

**Subsídio de turno**

1- Aos trabalhadores que prestem a actividade para que foram contratados em regime de turnos rotativos é atribuído um subsídio de turno correspondente a 15 % ou 25 % da retribuição de trabalho consoante, respectivamente, façam dois ou três turnos.

2- Sempre que a prestação de trabalho em regime de turnos ocorra, parcial ou totalmente, em período nocturno ou ao sábado ou domingo, não é devido ao trabalhador qualquer acréscimo remuneratório correspondente ao trabalho prestado, respectivamente, naquele período ou dias.

3- O subsídio de turno só é devido em situação de prestação efectiva de trabalho naquele regime e o direito extingue-se com a sua cessação.

Cláusula 109.<sup>a</sup>

**Subsídio de penosidade/insalubridade**

1- Aos trabalhadores que desempenhem actividades para que foram contratados em condições de penosidade ou de insalubridade, é atribuído um subsídio diário de montante estabelecido no anexo II.

2- Para efeitos do presente acordo consideram-se:

a) Condições de penosidade as que, por força da natureza das próprias funções ou de factores ambientais, provoca uma sobrecarga física ou psíquica;

b) Condições de insalubridade as que pelo objecto da actividade, pelos meios utilizados ou pelo ambiente, sejam susceptíveis de degradar ou de constituir um risco para a saúde.

3- Ainda que subsistam cumuladas as condições previstas no número anterior haverá lugar apenas ao pagamento de um subsídio.

4- O subsídio referido no número 1 é devido aos trabalhadores enquanto prestem a actividade para que foram contratados em estabelecimentos e serviços da SCML que se dediquem exclusiva ou maioritariamente ao tratamento e acompanhamento de doentes portadores de HIV/SIDA ou deficientes profundos.

5- O subsídio é devido apenas nos dias em que se verifique prestação efectiva de trabalho por um período não inferior a cinco horas, não releva para efeitos da atribuição dos subsídios de férias e natal e não é considerado em caso de prestação de trabalho suplementar.

Cláusula 110.<sup>a</sup>

**Subsídio de prevenção**

1- Aos trabalhadores em situação de prevenção é atribuído um subsídio diário de montante a ser fixado pela mesa, juntamente com atribuição mensal.

2- O subsídio de prevenção só é devido enquanto se mantiver a prestação de trabalho em regime de prevenção e o direito ao mesmo extingue-se com a sua cessação.

Cláusula 111.<sup>a</sup>

**Subsídio de refeição**

1- Por cada dia de trabalho é atribuído ao trabalhador um subsídio de refeição de montante estabelecido no anexo II, cujo pagamento se efectua juntamente com a retribuição mensal.

2- Para efeitos de atribuição do subsídio de refeição é considerado dia de trabalho, aquele em que o trabalhador tenha prestado, pelo menos, cinco horas de trabalho.

3- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de refeição, no mínimo, de valor proporcional ao horário completo.

Cláusula 112.<sup>a</sup>

**Abono para falhas**

1- É atribuído um abono mensal para falhas:

a) Aos trabalhadores de tesouraria detentores da profissão de caixa;

b) Aos trabalhadores que manuseiam ou tenham à sua guarda, de forma regular e permanente, valores respeitantes a pagamentos ou recebimentos, que por eles sejam directamente responsáveis e enquanto no desempenho efectivo dessas funções;

c) Aos trabalhadores que, temporariamente, exerçam as funções referidas nas alíneas anteriores, em regime de substituição ou não é-lhes atribuído o abono na proporção dos dias em que efectivamente tenham exercido essas funções.

2- O abono para falhas é definido em função dos montantes movimentados, nos termos estabelecidos no anexo II.

Cláusula 113.<sup>a</sup>

**Despesas com transportes e ajudas de custo**

1- O trabalhador deslocado do seu local de trabalho, em serviço externo, tem direito, quando tal se justifique, ao pagamento de despesas com transporte e ajudas de custo.

2- Sempre que a deslocação em serviço seja previsível, a SCML abonará antecipadamente o trabalhador com o montante adequado à satisfação das despesas com transporte e ajudas de custo.

3- Quando não seja possível aplicar o disposto no número anterior, as despesas com transporte e ajudas de custo feitas pelo trabalhador são reembolsadas com o pagamento da retribuição do mês seguinte àquele em que tiveram lugar.

4- Não há lugar ao pagamento referido nos números anteriores ao trabalhador cuja actividade para que foi contratado implique a prestação de trabalho em diversos estabelecimen-

tos e serviços, ou locais, ou a inerente deslocação a esses estabelecimentos, serviços ou locais.

5- Os montantes de ajudas de custo e deslocações são definidos nos termos estabelecidos no anexo II - Retribuições e outras atribuições patrimoniais.

Cláusula 114.<sup>a</sup>

**Creche e jardins-de-infância**

1- A SCML obriga-se a disponibilizar um número mínimo de vagas nos seus estabelecimentos de infância destinados aos filhos dos seus trabalhadores a fixar anualmente.

2- Nas situações em que se verifique a inexistência de vagas, a SCML atribuirá uma comparticipação financeira destinada a apoiar a colocação dos menores noutros Estabelecimentos licenciados não pertencentes à Instituição.

3- As condições da utilização dos estabelecimentos da SCML, bem como de atribuição de comparticipação financeira supra aludida, serão objeto de regulamento a aprovar pela mesa da SCML no prazo de 180 dias.

Cláusula 115.<sup>a</sup>

**Retribuição por prestação temporária como formador**

Aos trabalhadores, que a título temporário sejam chamados a orientar acções de formação, será atribuído um subsídio nunca inferior ao custo hora acrescido de 25 %.

CAPÍTULO XIII

**Cessação do contrato de trabalho**

Cláusula 116.<sup>a</sup>

**Regime de cessação do contrato de trabalho**

As várias modalidades de cessação do contrato de trabalho são reguladas nos termos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro e respectiva regulamentação.

CAPÍTULO XIV

**Disciplina laboral**

Cláusula 117.<sup>a</sup>

**Poder e competência disciplinar**

1- A SCML tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2- O poder disciplinar é exercido directamente pela mesa ou em quem esta delegar.

3- Verificada a prática de uma eventual infracção disciplinar, deverá a mesma ser comunicada à mesa, para efeitos de determinação do competente procedimento disciplinar.

Cláusula 118.<sup>a</sup>

**Infracção disciplinar**

1- Constitui infracção disciplinar o facto praticado pelo trabalhador, intencionalmente ou com negligência, que implique a violação dos seus deveres profissionais.

2- Consideram-se infracções disciplinares graves, nomeadamente:

- a) Furto, fraude ou falsificação de documento ou registos;
- b) Violência física, provocação de conflitos, hostilização ou assédio moral ou sexual;
- c) Lesão da reputação e bom-nome da SCML;
- d) Lesão deliberada de interesses patrimoniais da SCML;
- e) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- f) Incapacidade para o trabalho, quando em serviço, causada por uso de álcool ou substâncias psicotrópicas;
- g) Violação séria de regras de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- h) Violação séria do dever de confidencialidade;
- i) Atraso reiterado do trabalhador para o início ou reinício da prestação de trabalho;
- j) Faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados;
- k) Contratação de trabalhador previamente não decidida ou ratificada pelo órgão competente;
- l) Alteração ou o assentimento na alteração das funções de trabalhador subordinado previamente não decidida ou deliberada pelo órgão competente.

Cláusula 119.<sup>a</sup>

**Exercício do procedimento disciplinar**

1- O procedimento disciplinar deve ser exercido nos 60 dias subsequentes àquele em que a mesa ou quem tiver competências disciplinares delegadas, teve conhecimento da infracção.

2- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que se aplicam os prazos prescricionais previstos na lei penal.

Cláusula 120.<sup>a</sup>

**Sanções disciplinares**

1- A SCML pode aplicar, dentro dos limites fixados nos números 3., 4, e 5 da presente cláusula, e sem prejuízo dos direitos e garantias gerais do trabalhador, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade

da infracção e à culpabilidade do trabalhador, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

3- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária, e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

4- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

5- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

6- A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

Cláusula 121.<sup>a</sup>

**Procedimento disciplinar**

1- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2- Sem prejuízo do direito de acção judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a sanção.

3- Iniciado o procedimento disciplinar, a SCML pode, mediante comunicação escrita, suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, sem perda de retribuição.

4- Nos casos em que se verifique algum comportamento susceptível de determinar o despedimento do trabalhador, a SCML comunica, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

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

6- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos na cláusula 119.<sup>a</sup>.

7- A SCML pode também suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostre inconveniente, com a notificação da nota de culpa ou, desde que justifique por escrito que a presença do trabalhador é inconveniente para a averiguação dos factos e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa, nos 30 dias antes daquela notificação.

8- A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos a que se refere a cláusula 119.<sup>a</sup>, desde que, mostrando-se aquele procedimento necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

9- O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

10- Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado, por cópia integral, no caso previsto no n.º 5, à associação sindical respectiva, que pode, no prazo de 5 dias úteis, fazer juntar ao processo parecer fundamentado.

11- O procedimento disciplinar tem de ser concluído no prazo de 18 meses contados a partir da data em que foi instaurado, salvo nas situações devidamente fundamentadas pelo instrutor.

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

##### Decisão

1- Decorrido o prazo referido no n.º 10 da cláusula anterior, a SCML dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2- A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

3- Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como o parecer que tenha sido junto nos termos do n.º 10 da cláusula anterior, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

4- A decisão fundamentada é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, bem como, no caso do n.º 5 da cláusula anterior, à associação sindical.

5- A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

6- É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

7- Sem prejuízo do direito de acção judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a sanção.

## CAPÍTULO XV

### Exercício da actividade sindical na SCML

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar e desenvolver actividade sindical no interior da SCML, através de delegados sindicais, de comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos do presente acordo e das disposições do Código do Trabalho e respectiva regulamentação.

2- A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões sindicais ou intersindicais criadas ou a criar serão da exclusiva responsabilidade dos sindicatos subscritores.

3- À SCML é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que essa actividade seja exercida sem prejuízo da laboração da SCML.

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### Organização sindical na SCML

1- Os dirigentes sindicais são, além dos membros da direcção do sindicato, ainda os membros da direcção das federações, confederações e das uniões de sindicatos.

2- Os delegados sindicais são os representantes dos sindicatos na SCML, eleitos e destituídos nos termos dos estatutos do respetivo sindicato.

3- A comissão sindical é a organização constituída pelos delegados sindicais eleitos por um único sindicato, federação ou união de sindicatos.

4- A comissão intersindical é a organização constituída por delegados sindicais eleitos por mais de um sindicato.

5- As comissões intersindicais e sindicais e os delegados sindicais têm competência para intervir no que diga respeito e seja de interesse dos trabalhadores da SCML seus representados.

6- Os delegados sindicais, fora do seu período normal de trabalho ou no uso do crédito de horas mas dentro do horário normal de funcionamento do estabelecimento, podem, no exercício das suas funções sindicais, circular pelas secções da empresa, com excepção das áreas reservadas à gerência e administração, sem prejuízo da normal laboração da SCML.

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### Comunicações à SCML

1- As direcções dos sindicatos comunicam à SCML a identificação dos respectivos delegados sindicais por meio de carta registada, com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais, bem como daqueles que integrem comissões sindicais e intersindicais de delegados.

2- As direcções dos sindicatos devem igualmente comunicar à SCML até ao dia 15 de Janeiro de cada ano civil e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração da composição da direcção, a identificação dos respectivos membros que beneficiam do crédito de horas.

3- O procedimento referido nos números anteriores deve ser observado nos casos de substituição ou cessação de funções dos delegados sindicais e dos membros das direcções dos sindicatos.

4- Uma vez constituída comissão sindical ou intersindical, as direcções dos sindicatos dão conhecimento desse facto à SCML.

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### Direito de informação e consulta

1- Os delegados sindicais e as comissões sindicais e intersindicais, gozam do direito de informação e consulta, podendo requerer por escrito, à SCML, os elementos de informação respeitantes à evolução recente e provável das actividades da SCML, sobre a evolução do emprego ou eventuais medidas de antecipação em caso de ameaça para o emprego, bem como de decisões ao nível estrutural da organização do trabalho.

2- As informações referidas no número anterior são pres-

tadas pela SCML, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve exceder os 30 dias.

3- Os delegados sindicais, as comissões sindicais e intersindicais não podem revelar aos trabalhadores ou a terceiros as informações que lhes tenham sido comunicadas pela SCML com menção expressa da respectiva confidencialidade, mantendo-se o dever de confidencialidade após a cessação do respectivo mandato.

4- A SCML não é obrigada a prestar informações ou a proceder a consultas cuja natureza seja susceptível de prejudicar ou afectar gravemente o seu funcionamento.

5- Tanto a qualificação das informações como confidenciais como a não prestação de informações ou a realização de consultas deverão ser justificadas pela SCML, por escrito, com base em critérios objectivamente aferíveis e que assentem em exigências de gestão.

#### Cláusula 127.<sup>a</sup>

##### **Crédito de horas e regime de faltas dos dirigentes e delegados sindicais**

1- Os delegados sindicais, em número igual ao previsto no artigo 463.º do Código do Trabalho, têm direito, cada um, a um crédito de 5 horas por mês ou, tratando-se de delegado que faça parte da comissão sindical ou intersindical, de um crédito de 8 horas por mês.

2- Os dirigentes sindicais, em número igual ao previsto no artigo 468.º do Código do Trabalho, têm direito, cada um, de um crédito de horas correspondentes a 6 dias de trabalho por mês, para o exercício das suas funções.

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

4- Sempre que pretendam exercer o direito ao gozo do crédito de horas, os seus titulares devem informar a SCML, por escrito, com a antecedência de 2 dias, salvo motivo atendível.

5- As faltas dadas pelos dirigentes sindicais e pelos delegados sindicais no desempenho das suas funções que excedam o crédito de horas previsto nos números anteriores, consideram-se justificadas e contam, salvo quanto à retribuição, como tempo de serviço efectivo.

6- As faltas dadas pelos dirigentes sindicais que não beneficiem do crédito de horas previsto no n.º 2, consideram-se justificadas e contam, salvo quanto à retribuição, como tempo de serviço efectivo, até ao limite de 33 faltas por ano.

7- As faltas a que se refere o número anterior, quando previsíveis, são comunicadas à SCML, por escrito, com a antecedência de 2 dias, com referência às datas e ao número de dias de que os respectivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nos 3 dias imediatas ao primeiro dia da ausência.

8- A inobservância do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

#### Cláusula 128.<sup>a</sup>

##### **Direito a instalações para actividade sindical na SCML**

A SCML obriga-se a:

a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local apropriado, situado no interior da SCML ou na sua proximidade para o exercício das suas funções;

b) Reservar um local apropriado para os delegados afixarem textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio profissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior da estabelecimento, mas sem prejuízo em qualquer dos casos do funcionamento normal da SCML.

#### Cláusula 129.<sup>a</sup>

##### **Direito de reunião na SCML**

1- Os trabalhadores têm direito de reunir-se durante o período normal de trabalho sempre que forem convocados pela comissão sindical ou intersindical, com a antecedência mínima de 48 horas, até ao período máximo de 15 horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo do normal funcionamento, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar e dos serviços de natureza urgente e essencial.

2- Fora do horário normal de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho, sempre que convocados pela comissão sindical ou intersindical, ou ainda por cinquenta ou um terço dos trabalhadores do respectivo estabelecimento, sem prejuízo do normal funcionamento, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3- Para efeitos do disposto nos números anteriores e a pedido dos promotores, a SCML obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior das suas instalações, sempre que necessário.

4- Os promotores das reuniões previstas no n.º 1 são obrigados a comunicar à SCML, por escrito, com a antecedência mínima de 48 horas a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5- A SCML pode autorizar os representantes dos sindicatos a participar nas reuniões previstas nos n.ºs 1 e 2, desde que informada, por escrito, pelos promotores com a antecedência mínima de 6 horas.

6- A SCML pode autorizar reuniões de natureza sindical solicitadas pelas direcções dos sindicatos que decorrerão nos termos da presente cláusula.

#### Cláusula 130.<sup>a</sup>

##### **Reuniões da comissão sindical e intersindical com a SCML**

1- A comissão sindical e intersindical será recebida, sem perda de retribuição, pela SCML dentro do horário normal de trabalho sempre que o requeira, podendo tais reuniões ter lugar fora do horário normal de trabalho em caso de urgência.

2- O tempo dispendido nas reuniões referidas no número anterior não conta para o crédito de horas estipulado no presente acordo.



Cláusula 131.<sup>a</sup>

**Formalização**

Todos os assuntos tratados entre a comissão sindical, a comissão intersindical ou delegados sindicais e a SCML, bem como as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes, terão de ser reduzidos a escrito devendo constar de acta.

Cláusula 132.<sup>a</sup>

**Garantias dos trabalhadores com funções sindicais**

1- O exercício da actividade sindical pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva não pode constituir entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua retribuição, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo para a mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2- Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

3- Em caso de despedimento, não se verificando justa causa, o trabalhador despedido tem direito a optar entre a reintegração na SCML e uma indemnização entre 30 e 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano ou fracção de antiguidade, e nunca inferior a 6 meses.

**CAPÍTULO XVI**

**Disposições finais**

Cláusula 133.<sup>a</sup>

**Comissão paritária**

É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar as disposições e integrar as lacunas do presente acordo.

Cláusula 134.<sup>a</sup>

**Composição da comissão paritária**

1- A comissão paritária é constituída por seis membros efectivos, três a indicar pela SCML e três indicados pelas associações sindicais outorgantes.

2- As partes indicam por cada membro efectivo, um membro suplente que substitui o efectivo nas respectivas ausências ou impedimentos.

3- Os membros da comissão paritária podem fazer-se acompanhar de assessores, que podem assistir às reuniões, sem direito a voto.

4- Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação do acordo, os nomes dos respectivos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar, logo que indicados os nomes da maioria dos seus membros.

5- A identificação dos membros que constituem a comissão paritária, é objecto de publicação no *Boletim do Trabalho e*

*Emprego*, cabendo à parte sindical proceder ao depósito dos respectivos documentos.

6- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente acordo, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomearam, a todo o tempo, mediante comunicação por escrito, à outra parte, tendo que ser também esta alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 135.<sup>a</sup>

**Funcionamento da comissão paritária**

1- A comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória com a antecedência mínima de 15 dias, com a indicação da ordem de trabalhos, local, dia e hora da reunião, competindo à parte que convocar a reunião assegurar o secretariado.

3- A entidade que assegura o secretariado deverá elaborar as actas das reuniões, bem como remeter aos organismos outorgantes cópias das deliberações tomadas.

Cláusula 136.<sup>a</sup>

**Deliberações da comissão paritária**

1- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes.

2- Para deliberação, só poderão pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes, cabendo a cada elemento 1 voto.

3- As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, são automaticamente aplicáveis à SCML e aos trabalhadores.

4- As deliberações devem ser remetidas, pela entidade que assegurou o secretariado, ao ministério competente, passando a partir da sua publicação a fazer parte integrante do presente acordo.

Cláusula 137.<sup>a</sup>

**Garantia de direitos**

1- Com salvaguarda do entendimento que este acordo representa, no seu todo, um tratamento mais favorável, da sua aplicação não pode resultar diminuição de retribuição ou de outras atribuições patrimoniais.

2- Sempre que o reposicionamento do trabalhador na nova estrutura de carreiras criada pelo presente acordo não corresponda à anterior retribuição por si auferida, essa retribuição mantém-se, até que o trabalhador reúna as condições para ascender ao nível remuneratório seguinte.

3- Consideram-se nulas as normas do contrato do trabalho que não respeitem o presente acordo.

Cláusula 138.<sup>a</sup>

**(Departamento de jogos)**

1- É parte integrante deste AE, o disposto no Decreto-Lei n.º 32/2001, de 8 de Fevereiro, resultante da introdução do

processo «online» no departamento de jogos da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa.

2- É igualmente parte integrante deste AE, o disposto no «regulamento de carreiras para o pessoal do departamento de jogos da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa» (aprovado pela Deliberação de Mesa n.º 2146/2000) e no «regulamento de carreiras para o pessoal das carreiras informáticas da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa» (aprovado pela deliberação de mesa n.º 2147/2000), ambas de 13 de Dezembro e enviadas em 21 desse mesmo mês pela senhora provedora ao IDICT e, para todos os efeitos, aplicável aos trabalhadores que foram por eles abrangidos e enquanto estiverem ao serviço da SCML, pelo que as respectivas carreiras e tabelas desses trabalhadores se extinguirão à medida que os mesmos forem cessando a sua atividade.

Cláusula 139.<sup>a</sup>

**Revogação**

Com a entrada em vigor do presente acordo, são revogadas todas as normas internas que disponham sobre matérias nele contidas.

Cláusula 140.<sup>a</sup>

**Mediação laboral**

A SCML aceita a mediação laboral como forma de resolução de conflitos individuais de trabalho nos termos da lei.

Cláusula 141.<sup>a</sup>

**Norma transitória**

Caso venham a ocorrer alterações ao nível de enquadramento da carreira dos técnicos de diagnóstico e terapêutica no âmbito do sector público, a SCML compromete-se a iniciar, no prazo de 90 dias, um processo de negociações com os sindicatos outorgantes.

Cláusula 142.<sup>a</sup>

**Produção de efeitos**

1- O presente acordo produz efeitos a partir do início do mês seguinte ao da sua assinatura.

2- As revalorizações salariais decorrentes do presente acordo operam sem prejuízo do disposto do n.º 2 da cláusula 3.<sup>a</sup>.

ANEXO I

**Grupos profissionais e conteúdos funcionais**

GRUPOS PROFISSIONAIS	Conteúdo Funcional
<b>TÉCNICO SUPERIOR</b>	<p>Exerce funções consultivas, de concepção e/ou de investigação, exigindo um significativo grau de qualificação, elabora pareceres, efectua estudos e gere projectos, presta apoio técnico de consultoria no âmbito da respectiva especialização, com vista à tomada de decisão. Esta especialização requer formação básica ao nível da Licenciatura.</p> <p>A título de exemplo, apresentam-se, seguidamente, algumas especializações, salvaguardando-se que, embora os vários postos de trabalho existentes na SCML, possam pertencer à mesma família funcional e à mesma carreira/especialização, em função do objectivo da função, das principais tarefas e dos objectivos do desempenho, o conteúdo funcional pode não ser standardizado o que é aliás, comum perceberem-se. É, por isto, que aquando de um recrutamento (interno, externo ou misto) devem ser estabelecidos/ponderados os respectivos profissiogramas.</p>
<b>Área Funcional</b>	
Animador Sócio-cultural	O Técnico Superior de Animação e Gestão Sócio-cultural domina as técnicas de análise da realidade definindo estratégias para a sua intervenção através dos recursos possíveis. Coordena equipas de Técnicos de Animação Sócio-cultural e/ou Técnico Profissionais de Animação Sócio-cultural ou outros.
Arquitecto	Conceber e projectar obras de arquitectura prestando assistência técnica, orientando toda a execução e respectiva manutenção.
Arquivo	Estabelecer e aplicar critérios de gestão de documentos; avaliar e organizar a documentação; orientar e elabora instrumentos de descrição da documentação; apoiar os utilizadores, orientando-os na pesquisa de registos e documentos apropriados; promover acções de difusão documental e executar ou dirigir os trabalhos tendo em vista a conservação e restauro de documentos.

## GRUPOS PROFISSIONAIS

## Conteúdo Funcional

Serviço Social	Intervém qualificados em organizações, na resolução de problemas sociais dos cidadãos a nível individual, grupal, familiar e comunitário, provocados por causas de ordem social, física ou psicológica, através da mobilização de recursos internos e externos, utilizando o Estudo e o Diagnóstico inerentes à resolução de tais problemáticas. Analisa os pedidos institucionais; investiga cientificamente e desenvolve pesquisas enquanto dimensão e fundamento integrante da acção profissional no contexto das políticas públicas, bem como realiza trabalhos integrados em equipas profissionais a nível multidisciplinar e ou interdisciplinar.
Biblioteca e Documentação	Conceber e planejar serviços e sistemas de informação; estabelecer e aplicar critérios de organização e funcionamento dos serviços; seleccionar, classificar e indexar documentos sob diversas formas, de acordo com as necessidades específicas dos utilizadores; definir procedimentos de recuperação e exploração da informação; promover acções de difusão e apoiar e orientar o utilizadores.
Ciências Educação	Programar, orientar, acompanhar e avaliar as acções desenvolvidas pelas equipas educativas com crianças em Idade de 1.ª e 2.ª Infância.
Jurista	Estudar e acompanhar a aplicação de diplomas legislativos; colaborar em causas penais, cíveis, administrativas ou outras, através de pareceres ou conselhos jurídicos e defender posições e interesses da SCML, perante os Tribunais.
Educador Social	Prestar apoio técnico Sócio-cultural recreativo a comunidades, grupos de indivíduos em ordem à melhoria das suas condições de vida, participação, integração e promoção social, planeando, organizando e apoiando a realização de acções educativas em espaço sócio comunitários.

## GRUPOS PROFISSIONAIS

## Conteúdo Funcional

Área Funcional	
Engenheiro	Efectuar pesquisas sobre conceitos, teorias e processos, aperfeiçoá-los ou aplica os conhecimentos adquiridos nos domínios da engenharia, em como no que respeita ao rendimento técnico e económico dos processos de produção, elabora pareceres, prepara comunicações científicas e relatórios; supervisiona, eventualmente, outros trabalhos.
Informático	Efectuar estudos sobre conceitos e procedimentos informáticos, melhora-os ou elaborar novos conceitos e procedimentos e emite pareceres sobre a sua publicação ou aplica-os eles próprios.
História	Contribuir para prossecução dos fins estatutários ao nível de missão cultural educacional da Instituição, através de exposições, visitas guiadas, conferências e iniciativas análogas, bem como de promoção de acções de estudo e da conservação e divulgação do património histórico, artístico e cultural da Instituição.
Organização e Gestão Pessoal Financeiros	Exerce funções de concepção e de natureza técnica, na área de planeamento, organização e gestão, tendo em vista preparar a tomada de decisões.
Psicólogo	Estudar os mecanismos mentais, os comportamentos humanos, individuais e colectivos e, de acordo com a sua área de especialidade, designadamente, clínica, educacional ou social e das organizações aplica os Métodos e as Técnicas adequadas para um eficaz trabalho individual e/ou em equipas transfuncionais e para uma posterior tomada de decisão.
Saúde -Farmácia/Laboratório	Aplica conceitos e teorias de farmacologia através da preparação, distribuição e dispensa de medicamentos e drogas.
Sociólogo	Estudar e interpretar as condições e transformações do meio sócio - cultural em que o indivíduo age e reage para determinar as incidências de tais condições e transformações sobre os comportamentos individuais, de grupo e organizacionais; verificar de que modo os comportamentos, as actividades e as relações dos indivíduos e grupos se integram num sistema de organização social.

## GRUPOS PROFISSIONAIS

## Conteúdo Funcional

Recursos Humanos	Assegurar um conjunto de actividades na área da gestão integrada de Recursos Humanos, designadamente, análise e qualificação de funções, definição de perfis e carreiras profissionais, recrutamento e selecção, formação profissional, gestão de desempenho, incentivos, entre outros.
Técnico Superior docente (ensino superior)	Ministra ensinamentos em estabelecimentos de ensino, transmitindo os conhecimentos da sua especialidade, utilizando métodos pedagógicos e técnicas apropriadas.
<b>TÉCNICO SUPERIOR INFORMÁTICA</b>	Assegurar tarefas em áreas funcionais como a gestão e arquitectura de sistemas de informação, infra-estruturas tecnológicas e engenharia de software.
<b>TÉCNICO</b>	Exerce funções de estudo e aplicação de métodos e processos de natureza técnica, com autonomia e responsabilidade, enquadradas em planeamento estabelecido, requerendo uma especialização e conhecimentos profissionais adquiridos através de um curso superior.
<b>Área Funcional</b>	
Engenheiro	Efectuar estudos sobre técnicas aplicáveis às diferentes áreas de enquadramento, elaborar pareceres sobre aspectos tecnológicos e definir normas e procedimentos de segurança entre outros.
Informáticos	Assegurar tarefas em áreas funcionais como as infra-estruturas tecnológicas em engenharia de software.
Inspector /Auditor / Inspector de Jogos Sociais	Inspeccionar e orientar o desenvolvimento das várias actividades, a fim da verificação da sua conformidade com as normas legalmente estabelecidas.

## GRUPOS PROFISSIONAIS

## Conteúdo Funcional

Téc. Aplicação e Métodos e Técnicas de Apoio	Executar funções de estudo e projectos com aplicação de métodos e processos de natureza técnica com autonomia e responsabilidade enquadrados em planificação estabelecida; requerendo uma especialização e conhecimentos profissionais específicos
Téc. Educador Social	Compete desenvolver a sua actividade com jovens e adultos que devido a factores individuais sociais e / ou culturais se encontram com risco de ruptura social. Organizar, orientar e dinamizar e avaliar actividades estruturais ou de recreio.
Docente (não superior)	Promover o desenvolvimento global de crianças, organizando diversas actividades, que, em simultâneo, as ocupam, e incentivam o seu desenvolvimento físico, psíquico e social.
Téc. Diagnóstico e Terapêutica	Assegurar, através de métodos e técnicas apropriadas, o diagnóstico, o tratamento e reabilitação do doente, procurando obter a participação esclarecida deste no seu processo de prevenção, cura, reabilitação.
<b>TÉCNICO DE INFORMÁTICA</b>	Efectuar instalação, a configuração e a operação de software, bem como, a manutenção de computadores, periféricos e redes locais, tendo em conta as especificações técnicas dos equipamentos informáticos.
<b>CHEFIAS INTERMÉDIAS</b>	
<b>Área Funcional</b>	
Chefe de Sector	Coordenar e distribuir o pessoal auxiliar de acordo com as necessidades do serviço. Manter actualizado o inventário e garantir atempadamente a manutenção de stocks. Zelar pelo cumprimento das normas de prevenção e segurança. Informar superiormente todas as questões relacionadas com o pessoal.
Chefe de Serviços	Proceder à aquisição, ao respectivo registo, dos produtos indispensáveis ao funcionamento do serviço, coordenar e distribuir os trabalhadores com as necessidades diárias.

## GRUPOS PROFISSIONAIS

**TÉCNICO-PROFISSIONAIS E  
OPERÁRIOS ALTAMENTE  
QUALIFICADOS**

Exercer funções de natureza executiva da aplicação técnica com base no estabelecimento ou adaptação de métodos e processos, enquadrados em directivas bem definidas, exigindo conhecimentos técnicos, teóricos e práticas obtidas através de um curso Técnico-profissional.

**Área Funcional**

## Auxiliar de Educação

Colaborar nas tarefas relacionadas com a alimentação, cuidados de higiene e conforto das crianças; proceder ao seu acompanhamento nas actividades sócio-educativas; proceder à recepção, arrumação, distribuição e conservação do material a seu cargo; assegurar a ordem e higiene dos respectivos serviços

## Técnico Profissional Administrativo

Executar, de acordo com orientações, todo o processamento administrativo relativo a uma ou mais áreas de actividade, nomeadamente, pessoal, contabilidade, expediente, arquivo, economato e património, elaborar informações, registar e classificar expediente, organizar processos e ficheiros relativos ao pessoal, efectuar cálculos numéricos relativos a operações de contabilidade, entre outras, sempre que necessário.

## Assistente de Contact Center

Em Front-Office interagir directamente com os 2 segmentos - Jogador e mediador, através do canal telefónico, recepcionando todas as chamadas e encaminhamento solicitações para o Back-Office ou para as Unidades de Resolução Especializada. Presta, ainda, feedback aos clientes sobre a resolução das reclamações ou solicitações críticas. No Back-Office, efectuar a triagem e encaminhamento das solicitações que terão de ser resolvidas pelos Gestores de Conhecimento, resolve as solicitações a seu cargo e responde aos clientes através de diversos meios (e.g. carta, e-mail, fax).

## GRUPOS PROFISSIONAIS

**Área Funcional**

## Fiscal Técnico Obras

Acompanhar a execução das obras em curso nas suas diferentes fases, sob a orientação de um engenheiro, no sentido de verificar se as mesmas estão conforme o projecto aprovado.

## Massagista

Efectuar massagens, por processos manuais, sempre que tal aconselhado pelos médicos (fisiatra, fisioterapeuta ou outros) afim de corrigir perturbações físicas do corpo a idosos em Centro de Dia, SAD e Lares

## Monitor ATL

Prestar apoio de carácter pedagógico, cultural, social e recreativo a indivíduos são e/ou portadores de deficiências, grupos e comunidades abrangidas por equipamentos sociais, com vista à melhoria das condições de vida.

## Monitor Formação Profissional

Planear, preparar, desenvolver e avaliar sessões de formação de uma área específica utilizando métodos e técnicas pedagógicas adequadas.

## Montador Transportador

Preparar as chapas de offset com soluções químicas para revelar e fixar os motivos e processar por meios químicos ou mecânicos a foto reprodução de chapas, nylon - print ou outras previamente montadas com positivos ou negativos fotográficos destinados à impressão, impermeabilizar, fixar e reforçar desenhos.

## Operador Microfilmagem

Reproduzir em microfilmagem os documentos que devem ser conservados em arquivo; organizar os arquivos de microfilmagem e respectivos registos

## GRUPOS PROFISSIONAIS

## Conteúdo Funcional

Área Funcional	
Técnico Prof. Arquivo Biblioteca e Documentação	Aplicar métodos e procedimentos estabelecidos executando tarefas relacionadas com a aquisição, o registo, a catalogação, a cotação, o armazenamento de espécies documentais, a gestão de catálogos, serviços de atendimento, de empréstimo de pesquisa bibliografia
Téc. Prof. Audiovisuais	Colaborar na produção, realização, montagem de documentos audiovisuais (vídeo, sonoros e fotográficos), participar na aquisição e manutenção do equipamento audiovisual
Téc. Prof. Saúde	Recolher os meios e prestar os serviços e cuidados de saúde necessários à prevenção da doença, a manutenção, defesa e promoção do bem estar e qualidade de vida do indivíduo e da comunidade.
Técnico Manutenção on-line	Substituir, reparar e testar os terminais de leitura on-line, no respeito pelos normativos técnicos e processuais do sistema instalado. Desempenhar funções no mediador. (1º nível de manutenção e assistência técnica) ou, em oficinas específicas (2º nível de manutenção e assistência técnica).

## GRUPOS PROFISSIONAIS

## Conteúdo Funcional

## OPERÁRIOS

Exerce funções de natureza executiva de carácter manual ou mecânica, com graus de complexidade variáveis, enquadradas em instruções gerais bem definidas, exigindo formação específica num ofício ou profissão algumas requerem inclusive carteiras profissionais.

Área Funcional	
Canalizador	Efectuar a montagem, a conservação e a preparação de redes e equipamentos de águas frias e quentes, de aquecimento central, ar comprimido e de condução de águas pluviais e residuais, de acordo com regulamentos técnicos inerentes e as medidas de segurança, higiene e saúde no trabalho.
Carpinteiro	Executar, montar, reparar e assentar elementos construtivos em madeira e seus derivados, utilizando ferramentas manuais, ferramentas eléctricas manuais e máquinas ferramenta.
Costureira	Executar vários trabalhos de costura, manualmente ou utilizando uma máquina, tratar as peças de roupa individuais, de cama, mesa e executar outras tarefas de apoio.
Cozinheiro	Executar todas as operações necessárias à confecção das ementas e colaborar na sua elaboração, orientar o pessoal durante a preparação dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir, acompanhar e assegurar a qualidade da confecção dos pratos; colaborar no estabelecimento das dietas gerais e terapêuticas e respectivas ementas. Verificar a ordem de limpeza das respectivas secções; Observar com rigor as regras de segurança impostas pelos regulamentos na utilização do material e combustível; manter em bom estado de conservação o material a seu cargo; desempenhar as demais tarefas que se relacionem e enquadrem no âmbito da sua categoria profissional

## GRUPOS PROFISSIONAIS

## Conteúdo Funcional

Área Funcional	
Electricista	Executar a instalação e manutenção de instalações eléctricas de baixa tensão, de acordo com as normas de higiene, segurança e ambiente e dos regulamentos em vigor.
Electricista de Automóveis	Proceder à manutenção, diagnosticar anomalias, efectuar reparações em sistemas eléctricos de automóveis.
Estucador	Proceder ao revestimento e ulimação de pavimentos e edificações, aplicando-lhes uma ou várias camadas de argamassa de gesso ou de motivos especiais de estuque
Fiel de Armazém	Receber, armazenar e fornecer, contra requisição, matérias-primas, ferramentas, acessórios e materiais diversos, controlar as entradas e saídas dos materiais, registar e enviar periodicamente aos serviços toda a documentação necessária á contabilização das operações subsequentes, zelar pelas boas condições de armazenagem dos materiais, arruma-los e retira-los para fornecimento.
Fiel Condutor	Preparar o material necessário ao funcionamento das agências. Proceder à entrega aos agentes do material para os concursos. Apoiar no tempo remanescente nas tarefas genéricas superiormente determinadas.
Fogueiro	Vigiar as condições de funcionamento das caldeiras e restante equipamento, executar as manobras inerentes à sua condução, verificar e prevenir as condições de segurança e pessoal, assegurar a lubrificação do equipamento.
Jardineiro	Responsável por todas as operações inerentes ao normal desenvolvimento dos jardins e à manutenção e conservação, tais como preparação previa do terreno, limpeza, rega, aplicação dos tratamentos para assegurar o normal crescimento das plantas

## GRUPOS PROFISSIONAIS

## Conteúdo Funcional

Área Funcional	
Lubrificador	Proceder à lubrificação de máquinas, veículos automóveis e outros equipamentos com vista à sua conservação e normal funcionamento
Mecânico	Proceder à manutenção, diagnosticar anomalias e efectuar reparações nos diversos sistemas mecânicos de automóveis de acordo com os parâmetros e especializações técnicas e com as regras de segurança e de protecção ambiental aplicáveis.
Mecânico de Automóveis	Proceder à manutenção, diagnosticar anomalias, efectuar a substituição e montagem de componentes de sistemas mecânicos e eléctricos e desempanagem e o reboque de veículos automóveis.
Motorista	Conduzir viaturas para transporte de bens e pessoas, tendo em atenção a segurança dos utilizadores e dos bens; cuidar da manutenção das viaturas que lhe forem distribuídas, receber e entregar expediente ou encomendas; participar superiormente as anomalias verificadas
Oficial de Manutenção	Assegura a manutenção mecânica e eléctrica dos equipamentos instalados em edifícios, efectua levantamento de dados para os estudos de durabilidade e substituição no todo ou em parte do equipamento.
Operador Gráfico	Manuseia máquinas de acabamento assegurando o seu funcionamento. Realiza todos os trabalhos de preparação, separação e embalamento dos materiais.
Pedreiro	Executar alvenarias e acabamentos, montagem de estruturas e coberturas e proceder a diferentes assentamentos, tendo em conta as normas de construção estabelecidas e as medidas de segurança, higiene e saúde no trabalho

## GRUPOS PROFISSIONAIS

## Conteúdo Funcional

Área Funcional	
Pintor	Executar acabamentos, no exterior e no interior de edifícios, bem como em madeiras e superfícies metálicas, preparando e revestindo superfícies com tintas e vernizes, tendo em conta as medidas de segurança, higiene e saúde no trabalho.
Serralheiro	Executar acabamentos, no exterior e no interior de edifícios, bem como em madeiras e superfícies metálicas, preparando e revestindo superfícies com tintas e vernizes, tendo em conta as medidas de segurança, higiene e saúde no trabalho.
Telefonista	Estabelecer ligações telefónicas para o exterior e transmitir aos telefones internos as chamadas recebidas; prestar informações simples de acordo com as normas/protocolo; registar o movimento de chamadas e anotar, sempre que necessário, as mensagens que respeitem aos assuntos de serviço
<b>AUXILIARES</b>	Exerce funções de natureza executiva, diversificadas, bem determinadas, exigindo conhecimentos teóricos e de ordem prática, susceptíveis de poder e serem aprendidos no próprio local de trabalho (formação on Job).
Área Funcional	
Ajudante Lar e Centro Dia	Colaborar nas tarefas de alimentação dos utentes; presta-lhes cuidados de higiene e conforto; requisitando e distribuindo os respectivos artigos; proceder ao acompanhamento diurno e nocturno dos utentes, dentro e fora dos serviços e estabelecimentos.
Auxiliar Acção Médica	Colaborar, sob a orientação de técnicos de saúde na prestação de cuidados aos utentes, na manutenção das condições de limpeza e higienização nas instalações e no apoio logístico e administrativo no serviço e/ou unidade integrados em estabelecimentos de cuidados de saúde.

**Área Funcional**

Auxiliar Técnico Administrativo	Desempenhar tarefas de apoio administrativo, de conferência, de catalogação e busca ou arquivo de documentos, conferência de folhas de receita, expedição de correspondência e outras tarefas de expediente geral.
Auxiliar Alimentação	Preparar os géneros destinados a confecções; participar na confecção e ulitimação das refeições; executar o empacotamento e acondicionamento da comida; proceder à limpeza da sua secção e utensílios.
Auxiliar Serviços Gerais	Executar todas as tarefas inerentes à limpeza das instalações, equipamentos e instalações.
Fiel Auxiliar Armazém	Armacenar e arrumar em locais apropriados os materiais; cuida da sua conservação e distribuição; fornecer os produtos e artigos requisitados pelos diversos serviços; manter e assegurar a limpeza do respectivo serviço.
Operador Lavandaria	Executar todas as tarefas inerentes ao tratamento de roupas; receber, lavar, passar a ferro, dobrar, arrumar e distribuir as roupas; preparar e por em funcionamento o equipamento existente; proceder à limpeza das instalações, equipamentos e utensílios do seu sector.
Operador Armazém	Efectuar as operações de recepção, codificação, armazenagem, movimentação, expedição e inventariação de mercadorias.
Operador Reprografia	Proceder à reprodução de documentos escritos ou desenhados, operando com máquinas heliográficas, fotocopiadoras ou duplicadoras de mecânica simples e efectuar pequenos acabamentos relativos à mesma reprodução, tais como alcançar, agrafar e encadernar, registar o movimento de reprografia e cuidar da manutenção do equipamento a seu cargo.

## ANEXO II

**Retribuição e outras atribuições patrimoniais****Subsídio de refeição**

O montante do subsídio de refeição é de Euros 4,27€

**Subsídio de penosidade/insalubridade**

O montante do subsídio de penosidade/insalubridade é de Euros 4,49€

**Subsídio de turno**

O subsídio de turno é de 15 % da retribuição de trabalho a laborar em regime de 2 turnos e de 25 % a laborar em regime de 3 turnos.

**Ajudas de custo e deslocações****Montantes diários de ajudas de custo**

Trabalhadores	Em território nacional	No estrangeiro
Escalão III	62,75€	148,91€

Escalão II	51,05€	131,54€
Escalão I	46,86€	111,88€
Membros da mesa, Administradores Delegados e Directores de 1.º Nível	69,19€	167,07€

**Deslocação em automóvel próprio**

Valor de 0,40€/ km a pagar pelo uso de automóvel próprio.

**Abono para falhas**

Montante movimentado	Abono mensal
De 100,00€ a 2.500,00€	7,48€
De 2.501,00€ a 5.000,00€	9,98€
Superior a 5.000,00€	12,47€



## ANEXO III

## Carreiras profissionais, níveis salariais e condições de ingresso

Carreira - técnicos superiores				Euros
Áreas	Nível	Índice	Valor ind.	Vencimento
Animador Sócio-cultural, Arquitecto, Arquivo, Serviço Social, Biblioteca e Documentação, Ciências Educação, Jurista, Educador Social, Engenheiro, Informático, Geógrafo, Higiene e Segurança, História, Organização e Gestão Pessoal/Financeiros, Psicólogo, Saúde-Farmácia, Saúde-Laboratório, Sociólogo, Recursos Humanos, Técnico Superior docente (ensino superior)	1	3,32	343,28	<b>1.139,69 €</b>
	2	4,00	343,28	<b>1.373,12 €</b>
	3	4,60	343,28	<b>1.579,09 €</b>
	4	4,75	343,28	<b>1.630,58 €</b>
	5	5,10	343,28	<b>1.750,73 €</b>
	6	5,60	343,28	<b>1.922,37 €</b>
	7	5,90	343,28	<b>2.025,35 €</b>
	8	6,50	343,28	<b>2.231,32 €</b>
	9	6,60	343,28	<b>2.265,65 €</b>
	10	6,90	343,28	<b>2.368,63 €</b>
	11	7,30	343,28	<b>2.505,94 €</b>
	12	7,70	343,28	<b>2.643,26 €</b>
	13	8,30	343,28	<b>2.849,22 €</b>
	14	9,00	343,28	<b>3.089,52 €</b>

A evolução/progressão de cada uma das carreiras de técnico superior aqui previstas desenvolve-se nos 14 níveis constantes do quadro acima indicado.

**Condições de ingresso:****Princípios gerais**

A admissão faz-se de acordo com a formação de cada indivíduo para o nível correspondente, de acordo com os requisitos infra definidos, contudo, se a experiência ou especiais qualificações do trabalhador, necessidades funcionais, situações do mercado de trabalho, equilíbrios remuneratórios internos, ou outras razões atendíveis, justificarem poderão ser colocados em níveis diferentes de acordo com orientações superiormente decididas.

**1.º Nível**

Possuir curso académico cuja formação mínima seja de 3 anos e que confira grau académico. (licenciatura de acordo com o processo de Bolonha).

**2.º Nível**

Possuir o exigível para ingresso no 1.º nível e possuir no mínimo 2 anos de experiência profissional, comprovada, na área de enquadramento.

Ou possuir formação superior em curso que confira licenciatura cuja duração mínima de 4 anos, e/ou 2.º ciclo dos cursos do processo de Bolonha.

Carreira - técnico				Euros
Áreas	Nível	Índice	Valor ind.	Vencimento
Engenheiro, Inspector/ Auditor/ Inspector de Jogos Sociais, Téc. Aplic. Métodos e Técnicas de Apoio, Técn. Diagnóstico e Terapêutica, Técn. Educador Social, Docente (não superior), Informáticos	1	2,38	343,28	<b>817,01 €</b>
	2	2,95	343,28	<b>1.012,68 €</b>
	3	3,40	343,28	<b>1.167,15 €</b>
	4	4,00	343,28	<b>1.373,12 €</b>
	5	4,20	343,28	<b>1.441,78 €</b>
	6	4,40	343,28	<b>1.510,43 €</b>
	7	4,60	343,28	<b>1.579,09 €</b>
	8	4,75	343,28	<b>1.630,58 €</b>
	9	5,00	343,28	<b>1.716,40 €</b>
	10	5,45	343,28	<b>1.870,88 €</b>
	11	5,60	343,28	<b>1.922,37 €</b>
	12	5,90	343,28	<b>2.025,35 €</b>
	13	6,50	343,28	<b>2.231,32 €</b>

A evolução /progressão de cada uma das carreiras de técnicos aqui previstas desenvolve-se nos 13 níveis constantes do quadro acima indicado.

**Condições de ingresso:****Princípios gerais**

Considera-se um grupo residual dado a nova estrutura académica não prever a saída profissional de cursos com bacharelato.

No entanto para ingressar neste grupo profissional a condição de ingresso é a de possuir curso superior que não confira grau de licenciatura em área de formação adequada ao conteúdo funcional do posto de trabalho a ocupar.

Carreira - chefias intermédias				Euros
	Esc.	Índice	Valor ind.	Vencimento
Encarregado (a extinguir quando vagar)	1	3,00	343,28	<b>1.029,84 €</b>
	2	3,11	343,28	<b>1.067,60 €</b>
	3	3,32	343,28	<b>1.139,69 €</b>
	4	3,40	343,28	<b>1.167,15 €</b>
Encarregado armazém (a extinguir quando vagar)	1	3,00	343,28	<b>1.029,84 €</b>
	2	3,11	343,28	<b>1.067,60 €</b>
	3	3,32	343,28	<b>1.139,69 €</b>
	4	3,40	343,28	<b>1.167,15 €</b>

Chefe de sector	1	2,44	343,28	<b>837,60 €</b>
	2	2,49	343,28	<b>854,77 €</b>
	3	2,59	343,28	<b>889,10 €</b>
	4	2,69	343,28	<b>923,42 €</b>
Chefe serviços	1	2,80	343,28	<b>961,18 €</b>
	2	3,00	343,28	<b>1.029,84 €</b>
	3	3,21	343,28	<b>1.101,93 €</b>
	4	3,37	343,28	<b>1.156,85 €</b>

<b>Carreira – técnicos profissionais e operários altamente qualificados</b>				
				<b>Euros</b>
<b>Áreas</b>	<b>Nível</b>	<b>Índice</b>	<b>Valor ind.</b>	<b>Vencimento</b>
	1	1,81	343,28	621,34
Técnico Profissional Administrativo, Auxiliar Educação, Assistente de Contact Center,	2	1,99	343,28	683,13
Técnico Profissional Arquivo, Biblioteca e Documentação	3	2,14	343,28	734,62
Desenhador, Massagista, Fiscal Técnico Obras	4	2,33	343,28	799,84
Monitor ATL, Montador Transportador	5	2,44	343,28	837,60
Operador Microfilmagem, Técnico Auxiliar	6	2,54	343,28	871,93
Técnico Manutenção on-line	7	2,62	343,28	899,39
Monitor Formação Profissional	8	2,74	343,28	940,59
Técnico Profissional Audiovisuais	9	2,90	343,28	995,51
Técnico Profissional de Saúde	10	3,16	343,28	1.084,76
	11	3,32	343,28	1.139,69
	12	3,60	343,28	1.235,81

A evolução/progressão de cada uma das carreiras dos técnicos profissionais, e operários altamente qualificados aqui previstas desenvolve-se nos 12 níveis constantes do quadro acima indicado.

#### **Condições de ingresso:**

##### **1.º Nível**

Possuir 12.º ano de escolaridade sem prática profissional e conhecimentos na área de enquadramento (informática, ou outra).

##### **2.º Nível**

Possuir 12.º ano de escolaridade efectuado a partir de cursos de formação profissional na área de enquadramento (expl. auxiliar de educação com formação no IEFP na ma-

téria).

##### **3.º Nível**

Possuir 12.º ano e especialização em áreas específica de manutenção de acordo com o enquadramento (aplica-se a monitores de formação profissional, a quem é exigido simultâneo o CAP e carteira profissional).

<b>Carreira - operários qualificados</b>				
				<b>Euros</b>
<b>Áreas</b>	<b>Nível</b>	<b>Índice</b>	<b>Valor ind.</b>	<b>Vencimento</b>
Canalizador, Carpinteiro	1	1,61	343,28	<b>552,68 €</b>
Costureira, Cozinheiro	2	1,65	343,28	<b>566,41 €</b>
Electricista, Electricista de Automóveis	3	1,70	343,28	<b>583,58 €</b>
Estucador, Fiel de Armazém	4	1,81	343,28	<b>621,34 €</b>
Fiel Condutor, Fogueiro	5	1,89	343,28	<b>648,80 €</b>
Jardineiro, Lubrificador	6	1,99	343,28	<b>683,13 €</b>
Mecânico, Mecânico de Automóveis,	7	2,04	343,28	<b>700,29 €</b>
Motorista, Oficial de Manutenção	8	2,09	343,28	<b>717,46 €</b>
Operador Máquinas Acabamentos Gráficos	9	2,18	343,28	<b>748,35 €</b>
Pedreiro, Pintor, Serralheiro	10	2,33	343,28	<b>799,84 €</b>
Serralheiro Mecânico, Telefonista	11	2,44	343,28	<b>837,60 €</b>
	12	2,59	343,28	<b>889,10 €</b>

A evolução/progressão de cada uma das carreiras dos operários qualificados e semi-qualificados aqui previstas desenvolve-se nos 12 níveis constantes do quadro acima indicado.

#### **Condições de ingresso:**

##### **1.º Nível**

Formação geral correspondente à escolaridade obrigatória.

##### **2.º Nível**

Formação geral correspondente à escolaridade obrigatória e 1 ano de experiência profissional.

##### **3.º Nível**

Formação geral correspondente à escolaridade obrigatória e 2 anos de experiência profissional ou 9.º ano de escolaridade na área de formação de enquadramento nível 3.

<b>Carreira - auxiliares</b>				
				<b>Euros</b>
<b>Áreas</b>	<b>Nível</b>	<b>Índice</b>	<b>Valor ind.</b>	<b>Vencimento</b>
Ajudante Lar e Centro Dia	1	1,50	343,28	<b>514,92 €</b>
Auxiliar Acção Médica	2	1,55	343,28	<b>532,08 €</b>
Auxiliar Alimentação	3	1,70	343,28	<b>583,58 €</b>
Auxiliar Serviços Gerais	4	1,75	343,28	<b>600,74 €</b>

Auxiliar Administrativo	5	1,84	343,28	<b>631,64 €</b>
Fiel Auxiliar Armazém	6	1,94	343,28	<b>665,96 €</b>
Operador Lavandaria Operador Armazém	7	2,14	343,28	<b>734,62 €</b>
Operador Reprografia	8	2,28	343,28	<b>782,68 €</b>

A evolução/progressão de cada uma das carreiras dos auxiliares aqui previstas desenvolve-se nos 8 níveis constantes do quadro acima indicado.

**Condições de ingresso:**

1.º Nível

Habilitações ao nível da escolaridade obrigatória, sem experiência profissional.

2.º Nível

Formação habilitacional ao nível de escolaridade obrigatória e um nível de 2 anos de experiência na área de enquadramento.

O presente acordo é aplicável a todo o território nacional onde a SCML prossegue os seus fins.

Este acordo aplicável à SCML, cujo âmbito da sua actividade se insere no sector de acção social, vai ser assinado pelas partes outorgantes, anexando-se, para o efeito, os respectivos títulos de representação nos termos legais exigidos para o presente acto.

Lisboa, 14 de Janeiro de 2013.

Pela Santa Casa da Misericórdia de Lisboa:

O Provedor, *Pedro Miguel de Santana Lopes*, na qualidade de representante legal.

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

*Luís Henrique Moreira Romão Esteves*, na qualidade de mandatário.

*Paulo César dos Santos Soares*, na qualidade de mandatário.

Pelo STFPSN - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte:

*Maria do Céu Dias Gonçalves Monteiro*, na qualidade de mandatária.

Depositado em 1 de fevereiro de 2013, a fl. 133 do livro n.º 11, com o n.º 8/2013, 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

### **Aviso sobre a data da cessação da vigência do acordo de empresa entre a Rodoviária de Lisboa, SA e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA e o SNM - Sindicato Nacional dos Motoristas**

1- A empresa Rodoviária de Lisboa, SA requereu em 28 de setembro de 2012, a publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência do acordo de empresa (AE) entre a Rodoviária de Lisboa, SA e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA e o SNM - Sindicato Nacional dos Motoristas.

2- O referido acordo de empresa, inicialmente celebrado apenas com o SITRA e ao qual o SNM aderiu, por acordo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.ª série n.º 25 de 22 de maio de 1992, foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1992, com alterações subsequentes a última das quais no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 30, de 20 de agosto de 2001.

3- A empresa Rodoviária de Lisboa procedeu à denúncia da convenção, em 5 de maio de 2004, junto do Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA e do SNM - Sindicato Nacional dos Motoristas, nos termos do artigo 13.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de agosto e do n.º 1 do artigo 558.º do Código do Trabalho, na sua redação inicial, tendo sido acompanhada de uma proposta negocial global.

4- A denúncia foi recebida pelos referidos sindicatos, igualmente, em 5 de maio de 2004.

5- O SITRA - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e afins alterou, em 2005, a sua denominação para Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes – SITRA, conforme alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de maio de 2005.

6- O acordo de empresa entre a Rodoviária de Lisboa SA e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes – SITRA e o SNM – Sindicato Nacional dos Motoristas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1992, foi objeto de várias alterações, encontrando-se em vigor, total ou parcialmente, as publicadas no mesmo Boletim, 1.ª série, n.º 30, de 15 de agosto de 1998, de 15 de agosto de 1999 e de 20 de agosto de 2001.

7- A cláusula 2.ª da convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 20 de agosto de 2001, estabelece a vigência mínima de 12 meses, nada referindo quanto à renovação da convenção após o decurso daquele prazo, nomeadamente a existência de qualquer cláusula que fizesse depender a cessação da sua vigência de subs-

tituição por outra convenção, pelo que há lugar à aplicação do regime legal supletivo de sobrevigência previsto nos n.º 2 e seguintes do artigo 557.º do Código do Trabalho, na sua redação inicial.

8- Após a denúncia, entre 12 de maio de 2004 e 8 de junho de 2004, foram estabelecidas negociações diretas entre as partes.

9- As partes recorreram à conciliação, cujo procedimento se iniciou em 8 de julho de 2004, e se deu por encerrado em 11 de outubro de 2004, sem que hajam logrado chegar a um entendimento. Não houve recurso a mediação nem a arbitragem.

10- Realizou-se a audiência dos interessados, ao abrigo do n.º 1 do artigo 100.º e do artigo 101.º do Código do Procedimento Administrativo, mediante a qual lhes foi comunicada a intenção de se proceder à publicação do aviso sobre a data de cessação da vigência da convenção e, bem assim, os respetivos fundamentos.

11- A Rodoviária de Lisboa SA e o SNM – Sindicato Nacional dos Motoristas não se pronunciaram.

12- O Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes – SITRA, pronunciou-se, manifestando discordância com a publicação do referido aviso alegando, em suma, que a convenção se mantém em vigor, pois a RL iniciou o «*processo negocial de revisão da convenção - mas não pretende que a mesma deixe de vigorar atenta a definição de revisão e denúncia definido e negociado nos termos do AE – que (...) pode ter o propósito de rever ou substituir, mas nunca de cessar ou extinguir*», invocando ter sido o facto de se terem encetado negociações sucessivas que «*(...) obstou a que o SITRA, no princípio da boa-fé negocial, solicitasse a passagem do processo às fases legais posteriores, previstas na legislação.*»

Mais referem que os preceitos legais invocados para a caducidade reportam-se apenas à Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, sendo estranho que o AE «*(...) tenha cessado os seus efeitos em 6 de maio de 2005 e as partes tenham prosseguido negociações ininterruptamente até 2012.*»

13- Porém, a Rodoviária de Lisboa cumpriu todas as formalidades necessárias, com vista à denúncia da convenção e o facto de as partes terem vindo a negociar, anualmente, o texto de uma nova convenção não obsta à caducidade da presente convenção. Por outro lado, refira-se, a decisão fundamenta-se apenas na redação inicial do artigo 557.º do CT por ser o regime de sobrevigência aí constante o legalmente aplicável no caso.

14- Deste modo, considerando que a comunicação da denúncia do AE/Rodoviária de Lisboa, e respetiva proposta negociada, foi rececionada pelas associações sindicais destinatárias - SITRA e SNM - em 5 de maio de 2004, esta renovou-se em 6 de maio de 2004, pelo período de um ano, que terminou em 6 de maio de 2005, por força da primeira parte da alínea b) do n.º 2 daquele artigo 557.º do CT.

15- O regime de sobrevivência constante do artigo 557.º do CT, na sua redação inicial, é claro: encontrando-se as partes em negociação no termo daquele primeiro período de renovação, a convenção coletiva renovar-se-ia por novo período de um ano, de acordo com a 2.ª parte da alínea b) do n.º 2 do artigo 557.º do CT, desde que as partes se mantivessem em negociação.

16- Porém, isso não aconteceu, pois, em 6 de maio de 2005, as partes já haviam concluído o processo negociado. Ou seja, todas as negociações decorreram ainda durante o ano de 2004, incluindo a conciliação, cujo procedimento se deu por concluído em 11 de outubro do mesmo ano.

17- A demais, não foi iniciado qualquer procedimento de arbitragem, conforme era facultado às partes, nos termos do n.º 3 do artigo 557.º do CT, pelo que, a convenção apenas se renovou uma vez, até 6 de maio de 2005, data em que cessou os seus efeitos, nos termos do n.º 4 do artigo 557.º do CT, na sua redação inicial.

18- Do que se vem de expender resulta, pois, haver lugar à publicação do aviso sobre a data de cessação da vigência do AE/Rodoviária de Lisboa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1992 com as alterações subsequentes em vigor, a última das quais no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 30, de 20 de agosto de 2001, uma vez que o mesmo cessou os seus efeitos no termo do dia 6 de maio de 2005, nos termos do n.º 4 do artigo 557.º do CT, na sua redação inicial.

19- Assim, ao abrigo do n.º 2 do artigo 581.º do CT, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, determino a publicação do seguinte aviso:

O acordo de empresa entre a Rodoviária de Lisboa e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes – SITRA e o SNM – Sindicato Nacional dos Motoristas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1992, incluindo as alterações, total ou parcialmente em vigor, publicadas no mesmo Boletim, 1.ª série, n.º 30, de 15 de agosto de 1998, de 15 de agosto de 1999 e de 20 de agosto de 2001, cessou a sua vigência no termo do dia 6 de maio de 2005, em relação a todos os seus outorgantes, nos termos do n.º 4 do artigo 557.º do Código do Trabalho, na sua redação inicial.

Lisboa, 29 de janeiro de 2013. - A Diretora-Geral, *Isilda Maria da Costa Fernandes*.

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA

Por sentença proferida em 16 de outubro de 2012 e transitada em julgado em 31 de outubro de 2012, no processo n.º 2244/12.3TTLSB, que correu termos no Tribunal de Trabalho de Lisboa, 4.º Juízo, 1.ª Secção, em que foi autor o Ministério Público e réis a «Sidul Açúcares, Unipessoal, L.ª» e a «FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços», foi declarada a nulidade da alínea n) do n.º 1 da cláusula 61.ª, das alíneas b), c), f) e h) do n.º 1 da cláusula 94.ª e da cláusula 96.ª do acordo de empresa entre a Sidul Açúcares, Unipessoal, L.ª e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Em-*

*prego* n.º 15, de 22 de abril de 2012, por violação de normas de natureza imperativa - alínea b) do n.º 3 do artigo 3.º e alínea a) do n.º 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e artigos 280.º, 294.º e 295.º do Código Civil, e a sua substituição pelas normas violadas do Código do Trabalho

Assim, em cumprimento do n.º 4 do artigo 479.º do Código do Trabalho, publica-se de seguida a referida sentença no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Sentença do Tribunal do Trabalho de Lisboa, 4.º Juízo, 1.ª secção, proferida nos autos de ação de processo especial de contencioso n.º 2244/12.3TTLSB, nos termos e

## para os efeitos previstos no artigo 479.º, n.º 4 do Código do Trabalho

### I

O tribunal é competente em razão da nacionalidade, da hierarquia e da matéria.

O processo é o próprio e mostra-se isento de nulidades.

As partes são dotadas de personalidade e de capacidade judiciárias, são legítimas e estão devidamente patrocinadas.

Não há excepções, nulidades ou quaisquer outras questões prévias que obstem ao conhecimento do mérito da causa.

### II

O estado dos autos fornece já os elementos necessários para que se possa proferir a imediata decisão da causa pelo que, e ao abrigo do disposto no artigo 61.º n.º 2, *ex vi* artigo 185.º, ambos do Cód. Proc. Trabalho, procede-se de imediato ao conhecimento do pedido e decisão do mérito da causa.

### III

Veio o Ministério Público intentar a presente acção de anulação de cláusulas de decisão arbitral contra - «Sidul Açúcares, Unipessoal, L.ª», com sede na Estrada Nacional 10, km 10.5, 2690-390, Santa Iria de Azóia e - «FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços», com sede na Av. Marquês de Tomar, n.º 44, 4.º, 1069-190, Lisboa, alegando, em síntese, que entre as duas rés foi celebrado um acordo de empresa do qual constam cláusulas desconformes com a lei.

Concluiu pedindo a declaração de nulidade das referidas cláusulas e a sua substituição pelas disposições legais constantes do Código do Trabalho.

Citadas, as rés não contra-alegaram.

### IV

Consideram-se assentes os seguintes factos, atento o teor dos documentos juntos aos autos:

1- Em 22 de Abril de 2012 foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 15 o acordo de empresa entre a Sidul Açúcares, Unipessoal, L.ª e a Fetese - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços que pode ser consultado em [http://bte.gep.mtss.gov.pt/completos/2012/bte15\\_2012.pdf](http://bte.gep.mtss.gov.pt/completos/2012/bte15_2012.pdf), páginas 1253 a 1297 - cfr. doc.1.

2- Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 479.º do Código do Trabalho e n.º 1 do artigo 9.º do Decreto-Lei 76/2012 de 26 de Março, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego deu conhecimento de tal acordo de empresa ao Ministério Público, através de ofício que se junta como doc. 2 - cfr. doc.2.

3- O qual deu entrada nos serviços do Ministério Público no Tribunal do Trabalho em 23 de Maio de 2012 - cfr. doc. 2.

4- Conforme o parecer fundamentado n.º 26/2012/CITE/IRCT-n, verificam-se desconformidades entre as cláusulas daquele acordo de empresas e a lei, por discriminação de-

corrente de violação de disposições em matéria de igualdade e não discriminação em função do género, conforme apreciação efectuada pela CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego) na reunião realizada em 22 de Maio de 2012.- cfr. doc. n.º 3.

Do direito.

Seguindo a petição inicial, constata-se que a cláusula 61.ª, n.º 1, alínea *n*) do acordo de empresa objecto da presente acção estabelece que:

1- Consideram-se faltas justificadas as que prévia ou posteriormente a entidade patronal autorize e as motivadas por:  
*n*) Até dois dias consecutivos por nascimento de filho.

Esta cláusula contratual trata da licença de parentalidade exclusiva do pai e, de facto, encontra-se em contradição com o que se dispõe no artigo 43.º do Código do Trabalho que estabelece, para além dos dois dias previstos no acordo de empresa, mais oito dias úteis, seguidos ou interpolados, nos trinta dias seguintes ao nascimento do filho. E estes dez dias devem ser gozados com carácter de obrigatoriedade. Acresce que o n.º 2 do mesmo artigo atribui ao pai o direito a mais 10 dias de licença, seguidos ou interpolados, gozados em simultâneo com a licença parental inicial da mãe. Deste modo aquela cláusula 61.ª, n.º 1, alínea *n*) do acordo de empresas viola o disposto nos artigos 43.º e 250.º do Código do Trabalho.

Por sua vez estabelece a cláusula 94.ª, n.º 1, alínea *a*) do acordo de empresa que:

«1- *Sem prejuízo dos direitos e garantias estipulados neste contrato para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são ainda assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados e com salvaguarda, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa.*

*b) Faltar, no período da maternidade, durante 90 dias, dos quais 60 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 sê-lo antes, no todo ou em parte. Sempre que a trabalhadora o deseje, pode gozar as férias a que tem direito imediatamente antes ou depois do parto.»*

A norma vertida na alínea *b*), contraria expressamente o disposto no n.º 1, do artigo 40.º do Código do Trabalho, que estabelece que a licença maternal inicial varia entre 120 e 150 dias. Viola, igualmente, o estatuto legal da licença parental do pai, uma vez que omite qualquer referência a este, ao contrário do previsto no n.º 1 do artigo 40.º do Código do Trabalho, sendo certo que um qualquer instrumento de regulamentação colectiva de trabalho não pode limitar ou condicionar a licença parental inicial do pai sob pena de ilegalidade. Deste modo a cláusula 94.ª, n.º 1, alínea *b*) do acordo de empresa viola o disposto no artigo 40.º, n.º 1 do Código do Trabalho.

Por outro lado, a cláusula 94.ª, alínea *c*) do mesmo acordo estabelece que:

«*c) Nos casos de aborto não provocado ou parto de nado-morto, a licença referida na alínea anterior será de 30 dias. Sempre que a trabalhadora o deseje, pode gozar as férias a que tem direito imediatamente depois da licença referida nesta alínea.»*

Esta norma, ao fazer uma distinção quanto à forma como ocorreu a interrupção da gravidez, viola o disposto no n.º 1 do artigo 38.º do Código do Trabalho, que estabelece genericamente licença para interrupção da gravidez, não cuidando de distinguir a causa da interrupção. Uma vez que a lei não estabelece equiparação, para efeito de licença, entre as situações de parto de nado morto e a interrupção da gravidez, nos casos de parto de nado morto, os pais têm direito à licença parental em qualquer uma das modalidades previstas no artigo 39.º do Código do Trabalho. Assim, tal cláusula 94.ª alínea c) é ilegal, por violar as preditas normas legais imperativas, nomeadamente o n.º 1, do artigo 38.º do Código do Trabalho.

Acresce que a cláusula 94.ª alínea f) do mesmo acordo estabelece que:

«f) *Interromper o trabalho diário para assistir aos filhos pelo total de uma hora durante o 1º ano após o parto, repartida pelo máximo de dois períodos, podendo utilizar este período antes do final do seu dia normal de trabalho sem diminuição de retribuição nem redução do período de férias.*»

Esta disposição viola o disposto no n.º 3 do artigo 47.º do Código do Trabalho, que estabelece que diariamente a mãe goza de dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada. Além disso, não estabelece a norma previsão de dispensa para aleitação por parte do pai, assim violando o disposto no n.º 2 do artigo 47.º do Código do Trabalho. Consequentemente, tal norma viola os n.ºs 2 e 3 do artigo 47.º do Código do Trabalho.

Verifica-se, ainda, que a cláusula n.º 94.ª alínea h) do aludido acordo estabelece que:

«h) *Ser dispensada da comparência ao trabalho, quando o peça, até dois dias em cada mês, com perda de vencimentos.*»

Ora, o conceito de discriminação positiva previsto no artigo 27.º do Código do Trabalho está previsto para medidas temporárias e destina-se a compensar desigualdades de oportunidade e de tratamento, que não se descortina na cláusula em causa. Assim, tal cláusula expressa uma discriminação em função do sexo, uma vez que não prevê dispensa idêntica para o homem, violando frontalmente o disposto no n.º 1 do artigo 47.º do Código do Trabalho, que prevê o direito a igualdade de tratamento dos trabalhadores, não podendo haver discriminação de género.

Por último, a cláusula 96.ª do acordo sub judice estabelece que:

«1- *A fim de facilitar a prestação de trabalho por parte das mulheres com responsabilidades familiares, as entidades patronais procurarão criar, manter ou colaborar em obras de interesse social, designadamente infantários, jardins infantis e estabelecimentos análogos quando a dimensão da empresa o justifique.*

2- *Consideram-se com responsabilidades familiares as mulheres casadas e não separadas judicialmente de pessoas e de bens ou de facto e as que, não se encontrando nestas condições, tenham um agregado familiar a seu cuidado.*»

O n.º 1 da predita cláusula, ao limitar os mecanismos de conciliação somente às trabalhadoras, viola o disposto no ar-

tigo 24.º, n.º do Código do Trabalho, que estabelece como princípio a não discriminação do género. Além disso, o n.º 2 da aludida cláusula, ao pretender definir o que se entende por mulheres trabalhadoras, sugere que na classificação efectuada existe uma espécie de graduação entre elas. Por outro lado, uma vez mais se omite qualquer referência aos homens, que são também susceptíveis de assumir responsabilidades familiares. Assim, tais normas são ilegais porquanto violam o disposto no artigo 24.º do Código do Trabalho.

Em suma, as referidas cláusulas 61.º, n.º 1, alínea n), 94.º, n.º 1, alínea b), c), f) e h) e 96.º, enfermam de nulidades por violação de normas de natureza imperativa - artigos 3.º, n.º 3 alínea b) e 478.º, n.º 1 alínea a) do Código do Trabalho e artigos 280.º, 294.º e 295.º do Código Civil.

## V - Decisão

Pelo exposto, julga-se procedente a presente acção e, em consequência, declara-se a nulidade das cláusulas 61.º, n.º 1, alínea n), 94.º, n.º 1, alínea b), c), f) e h) e 96.º, do acordo de empresa outorgado entre as rés e a sua substituição pelas normas citadas supra do Código do Trabalho.

Custas pelos réus.

Registe, notifique e cumpra o disposto nos artigos 479.º n.º 4 do Código do Trabalho e artigo 186.º 1 do Cód. Proc. Trabalho.

Lisboa, 16 de Outubro de 2012.

A Juiz de Direito.

**Por sentença proferida em 30 de outubro de 2012 e transitada em julgado em 27 de novembro de 2012, no processo n.º 1382/11.4TTPT, que correu termos no Tribunal de Trabalho do Porto, Juízo Único, 2.ª Secção, em que foi autor o Ministério Público e rés a «APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo» e a «FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal», foi declarada parcialmente nula, porque discriminatória, a norma constante da alínea b) do n.º 4 da cláusula 143.ª do contrato coletivo entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (revisão global), publicado no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 31, de 22 de agosto de 2011, na parte em que se refere «à trabalhadora com filho menor de 12 meses»**

Assim, em cumprimento do n.º 4 do artigo 479.º do Código do Trabalho, publica-se de seguida a referida sentença no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

**Sentença do Tribunal do Trabalho do Porto, Juízo Único, 2.ª secção, proferida nos autos de ação de processo especial de contencioso n.º 1382/11.4TTPRT, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 479.º, n.º 4 do Código do Trabalho**

**Relatório**

1.1- O Ministério Público junto deste Tribunal do Trabalho intentou a presente acção especial de declaração de nulidade de norma de Convenção Colectiva de Trabalho, ao abrigo do disposto no artigo 183.º e seguintes do Código de Processo do Trabalho, «ex vi» do artigo 186-G n.º 2 do mesmo diploma; contra «APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo», com sede no Porto; e contra «FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal», com sede em Lisboa, pedindo que seja declarada a nulidade da Cláusula 143.ª n.º 4 alínea b), da Convenção Colectiva de Trabalho celebrada entre as rés, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 31, de 22 de agosto de 2011.

Alegou para tal, em síntese, que a mencionada cláusula viola a norma imperativa prevista no artigo 59.º do Código do Trabalho, uma vez que limita a possibilidade de recusa a prestar trabalho suplementar aos pais que gozam o remanescente da licença de maternidade da mãe, não atribuindo essa possibilidade igualmente aos trabalhadores do sexo masculino com filhos de idade inferior a 12 meses.

1.2- A 1.ª ré contestou, reconhecendo o vício apontado à cláusula mencionada na petição inicial. Contudo, defende que tal cláusula não deve ser declarada nula, mas tão expurgada da parte discriminatória e estendida ao género discriminado.

1.3- A 2.ª ré contestou, aceitando, no essencial, a factualidade alegada na petição inicial, mas defendendo que a redacção da cláusula em causa deve ser alterada em consonância com o espírito que levou à sua consagração, que coincide com a redacção constante do artigo 59.º do Código do Trabalho.

1.4- O tribunal é competente em razão da nacionalidade, da matéria e da hierarquia.

Inexistem nulidades que afectem todo o processo.

As partes são dotadas de personalidade e capacidade judiciárias e têm legitimidade.

Inexistem outras excepções dilatórias que obstem à apreciação do mérito da causa.

1.5- Não se vislumbra a pertinência de quaisquer diligências probatórias que o tribunal deva realizar, com vista à boa decisão da causa.

Com efeito, o processo contém em si todos os elementos que permitem conhecer de imediato do mérito da causa, pelo que se passa a fazê-lo, passando o presente despacho a ter o valor de sentença - artigo 61.º n.º 2 do Código de Processo do Trabalho, «ex vi do artigo 185.º n.º 1 do mesmo diploma.

**2 - Fundamentação**

**2.1 - Factos provados**

a) Encontra-se publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 31, de 22 de agosto de 2011, páginas 3357 e seguintes, uma Convenção Colectiva de Trabalho celebrada entre as aqui Rés, cuja cláusula 143.º, entre outras coisas, dispõe no seu número 4 que:

« (...) b) A trabalhadora grávida ou com filho menor de 12 meses e o pai que esteja a gozar o remanescente da licença de maternidade da mãe não estão obrigados a prestar trabalho suplementar. (...)».

**2.2 - Do direito**

1- Em primeiro lugar, coloca-se ao tribunal a questão de saber se a cláusula 143.ª n.º 4 alínea b) da Convenção Colectiva de Trabalho celebrada entre as partes viola, ou não, norma legal imperativa.

Com efeito, na mencionada norma convencional – cujo teor integral se encontra transcrito no capítulo anterior – ficou consagrado o direito das mulheres grávidas ou com filhos menores de 12 meses; bem como dos homens que se encontrem no gozo do remanescente da licença de maternidade da mãe, a poderem recusar-se a prestar trabalho suplementar.

Ora, no que concerne ao direito por ela atribuído às grávidas e aos homens que se encontrem no gozo do remanescente da licença de maternidade, não resulta da norma a existência de qualquer elemento discriminatório, uma vez que os mesmos se reportam a circunstâncias exclusivas do sexo a que se destina.

Assim, nessas partes a norma em causa é perfeitamente válida e lícita.

Sucedem porém que, sem qualquer explicação plausível, o direito à recusa de prestar trabalho suplementar não foi também atribuído aos trabalhadores do sexo masculino que sejam pais de crianças com menos de 12 meses, apenas o tendo sido às trabalhadoras (naturalmente do sexo feminino) que se encontrem nessa situação concreta.

Tal disposição vai, por isso, frontalmente ao arrepio do disposto no artigo 59.º n.º 1 do Código do Trabalho, no qual se concede expressamente aquele direito tanto aos trabalhadores como às trabalhadoras com filhos de idade inferior a 12 meses.

E faz sentido que esta última seja a solução válida, uma vez que restringir a concessão deste direito apenas a um dos sexos consubstanciaria uma evidente violação do princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo, constitucionalmente consagrado.

Assim sendo, não podem subsistir quaisquer dúvidas de que, nessa parte, o referido artigo da Convenção Colectiva de Trabalho em causa viola norma legal imperativa, o que é expressamente proibido pelo artigo 478.º n.º 1 a) do Código do Trabalho.

2- Aqui chegados, cumpre então apreciar a segunda questão que de imediato se tem de resolver, ou seja, qual a consequência desta primeira conclusão para a validade da norma convencional em causa.

Efectivamente, nos respectivos articulados as partes divergiram quanto à solução a dar a esta problemática.



Assim, na petição inicial o Ministério Público peticionou a declaração pura e simples de nulidade da norma convencional.

Já as rés defendem que o tribunal deve proceder a uma rectificação ou repristinação dessa mesma norma, embora proponham soluções diversas para atingir tal objectivo: a 1.ª ré vai no sentido que a norma deve ser expurgada do elemento discriminatório e estendida ao género masculino; enquanto a 2.ª ré preconiza que a redacção da mesma seja alterada, passando a reproduzir integralmente o teor do artigo 59.º n.º 1 do Código do Trabalho.

Analisemos então esta problemática.

O artigo 294.º do Código Civil dispõe expressamente que os negócios celebrados contra disposição legal de carácter imperativo são nulos, salvo nos casos em que outra solução resulte da lei.

Sabemos já que a cláusula 143.ª n.º 4 alínea b) da Convenção Colectiva de Trabalho celebrada entre as Rés contém, no seu normativo, uma parte que viola norma legal de carácter imperativo, mais concretamente o disposto no artigo 59.º n.º 1 do Código do Trabalho.

Como tal, a primeira conclusão que devemos desde logo extrair é que essa mesma cláusula deve ser mantida no que concerne ao respectivo teor em que tal violação não existe.

Ou seja, no que respeita às mulheres grávidas e aos homens que se encontrem no gozo do remanescente da licença de maternidade, tal norma é perfeitamente lícita e conforme à lei, pelo que não existe qualquer fundamento para a anular.

O busflis da questão passa, por isso, apenas pelo segmento da norma que comporta o elemento discriminatório.

Ora, o artigo 479.º do Código do Trabalho, nos seus n.ºs 3 e 4, dispõe expressamente que o objectivo da presente acção – que foi intentada, recorde-se, na sequência do procedimento de apreciação fundamentada sobre a legalidade, em matéria de igualdade e não discriminação, previsto no n.º 1 desse mesmo artigo 479.º do Código do Trabalho, e que constitui uma inovação absoluta instituída por este diploma – é a declaração de nulidade das disposições ilegais em matéria de igualdade e não discriminação.

Daí que, efectuando uma simples interpretação literal daquele artigo 479.º do Código do Trabalho, tudo aponta no sentido de que a solução pretendida pelo legislador, face à existência de cláusulas convencionais discriminatórias, foi a respectiva declaração da sua nulidade.

Aliás, essa específica intenção do legislador pode ainda aferir-se da interpretação do artigo 26.º do Código do Trabalho, mais concretamente da conjugação dos seus n.ºs 2 e 3, do qual resulta que a disposição de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que estabeleça condições de trabalho aplicáveis exclusivamente a trabalhadores de um dos sexos; bem como a disposição que seja contrária ao princípio da igualdade em função de outro factor de discriminação, considera-se substituída pela disposição mais favorável aplicável a trabalhadores de ambos os sexos.

Como conclui Diogo Vaz Marecos, in «Código do Trabalho Anotado», 2010, página 143, por efeito deste artigo 26.º comina-se com a nulidade a disposição de instrumento de regulação colectiva de trabalho que seja discriminatória ou

que conduza a resultados discriminatórios.

Essa solução resulta ainda claramente da leitura da «Exposição de Motivos que Acompanhou a Proposta de Lei n.º 216/X», aprovada em Conselho de Ministros de 26 de Junho de 2008, na qual se consignou expressamente que as disposições discriminatórias constantes de Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, que selam declaradas judicialmente nulas no âmbito do procedimento de apreciação fundamentada sobre a legalidade, em matéria de igualdade e não discriminação, consideram-se substituídas pelas disposições mais favoráveis aplicáveis à generalidade dos trabalhadores.

Ou seja, da interpretação conjugada de vários elementos normativos diversos, é manifesto que a intenção do legislador foi que nestes casos a norma convencional ilícita seja declarada nula e substituída pela disposição mais favorável aplicável à generalidade dos trabalhadores.

Aplicando agora esta solução legislativa ao caso presente, temos que deverá ser efectivamente declarado nulo o excerto da mencionada cláusula 143.ª que contém norma discriminatória, sendo nessa parte aplicável aos trabalhadores abrangidos pela Convenção Colectiva de Trabalho o regime geral previsto no artigo 59.º n.º 1 do Código do Trabalho.

Ora, analisados devidamente os efeitos decorrentes desta decisão que acabo de defender, constatamos que ela vai de encontro às pretensões de todos os intervenientes nestes autos.

Em primeiro lugar, o interesse geral perseguido pelo Ministério Público fica salvaguardado, uma vez que o excerto discriminatório da norma é declarado nulo e deixa, por isso, de produzir efeitos sobre os trabalhadores abrangidos.

Também a tese defendida pela 1.ª ré fica salvaguardada, uma vez que a norma convencional afectada é expurgada da parte discriminatória mas mantém-se válida na parte não viciada.

Além disso, este é também o sentido da decisão proferida pelo Tribunal de Justiça da União Europeia, no âmbito do processo n.º C-33/89, de 27/07/1990, denominada «Acórdão Kowalska», citado pela 1.ª ré no artigo 2.º da sua contestação.

Com efeito, lendo atentamente tal acórdão – que pode ser consultado no sítio da internet [www.http://eur-lex.europa.eu](http://eur-lex.europa.eu) – verifica-se que o mesmo corresponde a uma decisão proferida no âmbito de um pedido de reenvio prejudicial, na qual se respondeu a uma das perguntas que lhe eram colocadas para apreciação nos seguintes termos: «*Em presença de uma discriminação indirecta contida numa disposição de uma convenção colectiva, os membros do grupo desfavorecido por essa discriminação devem ser tratados do mesmo modo e segundo o mesmo regime que os outros trabalhadores, proporcionalmente ao seu tempo de trabalho, regime este que, na falta de uma transposição correcta do artigo 119.º do Tratado CEE para o direito nacional, é o único sistema de referência válido*».

Ou seja, o que este acórdão veio decidir é exactamente aquilo que resulta do artigo 26.º n.ºs 2 e 3 do nosso Código do Trabalho.

Por último, também a solução preconizada pela 2.ª ré

fica, na prática, salvaguardada por esta decisão, uma vez que a norma do artigo 59.º n.º 1 do Código do Trabalho - cuja redacção aquela ré pretendia transcrever para a cláusula 143.ª n.º 4 b) da Convenção Colectiva de Trabalho - será sempre aplicável aos trabalhadores abrangidos; com a vantagem de não ser eliminada desta cláusula a parte relativa às grávidas e aos homens que gozem o remanescente da licença de maternidade (tal como sucederia na proposta apresentada na contestação).

### 3 - Decisão

Nestes termos e com tais fundamentos, decido:

a) Declarar parcialmente nula, porque discriminatória, a norma constante da cláusula 143.ª n.º 4 alínea b), da Convenção Colectiva de Trabalho celebrada entre a «APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turis-

mo» e a «FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal», publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 31, de 22 de agosto de 2011, na parte em que se refere à «trabalhadora com filho menor de 12 meses»;

b) Declarar esta parte da mencionada norma agora anulada substituída pelo regime previsto no artigo 59.º n.º 1 do Código do Trabalho,

Custas pelas rés, sem prejuízo da isenção de que beneficiam.

Notifique.

Oportunamente, cumpra-se o disposto nos artigos 479.º n.º 4 do Código do Trabalho; e 186.º - I do Código de Processo do Trabalho.

Porto, 30 de outubro de 2012.

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

#### **SINA - Sindicato Independente dos Agentes das Empresas Municipais, dos Trabalhadores do Estacionamento Urbano, do Atendimento e dos Serviços** **- Alteração**

Alteração aprovada em assembleia geral realizada em 12 de janeiro de 2013 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 31 de 22 de agosto de 2012

#### CAPÍTULO I

#### **Da constituição, denominação, duração, âmbito e sede**

##### Artigo 1.º

(Constituição e denominação)

É constituído o Sindicato Independente dos Agentes das

Empresas Municipais, dos Trabalhadores do Estacionamento Urbano, do Atendimento e dos Serviços, doravante designado por SINA.

##### Artigo 2.º

(Duração)

O SINA tem duração indeterminada.

##### Artigo 3.º

(Âmbito profissional)

O SINA, é a associação sindical representativa dos trabalhadores cuja actividade seja exercida nas empresas municipais, empresas de estacionamento urbano e qualquer actividade do trabalhador que implique o contacto e o atendimento de pessoas, presencialmente e/ou através de mediadores tecnológicos, e quaisquer outros serviços equiparáveis ou enquadráveis, passam a ser designados no presente estatuto por associados.

Artigo 4.º

(Âmbito geográfico)

O SINA exerce a sua actividade em todo o território português.

Artigo 5.º

(Sede, delegações e instalações complementares)

1- O SINA tem a sua sede em Lisboa, podendo, contudo, mudá-la para qualquer outro local por deliberação da assembleia-geral, mediante proposta da direcção devidamente fundamentada.

2- A direcção pode decidir da criação de delegações ou núcleos.

3- Para além do mencionado nos pontos anteriores, poderão ser mantidas instalações complementares, estrategicamente situadas e adequadas à prossecução dos objectivos consagrados nos presentes estatutos, designadamente salas de convívio, salas de reuniões, bibliotecas e espaços vocacionados para manifestações e outros actos associativos e culturais.

CAPÍTULO II

**Dos objectivos, competências e princípios**

Artigo 6.º

(Objectivos)

Constituem objectivos do SINA:

a) defender por todos os meios ao seu alcance, os direitos dos seus associados, considerados individualmente ou como classe profissional;

b) promover, alargar e desenvolver a unidade e a acção comum dos seus associados;

c) organizar, promover e apoiar acções conducentes à melhoria das condições de vida e de trabalho, bem como, da situação sócio-profissional dos seus associados, de acordo com a sua vontade democraticamente expressa;

d) organizar as acções internas conducentes ao debate colectivo e à definição de posições próprias, sobre as opções e problemas de fundo que dizem respeito às suas actividades profissionais, numa perspectiva democrática e de qualidade;

e) promover, alargar e desenvolver a unidade e a acção comum dos associados com os restantes trabalhadores;

f) defender as liberdades democráticas, os direitos e as conquistas dos trabalhadores e das suas organizações.

Artigo 7.º

(Competências)

Ao SINA compete, nomeadamente:

a) negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho;

b) emitir pareceres sobre assuntos respeitantes ao seu âmbito de actividade ou dos seus associados, por iniciativa própria ou a solicitação de outras organizações ou de organismos oficiais;

c) participar na elaboração de legislação de trabalho que diga respeito aos seus associados;

d) pronunciar-se junto dos órgãos do poder central, regional e local, acerca de questões que digam respeito às profissões por si representadas;

e) fiscalizar e reclamar a aplicação das leis, instrumentos de regulamentação colectiva e demais regulamentos de trabalho;

f) gerir e participar na gestão das instituições de segurança social, em colaboração com outras associações sindicais;

g) participar na definição das políticas de cariz laboral, científico e cultural, e integrar em representação dos seus associados, os conselhos e outros órgãos que para o efeito se criem.

Artigo 8.º

(Princípios fundamentais)

1- O SINA, alicerça a sua acção nos princípios da liberdade, da independência e da unidade, através de um sindicalismo activo e participado e assente numa concepção ampla da democracia;

2- O SINA caracteriza a liberdade sindical como o direito de todos os profissionais do sector se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas, religiosas, filosóficas, ideológicas ou outras;

3- O SINA reconhece e defende a democracia sindical, garante da unidade dos trabalhadores e do funcionamento dos órgãos, das estruturas e da vida do sindicato, constituindo o seu exercício, um direito e um dever de todos os associados;

4- O SINA define a independência sindical como a garantia da autonomia face ao Estado, ao Governo, às entidades patronais, aos partidos políticos e às organizações religiosas;

5- O SINA reconhece e defende a unidade de todos os trabalhadores e a unidades das suas organizações sindicais como condição e garantia dos seus direitos, liberdades e interesses;

6- O SINA caracteriza um sindicato activo e participado como aquele que pratica uma mobilização activa, generalizada e directa de todos os associados, promovendo a sua participação na formulação da vontade colectiva, através de adequadas medidas de organização e informação;

7- O SINA enuncia a concepção ampla do sindicalismo dos trabalhadores das profissões que representa, na base de uma acção sindical que combina a luta reivindicativa diversificada e continuada e o estudo e exame construtivo dos problemas, com a organização de acções que conduzam à obtenção de benefícios e vantagens de ordem social, profissional e de carácter cooperativo. A concepção ampla do sindicalismo dos trabalhadores das profissões que representa baseia-se na ideia de que tudo o que lhes diga respeito deve encontrar lugar no sindicato.

CAPÍTULO III

**Dos associados, quotização e regime disciplinar**

SECÇÃO I

**Dos associados**

Artigo 9.º

**(Filiação)**

1- Têm direito a filiar-se no SINA todos os trabalhadores por ele abrangidos que:

a) exerçam as actividades, no âmbito profissional e no âmbito geográfico, definidas nos presentes estatutos;

b) se encontrem na situação de licença, de baixa, de aposentação, de suspensão da actividade profissional e de reforma.

2- A cidadania estrangeira não constitui impedimento à sindicalização.

3- A aceitação e/ou recusa de filiação é da competência da direcção e da sua decisão cabe recurso para a assembleia-geral, que a apreciará na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se já tiver sido convocada.

4- Têm legitimidade para interpor recurso, o interessado e qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 10.º

**(Direitos dos associados)**

São direitos dos associados:

a) eleger, ser eleito e destituir os órgãos do SINA nas condições fixadas nos presentes estatutos;

b) participar em todos as deliberações que lhe digam directamente respeito;

c) participar activamente na vida do SINA, nomeadamente nas reuniões da assembleia-geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;

d) beneficiar da acção desenvolvida pelo SINA em defesa dos interesses profissionais, económicos, sociais e culturais comuns a todos os associados ou do seu interesse específico;

e) beneficiar dos serviços prestados pelo SINA ou por quaisquer instituições e cooperativas de que faça parte ou de organizações em que o SINA esteja filiado nos termos do respectivo estatuto;

f) ser informado sobre todos os aspectos da actividade desenvolvida pelo SINA;

g) requerer a convocação da assembleia-geral nos termos previstos nos presentes estatutos;

h) formular livremente as críticas que considerar convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos do SINA, sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;

i) ter acesso, sempre que o requeira, fundamentalmente, a toda a documentação interna do SINA;

j) beneficiar das condições especiais estabelecidas, através de protocolo, entre o SINA e outros organismos ou empresas.

Artigo 11.º

**(Direito de tendência)**

1- O SINA, de acordo com os seus princípios da liberdade, da democracia, da independência e da unidade, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião, cuja organização, no entanto, lhe é exterior, sendo da exclusiva

responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2- As diferentes correntes de opinião exprimem-se através do exercício de direito de participação dos seus associados, a todos os níveis e em todos os órgãos.

3- As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito, em circunstância alguma, possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado, individualmente considerado.

4- As formas de participação e expressão das diversas correntes de opinião, subordinam-se às normas regulamentares definidas e aprovadas pela assembleia-geral.

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

Artigo 12.º

**(Deveres dos associados)**

São deveres dos associados:

a) participar nas actividades do SINA e manter-se delas informado, nomeadamente participar nas reuniões da assembleia-geral ou de grupos de trabalho e desempenhar as funções para que for eleito ou nomeado;

b) cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem com, as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

c) alertar os órgãos do SINA para todos os casos de violação da legislação de trabalho de que tenha conhecimento;

d) apoiar activamente as acções do SINA na prossecução dos seus objectivos;

e) divulgar e fortalecer, pela sua acção junto dos demais associados, os princípios fundamentais e objectivos do SINA, com vista ao alargamento da sua influência;

f) pagar mensalmente a quotização, salvo nos casos de isenção previstos nos presentes estatutos;

g) comunicar ao SINA, no prazo máximo de 30 dias, a alteração de sua situação profissional, a mudança de residência, a reforma, a incapacidade por doença, o impedimento por deslocação em serviço ao estrangeiro ou por serviço militar ou a situação de desemprego.

Artigo 13.º

**(Suspensão temporária dos direitos sindicais)**

Serão suspensos temporariamente dos direitos sindicais, todos os sócios que forem abrangidos por um dos seguintes casos:

a) punição com pena de suspensão;

b) não pagamento de quotas durante três meses, excepto nos casos previstos no artigo 17.º.

Artigo 14.º

**(Perda da qualidade de sócio)**

Perdem a qualidade de sócios os associados que:

a) o requeiram através de carta dirigida à direcção do SINA;

b) passe a exercer outra actividade não representada pelo SINA;

c) hajam sido punidos com pena de expulsão;

d) deixarem de pagar quotas, sem motivo justificado, durante três meses e se, depois de avisados por escrito pelo SINA, não efectuarem o seu pagamento no prazo de um mês.

Artigo 15.º

**(Readmissão)**

1- Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstas para a admissão, salvo os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado pela assembleia-geral e votado favoravelmente por, pelo menos, 2/3 dos presentes.

2- O pedido de readmissão será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião da assembleia-geral que se realize, salvo se já tiver sido convocada.

SECÇÃO II

**Da quotização**

Artigo 16.º

**(Quotização)**

1- O valor da quota mensal a pagar por cada associado corresponderá a 0,75 % do vencimento líquido recebido mensalmente.

2- O valor da quota mensal a pagar por cada associado em situação de reforma ou aposentação corresponderá a 0,5 % da pensão líquida recebida mensalmente.

Artigo 17.º

**(Isenção temporária, parcial e total do pagamento da quota)**

A direcção poderá isentar parcial e totalmente do pagamento de quotas, com carácter excepcional e temporário, os sócios que o requeiram e comprovem ter dificuldades objectivas em poder fazê-lo.

SECÇÃO III

**Do regime disciplinar**

Artigo 18.º

**(Regime disciplinar)**

Podem incorrer em sanções disciplinares, consoante a gravidade da infracção, os associados que:

a) injustificadamente, não cumpram os deveres previstos no artigo 12.º;

b) não acatem as decisões e deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;

c) pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do SINA.

Artigo 19.º

**(Sanções disciplinares)**

As sanções disciplinares aplicáveis para efeito do artigo

anterior são as seguintes:

a) repreensão por escrito;

b) suspensão até 30 dias;

c) suspensão de 30 a 180 dias;

d) expulsão para grave violação de deveres fundamentais.

Artigo 20.º

**(Garantias de defesa)**

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar, instruído por uma comissão disciplinar eleita pela assembleia-geral e em que na dita comissão, tenha que dela fazer parte pelo menos um membro do mesmo grupo profissional a que o associado pertença.

Artigo 21.º

**(Exercício do poder disciplinar)**

1- Tem competência disciplinar a direcção.

2- O processo disciplinar consiste numa fase de averiguações preliminares, que terá a duração máxima de 30 dias, à qual se segue o processo propriamente dito, que se inicia com a apresentação ao associado de uma nota de culpa com descrição concreta e específica dos factos da acusação.

3- A nota de culpa deve ser reduzida a escrito em duplicado, sendo o original entregue ao associado pessoalmente, mediante recibo ou enviado por carta registada com aviso de recepção.

4- O acusado apresentará a sua defesa, por escrito, no prazo de 20 dias a contar da apresentação da nota de culpa ou da data de recepção do respectivo aviso, podendo requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar três testemunhas para cada facto.

5- A decisão será obrigatoriamente tomada num prazo de 30 dias a contar da apresentação da defesa.

6- Da decisão da direcção cabe recurso, no prazo de 10 dias a contar da notificação, para a assembleia-geral na primeira reunião que ocorrer após a decisão, salvo se já tiver sido convocada.

7- O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após a decisão, salvo se a assembleia-geral já tiver sido convocada ou se, se tratar de assembleia-geral prevista no número 3 do artigo 29.º.

CAPÍTULO IV

**Da estrutura organizativa**

SECÇÃO I

**Dos órgãos do sindicato**

SUBSECÇÃO I

**(Disposições gerais)**

Artigo 22.º

**(Órgãos do sindicato)**

Os órgãos do sindicato são:

- a) Assembleia-geral;
- b) Direcção;
- c) Conselho fiscal e de jurisdição;

Artigo 23.º

**(Corpos gerentes)**

Constituem os corpos gerentes do sindicato:

- a) Assembleia-geral;
- b) Direcção;
- c) Conselho fiscal e de jurisdição.

Artigo 24.º

*(Eleição dos corpos gerentes)*

1- Os membros da mesa da assembleia-geral, do conselho fiscal e de jurisdição e da direcção são eleitos por voto directo, secreto e universal pela assembleia-geral.

2- Os membros eleitos não podem participar em mais do que um órgão dos corpos gerentes.

3- A convocação e a forma de funcionamento da assembleia eleitoral, bem como, o processo eleitoral, decorrem de acordo com o regulamento aprovado pela assembleia-geral.

4- Os corpos gerentes são eleitos em acto eleitoral simultâneo, salvo em situações de eleições intercalares decorrentes de alteração estatutária ou da destituição de algum órgão que, nos termos dos presentes estatutos, não implique a perda de mandato de todos os corpos gerentes.

5- São asseguradas a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas concorrentes a eleições para os corpos gerentes.

Artigo 25.º

**(Duração do mandato)**

1- A duração do mandato dos corpos gerentes é de 4 anos, podendo os seus membros ser reeleitos uma ou mais vezes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- Nos casos previstos na parte final do número 4 do artigo anterior, o mandato termina simultaneamente com os restantes órgãos.

Artigo 26.º

**(Gratuidade do cargo)**

1- O exercício do cargo de membros dos corpos gerentes é gratuito.

2- Os membros dos corpos gerentes que, por motivo de desempenho das suas funções percem toda ou parte da retribuição regulamentar auferida pelo seu trabalho, têm direito ao reembolso pelo sindicato das importâncias correspondentes.

Artigo 27.º

**(Destituição dos corpos gerentes)**

1- Os membros da mesa da assembleia-geral, da direcção e do conselho fiscal e de jurisdição podem ser destituídos pela

assembleia-geral que haja sido convocada expressamente para esse efeito, com a antecedência mínima de 15 dias, e desde que votada por, pelo menos 2/3 do número total de associados presentes.

2- A assembleia-geral que destituir, pelo menos, 50 % dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão provisória em substituição do órgão ou órgãos destituídos.

3- No caso previsto no número anterior, realizar-se-ão eleições intercalares no prazo máximo de 60 dias.

**SUBSECÇÃO II**

**Da assembleia-geral**

Artigo 28.º

**(Definição e composição)**

1- A assembleia-geral é o órgão deliberativo máximo do sindicato.

2- A assembleia-geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 29.º

**(Competências)**

1- Compete à assembleia-geral:

a) eleger e destituir, nos termos destes estatutos, os membros da mesa da assembleia-geral, conselho fiscal e de jurisdição e da direcção;

b) eleger uma comissão provisória para substituir o órgão de que tenham sido destituídos 50 % ou mais dos seus membros;

c) deliberar sobre a alteração dos estatutos do sindicato;

d) aprovar, alterar ou rejeitar o relatório e contas, bem como, o plano de actividades e orçamento apresentados pela direcção;

e) deliberar sobre a extinção do sindicato e forma de liquidação do seu património;

f) mandar a direcção para decretar a greve ou outras formas de luta a desenvolver;

g) analisar e debater a situação político-sindical;

h) pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pelos órgãos do sindicato ou pelos associados;

i) resolver, em última instância, os diferendos entre órgãos do sindicato ou entre estes e os associados, podendo eleger comissões de inquérito para a instrução e estudo de processos, a fim de habilitar a assembleia-geral a decidir conscientemente;

j) apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção;

k) autorizar a direcção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;

l) aprovar os regulamentos previstos nos presentes estatutos;

m) deliberar sobre a filiação e desfiliação do sindicato em associações sindicais nacionais ou estrangeiras de nível superior;

n) exercer todas as demais atribuições previstas nos pre-

sentes estatutos.

2- Exceptuando as alíneas *f*) e *g*), deste artigo, as competências enunciadas são da exclusiva competência da assembleia-geral.

3- As deliberações constantes as alíneas *a*), *c*), *e*) e *m*), deste artigo serão obrigatoriamente tomadas por voto directo, secreto e universal, necessitando, para sua aprovação, nos casos das alíneas *a*), *c*), e *m*), de 2/3 do número total de associados presentes.

#### Artigo 30.º

##### (Periodicidade das reuniões)

1- A assembleia-geral reunirá obrigatoriamente em sessão ordinária:

*a*) de quatro em quatro anos, para proceder à eleição dos corpos gerentes;

*b*) anualmente, até 31 de Março, para aprovar, alterar ou rejeitar o relatório e contas apresentados pela direcção;

*c*) anualmente, até 31 de Dezembro, para aprovar, alterar ou rejeitar o plano de actividades e orçamento apresentados pela direcção.

2- A assembleia-geral reúne extraordinariamente sempre que, no âmbito das suas competências, a convocação for solicitada pelos órgãos competentes ou pelos associados, nos termos do artigo seguinte.

#### Artigo 31.º

##### (Convocação)

1- A convocatória da assembleia-geral é da responsabilidade da mesa da assembleia-geral, a solicitação da direcção, do conselho fiscal e de jurisdição, ou de 259 associados no pleno gozo dos seus direitos.

2- A convocatória será dada a conhecer a todos os associados por comunicado e/ou cartaz a afixar em espaço visível no seu local de trabalho, sendo também, divulgada através dos órgãos de informação do sindicato, utilizando a página da internet.

3- Os pedidos de convocação das reuniões ordinárias devem conter um projecto de ordem de trabalhos, data, hora e, sempre que possível, os locais onde pode reunir, que constarão, obrigatoriamente, da respectiva convocatória.

4- Os pedidos de convocação das reuniões extraordinárias, para além de cumprirem o exposto no número anterior, devem conter a necessária fundamentação para a sua realização.

5- A convocação das reuniões é feita com uma antecedência mínima de 15 dias.

6- A assembleia-geral terá de se realizar no prazo máximo de 30 dias contados a partir da recepção do pedido de convocação.

7- A assembleia-geral poderá realizar-se, excepcionalmente, no prazo máximo de 45 dias contados a partir da data de recepção do pedido de convocação, em casos devidamente justificados pela mesa da assembleia-geral.

8- No caso previsto na alínea *a*), do número 1, do artigo 29.º dos estatutos, no que respeita à eleição, o prazo mínimo de convocação é de 45 dias.

9- Nos casos previstos nas alíneas *c*), *e*) e *m*), todas do

número 1, do artigo 29.º dos estatutos, o prazo mínimo de convocação é de 30 dias.

10- No caso previsto no número 8 do presente artigo, o prazo máximo para a realização da assembleia-geral é de 60 dias contados a partir da data de recepção do pedido de convocação.

11- Nos casos previstos no número 9 do presente artigo, o prazo para a realização da assembleia-geral é de 45 dias contados a partir da data de recepção do pedido de convocação.

#### Artigo 32.º

##### (Funcionamento)

1- A assembleia-geral poderá reunir num único local, por decisão justificada pela mesa da assembleia-geral ou por decisão da própria assembleia-geral.

2- Nos casos previstos nas alíneas *a*), no que diz respeito à eleição, *c*), *e*) e *m*), todas do número 1, do artigo 29.º dos presentes estatutos, o funcionamento descentralizado poderá determinar a constituição de mesas de voto a funcionar em locais adequados, no sentido de facilitar a participação dos associados.

3- A assembleia-geral para deliberar sobre a destituição de membros dos corpos gerentes definidos no número 1 do artigo 27.º dos presentes estatutos, funciona obrigatoriamente num único local, tendo a decisão de destituição de ser tomada por voto directo e secreto e participada por, pelo menos, 2/3 do número total de associados presentes.

4- Com as excepções previstas nos presentes estatutos, as reuniões da assembleia-geral têm início e poderão funcionar à hora marcada, com a presença da maioria dos associados, ou meia hora depois, com qualquer número de presenças.

5- Salvo nos casos previstos nas alíneas *a*), no que respeita à eleição, *c*), *e*) e *m*), todas do número 1, do artigo 29.º, não é permitido o voto por correspondência.

6- Em caso algum é permitido o voto por procuração.

7- Para além do disposto nos presentes estatutos, o funcionamento da assembleia-geral será ainda de objecto de regulamento próprio, a aprovar em assembleia-geral.

#### Artigo 33.º

##### (Deliberações)

1- Salvo nos casos definidos nos presentes estatutos, as deliberações da assembleia-geral são tomadas por maioria simples de votos dos presentes, devendo lavar-se em acta de cada reunião.

2- Em caso de empate, procede-se a nova votação, após a qual, caso subsista o empate, se marcará, dentro do prazo aí aprovado, nova data para continuação da assembleia-geral para decisão.

### SUBSECÇÃO III

#### Da mesa da assembleia-geral

#### Artigo 34.º

##### (Definição e composição)

1- A mesa da assembleia-geral é o órgão responsável pela

direcção dos trabalhos da assembleia-geral.

2- A mesa da assembleia-geral é constituída por 3 membros efectivos e 2 suplentes, sendo um daqueles, o presidente e os restantes, secretários.

3- Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído por um dos secretários, a eleger pela mesa da assembleia-geral.

#### Artigo 35.º

##### (Competências)

Compete em especial à mesa da assembleia-geral o seguinte:

- a) convocar a assembleia-geral nos termos e prazos regulamentares;
- b) dirigir os trabalhos da assembleia-geral, de modo a fazer cumprir os princípios de funcionamento democrático e as normas estatutárias;
- c) colaborar com a direcção na divulgação, aos associados, das decisões tomadas em assembleia-geral;
- d) deliberar sobre a forma de funcionamento da assembleia-geral, nomeadamente quanto à descentralização, quando esta se encontrar expressa nos estatutos ou no regulamento da assembleia-geral;
- e) assegurar que, antes da reunião da assembleia-geral, sejam dadas a conhecer aos associados as propostas a discutir;
- f) representar interinamente o sindicato, até à realização de novas eleições, em caso de destituição da direcção;
- g) dirigir todo o processo eleitoral para os corpos gerentes;
- h) conferir posse aos corpos gerentes, dentro do prazo de 30 dias após publicação dos resultados oficiais das eleições.

#### Artigo 36.º

##### (Funcionamento da mesa da assembleia geral)

1- A mesa da assembleia-geral é definida no n.º 2 do artigo 34.º.

2- A mesa da assembleia-geral só poderá deliberar validamente desde que estejam presentes a maioria dos seus membros.

### SUBSECÇÃO IV

#### Da direcção

#### Artigo 37.º

##### (Definição e composição)

1- A direcção é o órgão responsável por dirigir e coordenar toda a actividade do sindicato.

2- A direcção do sindicato é colegial e é composta por, 3 membros efectivos e 2 suplentes, eleitos em assembleia-geral nos termos dos presentes estatutos.

#### Artigo 38.º

##### (Competências)

Compete, em especial, à direcção:

- a) dirigir e coordenar toda a actividade do sindicato, de acordo com os estatutos, com a orientação definida no pro-

grama com que foi eleita e com as deliberações sobre a orientação definidas pela assembleia-geral;

b) dirigir e coordenar a actividade sectorial e regional do sindicato;

c) dar execução às deliberações da assembleia-geral;

d) admitir e rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição ou readmissão de associados;

e) representar o sindicato em juízo e fora dele;

f) elaborar e apresentar, anualmente, ao conselho fiscal e de jurisdição, para subsequente apresentação à assembleia-geral, o relatório e contas, bem como, o plano de actividades e orçamento para o ano seguinte;

g) administrar os bens, gerir fundos e dirigir o pessoal do sindicato, de acordo com as normas legais e os regulamentos internos;

h) elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do sindicato;

i) submeter à apreciação da assembleia-geral os assuntos sobre os quais deva pronunciar-se;

j) negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho e outros instrumentos de negociação colectiva, após consultar, pelos meios que julgar convenientes ou necessários, os associados;

k) requerer ao presidente da mesa da assembleia-geral a convocação extraordinária da assembleia-geral, sempre que o julgue conveniente;

l) decretar a greve ou o recurso a outras formas de luta;

m) dirigir o trabalho da organização sindical, com o apoio dos órgãos distritais;

n) eleger a comissão executiva e promover a constituição de grupos de trabalho, coordenando a sua actividade, bem como, a realização de seminários, encontros e conferências que se considerem necessárias para o desenvolvimento da actividade sindical;

o) elaborar o inventário dos haveres do sindicato, que será conferido e assinado no acto de posse dos novos corpos gerentes;

p) isentar associados do pagamento de quota, nos termos dos presentes estatutos;

q) garantir a aplicação do fundo de reserva e do fundo de solidariedade, de acordo com o regulamento aprovado pela assembleia-geral;

r) exercer o poder disciplinar.

#### Artigo 39.º

##### (Periodicidade das reuniões)

1- A direcção reunirá obrigatoriamente pelo menos uma vez em cada trimestre.

2- A periodicidade das reuniões da comissão executiva será definida na primeira reunião plenária da direcção.

#### Artigo 40.º

##### (Convocação)

1- A convocatória da primeira reunião da direcção é da responsabilidade da mesa da assembleia-geral.

2- A convocatória das reuniões seguintes da direcção, bem como, da comissão executiva, é da responsabilidade da coordenação do sindicato.



Artigo 41.º

**(Funcionamento)**

- 1- A direcção é um órgão colegial.
- 2- A direcção elegerá, na sua primeira reunião, a coordenação do sindicato e a comissão executiva;
- 3- A direcção estruturar-se-á em departamentos e/ou frentes de trabalho, de acordo como plano global de acção sindical e com as necessidades organizativas do sindicato.
- 4- Poderão assistir às reuniões da direcção e nelas participar, embora sem direito de voto, os restantes membros dos corpos gerentes.

Artigo 42.º

**(Deliberações)**

- 1- A direcção só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros efectivos.
- 2- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, devendo lavrar-se a acta de cada reunião.

Artigo 43.º

**(Responsabilidade sindical)**

- 1- A direcção poderá constituir mandatários para a prática de determinados actos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.
- 2- Para que o sindicato fique obrigado, basta que os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros da direcção devidamente mandatados.

## SUBSECÇÃO V

### Do conselho fiscal e de jurisdição

Artigo 44.º

**(Definição e composição)**

- 1- O conselho fiscal e de jurisdição é o órgão de fiscalização, controlo e regulação de conflitos do sindicato.
- 2- O conselho fiscal e de jurisdição é composto por 3 elementos efectivos e 2 suplentes.

Artigo 45.º

**(Competências)**

- Compete ao conselho fiscal e de jurisdição:
- a) fiscalizar o cumprimento dos estatutos e regulamentos e a observância das normas de democraticidade interna do sindicato;
  - b) analisar os pedidos de impugnação previstos nestes estatutos e, considerando-os justificados, propor à mesa da assembleia-geral a convocação de nova assembleia;
  - c) propor à mesa da assembleia-geral a convocação da assembleia-geral quando entender necessário;
  - d) dar parecer sobre o plano e orçamento e sobre o relatório e contas apresentados anualmente pela direcção para apreciação pela assembleia-geral;

e) examinar, pelo menos trimestralmente, a contabilidade do sindicato, e das restantes estruturas, bem como, verificar sempre que o entender, a documentação da contabilidade geral do sindicato;

f) apresentar à direcção as sugestões que entenda de interesse para o sindicato e que estejam no seu âmbito.

Artigo 46.º

**(Periodicidade das reuniões)**

- 1- O conselho fiscal e de jurisdição reúne ordinariamente pelo menos três vezes por ano.
- 2- O conselho fiscal e de jurisdição reúne extraordinariamente sempre que, no âmbito das suas competências, a convocação for solicitada pelos órgãos competentes ou pelos seus próprios membros, nos termos do artigo seguinte

Artigo 47.º

**(Convocação)**

- 1- A convocatória da primeira reunião é da responsabilidade da mesa da assembleia-geral.
- 2- A convocatória das reuniões seguintes é da responsabilidade do presidente do conselho fiscal e de jurisdição.
- 3- A convocação das reuniões do conselho fiscal e de jurisdição pode ser solicitada pela assembleia-geral, pela direcção, ou por, pelo menos dois dos seus membros.

Artigo 48.º

**(Funcionamento)**

- 1- O conselho fiscal e de jurisdição elegerá, na primeira reunião, o presidente, de entre os seus membros.
- 2- A condução dos trabalhos é da responsabilidade do presidente.

Artigo 49.º

**(Deliberações)**

- 1- O conselho fiscal e de jurisdição só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros efectivos.
- 2- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

## CAPÍTULO V

### Da administração financeira

#### SECÇÃO I

##### Do regime financeiro

Artigo 50.º

**(Receitas)**

- 1- Constituem receitas do SINA:
  - a) as quotas dos sócios;
  - b) as receitas extraordinárias;

c) as contribuições extraordinárias.

2- As receitas são obrigatoriamente aplicadas:

a) no pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do sindicato;

b) na constituição dos fundos previstos no artigo 59.º dos presentes estatutos.

#### Artigo 51.º

##### (Relatório e contas)

1- A direcção deverá submeter à aprovação da assembleia-geral, até 31 de Março de cada ano, o relatório e contas relativo ao exercício anterior, acompanhado do parecer do conselho fiscal e de jurisdição.

2- O relatório e contas deverá ser divulgado com uma antecedência mínima de 30 dias relativamente à data da assembleia-geral que o apreciará.

#### Artigo 52.º

##### (Orçamento)

1- A direcção deverá submeter à apreciação da assembleia, até 31 de Dezembro de cada ano, o orçamento geral para o ano seguinte, acompanhado de parecer do conselho fiscal e de jurisdição.

2- O orçamento deverá ser divulgado com uma antecedência mínima de 30 dias relativamente à data da assembleia-geral que o apreciará.

## SECÇÃO II

### Dos fundos e saldos de exercício

#### Artigo 53.º

##### (Fundos e saldos de exercício)

1- As receitas que não sejam utilizadas no pagamento dos encargos e despesas com a acção e actividade do sindicato serão aplicadas num fundo de reserva, destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas, e num fundo de solidariedade, destinado a apoiar os associados que sofram prejuízo financeiro por actuação em defesa do sindicato ou dos seus membros, ou ainda, no desempenho de qualquer cargo sindical.

2- Cabe à direcção garantir a aplicação do fundo de reserva e do fundo da solidariedade de acordo com o regulamento aprovado em assembleia-geral de delegados.

3- A criação de fundos não previstos nos presentes estatutos será feita pela assembleia-geral, sob proposta da direcção.

## CAPÍTULO VI

### Revisão, regulamentação, resolução e casos omissos e interpretação dos estatutos

#### Artigo 54.º

##### (Revisão dos estatutos)

1- A revisão dos presentes estatutos só poderá ser feita em

assembleia-geral convocada expressamente para o efeito, devendo a metodologia de discussão e votação ser previamente aprovada em assembleia-geral.

2- Podem apresentar propostas de alteração de estatutos:

a) a direcção;

b) 250 associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3- Terão direito de voto na assembleia-geral que reveja os estatutos os associados que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos.

4- A votação das propostas de revisão dos estatutos será sempre feita na especialidade.

5- Para deliberar validamente, a assembleia-geral convocada para a revisão dos estatutos terá que ser participada por, pelo menos 2/3 do número total de associados.

6- Cabe ao conselho fiscal e de jurisdição deliberar sobre eventuais pedidos de impugnação da assembleia-geral que delibere sobre a revisão dos estatutos, os quais devem ser devidamente fundamentados e apresentados no prazo de quatro dias após a realização da assembleia-geral.

#### Artigo 55.º

##### (Regulamentação, resolução de casos omissos e interpretação dos estatutos)

1- A regulamentação das actividades das diversas estruturas, em tudo o que ultrapasse os presentes estatutos, será feita, salvo nos casos em que é expressamente cometida a outros órgãos, mediante regulamento próprio, discutido e aprovado em assembleia-geral.

2- A resolução de casos omissos dos presentes estatutos compete à direcção.

3- Os conflitos de interpretação relativos a pontos concretos dos estatutos deverão ser submetidos ao conselho fiscal e de jurisdição, cujo parecer será apreciado pela assembleia-geral.

## CAPÍTULO VII

### Da extinção

#### Artigo 56.º

##### (Extinção)

1- A extinção do sindicato só se verificará por deliberação da assembleia-geral expressamente convocada para o efeito e desde que votada por uma maioria de 3/4 do número total de associados.

2- A assembleia-geral que deliberar a extinção do sindicato deverá obrigatoriamente definir os termos em que ela se processará, não podendo, em caso algum, os bens do sindicato ser distribuídos pelos associados.

ANEXO

**Regulamento de tendências**

Artigo 1.º

**(Direito de organização)**

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

2- O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva da assembleia-geral.

Artigo 2.º

**(Conteúdo)**

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concepção política, social ou ideológica, ainda que subordinadas aos princípios democráticos e aos estatutos do SINA.

Artigo 3.º

**(Âmbito)**

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

Artigo 4.º

**(Poderes)**

Os poderes e competências das tendências são os previstos nestes estatutos e na legislação em vigor.

Artigo 5.º

**(Constituição)**

A constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da mesa da assembleia-geral e assinada por todos os associados que a integram, com indicação da sua designação, bem como o do nome e qualidade de quem a representa.

Artigo 6.º

**(Reconhecimento)**

Só serão reconhecidas as tendências que representem pelo menos 5 % dos membros que a apoiam em assembleia-geral.

Artigo 7.º

**(Associação)**

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário em eleições ou fora delas.

Artigo 8.º

**(Deveres)**

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

todos os trabalhadores.

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

a) Apoiar todas as acções determinadas pelos órgãos estatutários do SINA;

b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, acções de formação político-sindical de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos;

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

Registado em 30 de janeiro de 2013, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 5, a fl. 152 do livro n.º 2.

**SPZS - Sindicato dos Professores da Zona Sul**

Alteração aprovada em assembleia-geral nos dias 7, 8 e 9 de janeiro de 2013, com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª Série, n.º 13, de 15 de junho de 1991.

CAPÍTULO I

**Da constituição, denominação, âmbito e sede**

Artigo 1.º

**(Âmbito profissional)**

O Sindicato dos Professores da Zona Sul é uma associação de educadores e professores de todos os graus de ensino, exercendo funções educativas ou de investigação, de técnicos de educação e de outros trabalhadores com funções pedagógicas.

§ único - Nos artigos subsequentes destes estatutos, os educadores, professores de todos os graus e setores de ensino, exercendo funções educativas ou de investigação, os técnicos de educação e outros trabalhadores com funções pedagógicas serão designados genericamente como professores.

Artigo 2.º

**(Âmbito geográfico)**

O Sindicato dos Professores da Zona Sul abrange:

1- Os distritos de Portalegre, Évora, Beja e Faro;

2- Poderão manter-se inscritos no SPZS os professores que temporariamente se encontrem deslocados em escolas situadas fora do âmbito geográfico definido no número anterior.

Artigo 3.º

**(Símbolo e bandeira)**

O Sindicato dos Professores da Zona Sul designa-se abreviadamente por SPZS, tem como símbolo as letras «S» e «P»

maiúsculas sobrepostas, com a abreviatura SPZS, e como bandeira o símbolo a branco colocado sobre um fundo azul.

Artigo 4.º

(Sede e delegações)

O Sindicato dos Professores da Zona Sul tem a sua sede em Évora e delegações em Portalegre, Beja e Faro. Nas localidades consideradas convenientes pela direção, poderão criar-se subdelegações.

CAPÍTULO II

**Dos princípios, fins e competências**

Artigo 5.º

(Princípios fundamentais)

1- O SPZS fundamenta a sua ação sobre os princípios da liberdade, da democracia, da independência, da unidade, do sindicalismo de massas e sobre uma conceção ampla do sindicalismo docente.

2- O SPZS define a liberdade sindical como o direito de todos os trabalhadores a se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas, credos religiosos ou convicções filosóficas.

3- O SPZS define a democracia sindical como a garantia do direito de todos os associados participarem em todo o âmbito da atividade sindical, de apresentarem propostas, de as defenderem em condições de igualdade e de as votarem, a garantia do direito de eleger e ser eleito, de destituir os dirigentes sindicais e de exercer uma ação fiscalizadora sobre a atividade dos órgãos dirigentes do sindicato, a garantia de que todas as decisões tomadas nas estruturas competentes são precedidas de um efetivo debate prévio clarificador das posições eventualmente em confronto e de que, uma vez aprovadas as decisões, a minoria acatará a decisão da maioria.

4- O SPZS define a independência sindical como a garantia de autonomia face ao Estado, às entidades patronais, aos partidos políticos e às organizações religiosas, da definição da sua orientação exclusivamente na base do funcionamento democrático dos órgãos estatutários do sindicato.

5- O SPZS define a unidade sindical como a expressão necessária da entidade de interesses fundamentais dentro de cada setor profissional entre todos os trabalhadores. A unidade do SPZS resulta do seu caráter de organização única no interior da qual encontram simultaneamente expressão comum e autónoma todos os graus e setores de ensino existentes na zona sul.

6- O SPZS define o sindicalismo de massas como aquele que pratica uma mobilização ativa generalizada e direta de todos os associados, através de adequadas medidas de organização e de informação.

7- O SPZS define a conceção ampla do sindicalismo docente que adota na base de uma ação sindical que combina a luta reivindicativa diversificada e continuada com a organização de benefícios e vantagens de ordem social, profissional e de

caráter cooperativo. A conceção ampla do sindicalismo docente fundamenta-se na ideia de que tudo o que diz respeito aos professores deve encontrar lugar no seu sindicato.

Artigo 6.º

(Fins)

Constituem objetivos do Sindicato dos Professores da Zona Sul:

a) Defender, por todos os meios ao seu alcance, os direitos dos seus associados considerados individualmente ou como classe profissional;

b) Promover, alargar e desenvolver a unidade e a ação comum dos professores e suas organizações sindicais, designadamente integrar e participar na Federação Nacional dos Professores;

c) Organizar e compreender as iniciativas e as ações reivindicativas necessárias e adequadas para melhorar as condições de vida e de trabalho e a situação social e profissional dos seus associados;

d) Criar condições conducentes ao debate coletivo e à definição de posições próprias dos professores sobre as opções e problemas de fundo de política educativa, científica e cultural, na perspetiva de um ensino democrático e de qualidade, nomeadamente organizando ações internas e mantendo uma informação sindical viva e atualizada;

e) Promover, alargar e desenvolver a unidade e a ação comum dos professores com os restantes trabalhadores, nomeadamente no âmbito das estruturas organizativas da Administração Pública e da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses/Intersindical Nacional;

f) Defender as liberdades democráticas e os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações;

g) Defender a unidade, a independência, a democraticidade e o caráter de massas do Movimento Sindical Português.

h) Defender, por todos os meios ao seu alcance, os direitos dos seus associados, considerados individualmente ou como classe profissional.

Artigo 7.º

(Competências)

Ao Sindicato dos Professores da Zona Sul compete, designadamente:

a) Celebrar convenções coletivas de trabalho;

b) Negociar a elaboração de legislação de trabalho, em especial aquela que seja aplicável aos seus associados, bem como todas as questões remuneratórias;

c) Participar na definição prévia das opções do plano para a educação e o ensino, na definição das verbas respeitantes ao mesmo setor no orçamento do Estado;

d) Participar na definição e incremento da política educativa, científica e cultural e integrar, em nome dos seus associados, as estruturas que para o efeito se criem;

e) Emitir pareceres sobre assuntos respeitantes ao seu âmbito de atividade, ou dos seus associados, por iniciativa própria, ou a solicitação de outras organizações ou de organismos oficiais;

f) Participar ao nível dos poderes central, regional e local,

na definição das questões relativas à estrutura e ao planeamento da rede escolar, das construções escolares, da ação social escolar e da integração da escola na comunidade;

g) Fiscalizar a aplicação das leis, instrumentos de regulamentação coletiva e de mais regulamentos de trabalho e propor a correção ou a revogação dos diplomas legais cujo conteúdo e aplicação contrariem os direitos, interesses ou aspirações dos seus associados;

h) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimento;

i) Prestar assistência sindical, jurídica ou outras aos associados nos conflitos de relações de trabalho;

j) Gerir e participar na gestão com outras associações sindicais das instituições de segurança social;

k) Declarar a greve.

### CAPÍTULO III

#### Dos associados, quotização e regime disciplinar

##### SECÇÃO I

##### Dos associados

###### Artigo 8.º

###### (Direito de filiação)

1- Têm direito a filiar-se no SPZS todos os professores, mesmo de nacionalidade estrangeira, por ele abrangidos que:

a) Desempenhem funções remuneradas em cooperativas de ensino sem fins lucrativos;

b) Desempenhem funções remuneradas por parte de uma entidade patronal;

c) Se encontrem na situação de licença ou de baixa;

d) Se encontrem na situação de reforma ou aposentação e tenham sido sindicalizados em qualquer sindicato da FEN-PROF enquanto no serviço ativo;

e) Tendo exercido funções docentes, e candidatando-se à docência, se encontrem desempregados, até ao limite de três anos;

2- Os associados que, nos termos da alínea anterior, ultrapassem o limite de três anos, poderão, fundamentadamente, requerer a manutenção da qualidade de sócio por igual período;

3- A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direção.

###### Artigo 9.º

###### (Direitos dos associados)

1- Consideram-se associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais os sócios do SPZS que, cumulativamente, tenham as suas quotas pagas até ao mês em que são devidas e não estejam suspensos de direitos por efeitos de pena aplicada nos termos do artigo 18.º destes estatutos.

2- São direitos dos sócios do SPZS:

a) Eleger, ser eleito e destituir os órgãos do sindicato nas

condições fixadas nos presentes estatutos;

b) Participar em todas as deliberações que lhes digam diretamente respeito;

c) Participar ativamente na vida do sindicato nas diferentes estruturas em que ela se organiza, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;

d) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos previstos nos presentes estatutos;

e) Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato ou por quaisquer instituições em que o sindicato esteja filiado, nos termos dos respetivos estatutos ou regulamentos;

f) Beneficiar da ação desenvolvida pelo sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais, e comuns a todos os associados ou dos seus interesses específicos;

g) Ser informado regularmente de toda a atividade desenvolvida pelo sindicato;

h) Formular livremente críticas à atuação e às decisões dos diversos órgãos do sindicato, sem prejuízo da obrigação de acatar as decisões democraticamente tomadas;

i) Ter acesso, sempre que o requeira, a toda a documentação interna do sindicato, designadamente à escrituração e livros de atas;

j) Exercer o direito de tendência nos termos do artigo seguinte.

###### Artigo 10.º

###### (Direito de tendência)

1- É garantida a liberdade de expressão, reconhecendo-se o direito à existência de correntes de opinião, cuja responsabilidade de organização, exterior ao SPZS, cabe exclusivamente a essas correntes de opinião.

2- As correntes de opinião decorrem do exercício do direito de participação dos sócios do SPZS, a todos os níveis e em todos os órgãos, quer pela apresentação de propostas quer pela intervenção no debate das ideias e dos princípios orientadores da atividade sindical.

3- O direito de participação das correntes de opinião não pode prevalecer sobre o direito de participação individual nem sobre os interesses gerais do sindicato.

###### Artigo 11.º

###### (Deveres dos associados)

São deveres dos associados do SPZS:

a) Cumprir e fazer cumprir os estatutos;

b) Respeitar as deliberações tomadas democraticamente nos órgãos competentes do sindicato;

c) Alertar os órgãos do sindicato para todos os casos de violação da legislação do trabalho de que tenha conhecimento;

d) Participar com regularidade nas atividades do sindicato e desempenhar com zelo os cargos para que for eleito;

e) Divulgar e fortalecer, pela sua ação, junto dos demais trabalhadores, os princípios fundamentais e objetivos do sindicato, com vista ao alargamento da sua influência;

f) Agir solidariamente na defesa dos interesses coletivos;

g) Pagar mensalmente a quotização, salvo nos casos previstos no artigo 16.º dos presentes estatutos;

h) Comunicar ao sindicato, no prazo de 30 dias, a mudan-

ça de residência ou a ocorrência de qualquer das situações de onde, nos termos dos estatutos, possa resultar a perda de qualidade de associado ou a suspensão de direitos.

#### Artigo 12.º

##### (Perda da qualidade de sócio)

1- Perdem a qualidade de associados os sócios que:

a) O comuniquem, através de carta dirigida à direção do sindicato;

b) Deixem voluntariamente de exercer a atividade profissional, a menos que, cumulativamente, manifestem vontade de permanecer inscritos, mantenham a condição de trabalhador subordinado, cumpram os deveres estatutários e não estejam inscritos noutra entidade;

c) Adquiram interesses financeiros em estabelecimentos de ensino particular;

d) Hajam sido punidos com pena de expulsão;

e) Não estando isentos de pagamento da respetiva quota nos termos do artigo 16.º, deixem de efetuar o seu pagamento por um período de 3 meses e se, depois de avisados, as quotas referidas não forem pagas no prazo de 30 dias.

2- Perdem ainda a qualidade de associados os sócios que se tenham filiado nos termos da alínea e) do artigo 8.º e que, findos os 3 anos, se mantenham afastados da docência.

#### Artigo 13.º

##### (Suspensão temporária de direitos)

a) Serão suspensos os direitos de associado a todos os sócios do SPZS punidos com pena de suspensão.

b) Os sócios que desempenhem cargos de chefia na Administração Pública (diretores-gerais, diretores de serviços e chefes de divisão e outros cargos equiparados) não podem ser eleitos para quaisquer órgãos do sindicato previstos nos presentes estatutos.

#### Artigo 14.º

##### (Readmissão)

Todo o sócio que haja deixado de o ser, seja por efeito de comunicação voluntária, seja por efeito do disposto nas alíneas b), c) e d) do artigo 12.º poderá ser readmitido nos termos, e nas condições previstos no artigo 8.º, readquirindo a plenitude dos direitos de associado três meses após o regresso, com exceção dos sócios que após terem mudado para outro sindicato da FENPROF e aí tenham pago as suas quotas, regressem à área do SPZS.

§ único - Nos casos de expulsão o pedido de readmissão deverá ser apreciado pela direção e votado favoravelmente.

## SECÇÃO II

### Da quotização

#### Artigo 15.º

##### (Quotização)

1- O valor da quota mensal é determinado da seguinte for-

ma:

a) O valor da quota mensal corresponderá a 0,8 % do vencimento base líquido percebido mensalmente por cada sócio, arredondado à classe superior dos centimos de euro.

b) O valor da quota mensal dos sócios na situação de apresentação corresponderá a 0,4 % do vencimento base líquido percebido mensalmente por cada sócio, arredondado à classe superior dos centimos de euro.

c) O valor da quota mensal referido neste artigo deverá ser pago até final do mês seguinte àquele a que diz respeito.

d) Os sistemas de cobrança serão decididos pela direção.

#### Artigo 16.º

##### (Isenção do pagamento de quotas)

Estão isentos do pagamento de quotas:

a) Os sócios que, tendo exercido funções docentes, se encontrem na situação de desemprego até ao limite de três anos se não requererem a manutenção da qualidade de sócio, nos termos do artigo 8.º, alínea f);

b) Os sócios unilateralmente suspensos de vencimento pela entidade patronal;

c) Os sócios que se encontrem na situação de suspensão de contrato de prestação do trabalho por impedimento prolongado e ou em situação de licença sem remuneração de longa duração e o requeriram à direção.

## SECÇÃO III

### Do regime disciplinar

#### Artigo 17.º

##### (Regime disciplinar)

Podem incorrer em sanções disciplinares consoante a gravidade da infração os sócios do SPZS que:

1- Não cumpram de forma injustificada os deveres previstos no artigo 11.º.

2- Praticarem atos lesivos dos interesses e direitos do sindicato ou dos trabalhadores.

#### Artigo 18.º

##### (Sanções disciplinares)

1- As sanções disciplinares aplicáveis, para o efeito do artigo anterior, serão as seguintes:

a) Repreensão por escrito;

b) Suspensão até 30 dias;

c) Suspensão de 30 a 180 dias;

d) Expulsão.

2- A pena de expulsão apenas pode ser aplicada em caso de grave violação de deveres fundamentais.

#### Artigo 19.º

##### (Exercício do poder disciplinar)

1- O poder disciplinar será exercido pela direção.

2- Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas as possibilidades de defesa em adequado pro-

cesso disciplinar escrito.

3- O processo disciplinar será instaurado por iniciativa da direção, cabendo ao conselho fiscal proceder à sua instrução

4- A aplicação, a membro dos corpos gerentes, na sequência de processo disciplinar, das sanções referidas nas alíneas *b)*, *c)* e *d)* do artigo 18.º implica a perda de mandato.

## CAPÍTULO IV

### Da estrutura organizativa

#### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

###### Artigo 20.º

###### (Organização do sindicato)

1- A estrutura do sindicato, a sua organização e atividade assenta na participação ativa e direta dos professores desde os estabelecimentos de educação e ensino.

2- A estrutura organizativa compreende:

- a)* Organização sindical de base;
- b)* Organização setorial;
- c)* Organização distrital;
- d)* Organização central.

3- São órgãos de direção a direção central e as direções distritais.

#### SECÇÃO II

### Da organização sindical de base

###### Artigo 21.º

###### (Disposições gerais)

A organização de base do sindicato assenta em núcleos sindicais integrados pelos professores sindicalizados de cada local de trabalho, escola, núcleo de escolas, ou concelho.

###### Artigo 22.º

###### (Órgãos do núcleo sindical)

São órgãos de cada núcleo sindical:

- a)* A assembleia sindical, integrada por todos os sindicalizados do núcleo sindical;
- b)* A comissão sindical, integrada por todos os delegados sindicais, efetivos e suplentes.

###### Artigo 23.º

###### (Competências da assembleia sindical)

Compete à assembleia sindical:

- a)* Deliberar sobre todas as questões de interesse exclusivo do núcleo sindical;
- b)* Pronunciar-se sobre a orientação a seguir pelos órgãos do sindicato e do movimento sindical docente;
- c)* Concretizar e levar a cabo as orientações democrática-

mente decididas nos órgãos do SPZS e do movimento sindical docente;

*d)* Conferir mandato expresso à comissão sindical, quando tal seja julgado necessário por esta ou qualquer associado, em relação a questões debatidas em reuniões de delegados sindicais;

*e)* Eleger por voto direto e secreto os delegados sindicais efetivos e suplentes, individualmente ou por lista, em conjunto ou em separado, por departamento e secções;

*f)* Apreciar a atuação desenvolvida pela comissão sindical.

###### Artigo 24.º

###### (Delegado sindical)

Poderá ser eleito delegado sindical todo o professor sindicalizado, em exercício de funções docentes, desde que reúna as seguintes condições:

- a)* Estar no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b)* Não ter interesses financeiros nem exercer cargos diretos de nomeação num estabelecimento de ensino particular, salvo se se tratar de cargos de natureza exclusivamente pedagógica;
- c)* Não exercer cargos de nomeação na administração central, regional e local.

###### Artigo 25.º

###### (Eleição de delegados sindicais)

1- Os delegados sindicais, efetivos e suplentes, serão eleitos por lista ou nominalmente pelos professores sindicalizados do respetivo núcleo, por sufrágio universal, direto e secreto.

2- A eleição realizar-se-á, sempre que possível, até 30 de novembro, devendo a respetiva assembleia eleitoral ser convocada com, pelo menos, uma semana de antecedência.

3- O mandato dos delegados sindicais, por princípio, é anual, após o que devem, se permanecerem no mesmo núcleo sindical, assegurar o exercício de funções até nova eleição, mantendo os direitos inerentes às suas funções.

4- Da eleição será lavrada ata, assinada pelo presidente da assembleia eleitoral e por dois secretários.

5- Na impossibilidade de cumprimento dos pontos 1 e 2 deste artigo, a direção designará um associado que desempenhará essas funções, até que estejam criadas as condições para se proceder àquela eleição.

6- A direção comunica por escrito aos órgãos de gestão dos estabelecimentos de educação, de ensino ou dos agrupamentos de escolas a identificação dos delegados sindicais, devendo observar idêntica conduta no caso de substituição ou de cessação de funções de delegados sindicais, sendo o teor dessa comunicação publicitado nos locais reservados à informação sindical.

###### Artigo 26.º

###### (Funções do delegado sindical)

1- Ao delegado sindical compete estabelecer, manter e desenvolver o contacto entre o núcleo de base e a direção do sindicato, estimulando a participação ativa dos professores

na vida sindical.

2- Ao delegado sindical compete incentivar tomadas de posição do núcleo sindical no âmbito da escola ou dos grupos de escolas em que se insere.

3- Em questões processuais, o delegado sindical tem inteira liberdade de ação.

#### Artigo 27.º

##### (Destituição do delegado sindical)

1- O delegado sindical pode ser destituído pelos professores sindicalizados do seu núcleo, reunidos em assembleia convocada expressamente para o efeito com, pelo menos, cinco dias úteis de antecedência.

2- A assembleia, convocada no mínimo por  $\frac{1}{3}$  dos associados do núcleo, decidirá em escrutínio direto e secreto, produzindo efeitos a decisão, desde que tomada por maioria absoluta.

#### Artigo 28.º

##### (Composição da comissão sindical)

1- O número de delegados sindicais efetivos de cada núcleo sindical será conforme o número de sindicalizados, do seguinte modo:

- 1 delegado - menos de 50 sindicalizados;
- 2 delegados - de 50 a 99 sindicalizados;
- 3 delegados - de 100 a 199 sindicalizados;
- 6 delegados - de 200 a 499 sindicalizados.

§ único - Cada local de trabalho com 500 ou mais sindicalizados tem direito ao número de delegados que resulta da aplicação da seguinte fórmula:  $6 + [(N-500):200]$ , sendo N o número de sindicalizados.

2- Os delegados suplentes deverão substituir os delegados efetivos em caso de demissão, doença ou impedimento.

3- Os delegados sindicais efetivos e suplentes constituem-se em comissão sindical.

#### Artigo 29.º

##### (Competências da comissão sindical)

Compete à comissão sindical:

1- Atuar como órgão executivo e dinamizador do núcleo sindical, estimulando a participação ativa dos professores na vida sindical e a sua sindicalização;

2- Representar o núcleo sindical junto dos outros órgãos do sindicato e dos órgãos setoriais, assegurando, por um lado, a transmissão de todas as deliberações, sugestões e críticas dos sindicalizados e, por outro, a difusão no núcleo sindical das circulares e documentos emanados dos referidos órgãos;

3- Colaborar com os órgãos do sindicato na dinamização do debate dos problemas de ordem sócio-profissional, da orientação a adotar pelo movimento sindical docente, bem como dos problemas relativos à organização sindical;

4- Velar pelo cumprimento da legislação de trabalho e representar o sindicato junto dos órgãos de direção dos respetivos estabelecimentos de ensino;

5- Intervir junto dos órgãos de direção dos respetivos estabelecimentos de ensino recorrendo, sempre que necessário,

ao apoio dos órgãos e serviços do sindicato, no que respeita a todos os problemas de interesse específico do núcleo sindical, nomeadamente no âmbito das suas condições de funcionamento e resolução de problemas de índole profissional dos sindicalizados;

6- Prestar contas à assembleia sindical sobre a atuação desenvolvida no exercício do seu mandato, nos termos dos presentes estatutos.

### SECÇÃO III

#### Da organização setorial

#### Artigo 30.º

##### (Setores de ensino)

O sindicato estruturar-se-á setorialmente, tendo em conta o ensino particular e cooperativo, a educação pré-escolar, a educação e ensino especial e os ciclos e níveis de escolaridade definidos na Lei de Bases do Sistema Educativo.

#### Artigo 31.º

##### (Órgãos setoriais)

A atividade setorial assenta nos departamentos setoriais integrados pelos dirigentes e delegados sindicais dos respetivos setores.

#### Artigo 32.º

##### (Competências dos departamentos de setor)

Compete aos departamentos setoriais:

a) Pronunciar-se sobre a orientação da atividade sindical de âmbito estritamente setorial;

b) Preparar a intervenção do setor na definição das linhas de orientação de caráter global;

c) Promover, em colaboração com os corpos gerentes, nomeadamente através da criação de grupos de trabalho, estudo dos assuntos de natureza sócio-profissional que sejam específicos do setor ou nele tenham particular incidência;

d) Propor a realização de debates, encontros ou seminários, para análise de questões de interesse específico do setor;

e) Aprovar, de acordo com o plano de ação anual do sindicato, planos de ação setorial, com especial incidência no plano de organização;

f) Acompanhar a execução do plano de ação anual do sindicato e tomar as medidas necessárias à execução do plano de ação setorial;

g) Indicar os representantes do setor nas estruturas, grupos e comissões de trabalho em que esteja prevista a sua participação;

h) Deliberar, dentro das linhas traçadas nos presentes estatutos, sobre aspetos de organização sindical específica do setor.

### SECÇÃO IV

#### Da organização distrital



## SUBSECÇÃO I

### Disposições gerais

#### Artigo 33.º

##### (Âmbito geográfico)

A área abrangida pelo SPZS estrutura-se, para efeitos de dinamização sindical, em distritos. Os distritos considerados são Portalegre, Évora, Beja e Faro.

#### Artigo 34.º

##### (Das estruturas distritais)

As estruturas distritais são:

- 1- Assembleia distrital;
- 2- Direção distrital;

## SUBSECÇÃO II

### Da assembleia distrital

#### Artigo 35.º

##### (Assembleia distrital)

A assembleia distrital é um órgão deliberativo no âmbito de cada distrito e é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais que prestem serviço no respetivo distrito.

#### Artigo 36.º

##### (Competências)

Compete à assembleia distrital:

- 1- Deliberar sobre todos os assuntos que digam exclusivamente respeito aos associados do distrito;
- 2- Apreciar, discutir e votar as propostas apresentadas por qualquer dos sindicalizados que a compõem, pela respetiva direção distrital ou por outros órgãos do sindicato.

#### Artigo 37.º

##### (Reuniões da assembleia distrital)

- 1- A assembleia distrital reúne:
  - a) Por iniciativa da mesa da assembleia geral;
  - b) A solicitação da direção central;
  - c) A solicitação do conselho fiscal;
  - d) A solicitação da direção distrital;
  - e) A requerimento de 10 % ou 100 sócios do distrito no pleno gozo dos seus direitos sindicais.
- 2- Compete à mesa da assembleia geral a convocação das assembleias distritais.

#### Artigo 38.º

##### (Funcionamento)

1- A mesa de cada assembleia distrital é constituída pelo membro da mesa da assembleia geral do distrito que preside e por dois elementos eleitos pela assembleia distrital no início de cada sessão.

2- Aplicam-se às assembleias distritais, com as necessárias adaptações, as disposições dos presentes estatutos referentes à assembleia geral e do seu regulamento.

## SUBSECÇÃO III

### Das direções distritais

#### Artigo 39.º

##### (Constituição e forma de eleição)

1- A direção distrital de Portalegre é constituída por 7 elementos; a direção distrital de Évora é constituída por 11 elementos; a direção distrital de Beja é constituída por 9 elementos e a direção distrital de Faro é constituída por 15 elementos.

2- Os elementos das direções distritais são membros da direção central até 1/3 da mesma, sendo indicados pelas respetivas direções.

3- Os elementos referidos no número 1 deverão representar pelo menos dois terços dos setores de ensino existentes no distrito e são eleitos por um período de três anos em votação secreta e universal em lista conjunta com a mesa da assembleia geral, direção central e conselho fiscal.

#### Artigo 40.º

##### (Funcionamento)

1- O funcionamento das direções distritais será por elas regulamentado, tendo em conta a necessidade de unidade e de coordenação dos diversos setores, as necessidades organizativas do respetivo distrito e de acordo com o plano global de ação sindical estabelecido pelos órgãos competentes do sindicato.

2- O responsável pela coordenação da atividade da direção distrital é escolhido por ela e de entre os membros da direção central.

3- A direção distrital reunirá ordinariamente uma vez por trimestre e extraordinariamente sempre que for necessário.

a) A direção distrital é convocada pelo coordenador, pelos meios legalmente admissíveis, com indicação do dia, hora e local da reunião e respetiva ordem do dia;

b) A direção distrital delibera estando presente a maioria do número legal dos seus membros;

c) As decisões são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes.

#### Artigo 41.º

##### (Competências)

Compete à direção distrital:

1- Dirigir a atividade do distrito respetivo, de acordo com os estatutos e o cumprimento das orientações globais definidas pela direção do SPZS;

2- Dar execução às deliberações tomadas nos diversos órgãos do sindicato, nomeadamente as de âmbito distrital, definidas em assembleia distrital no âmbito das suas competências;

3- Administrar os bens, gerir os fundos e dirigir o pessoal

do sindicato no distrito, de acordo com as normas legais, os regulamentos internos e nos limites da autonomia orçamental do distrito;

4- Elaborar e submeter anualmente à direção um relatório e contas de âmbito distrital, bem como o orçamento para o ano seguinte;

5- Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços das delegações distritais;

6- Dirigir o trabalho de organização sindical no distrito, nomeadamente no campo da eleição de comissões sindicais e apoio à sua ação;

7- Decidir sobre o recurso aos meios e formas de dinamização da vida sindical no distrito;

8- Promover o apoio individual aos associados do respetivo distrito.

## SECÇÃO V

### Da organização central

#### SUBSECÇÃO I

##### Disposições gerais

###### Artigo 42.º

###### (Órgãos centrais do sindicato)

Os órgãos centrais do sindicato são:

- a) A assembleia geral;
- b) O congresso;
- c) A direção;
- d) O conselho fiscal.

###### Artigo 43.º

###### (Corpos gerentes)

Constituem os corpos gerentes:

- a) A mesa da assembleia geral;
- b) Os membros da direção central;
- c) Os membros das direções distritais;
- d) Os membros do conselho fiscal.

###### Artigo 44.º

###### (Eleição e mandato dos corpos gerentes)

1- Os corpos gerentes são eleitos em lista única, por voto direto e secreto pela assembleia geral.

2- O mandato dos corpos gerentes é de três anos, podendo ser reeleitos por uma ou mais vezes.

3- Os membros dos corpos gerentes tomarão posse perante a mesa da assembleia geral em efetividade de funções entre três e cinco dias após a publicação do apuramento do resultado das eleições.

###### Artigo 45.º

###### (Gratuidade do cargo)

- a) O exercício dos cargos sindicais é gratuito;
- b) Os dirigentes que, por motivo de desempenho das suas

funções, percam parte ou toda a remuneração do seu trabalho têm direito a reembolso, pelo sindicato, da importância correspondente.

###### Artigo 46.º

###### (Reuniões dos corpos gerentes)

Os corpos gerentes do sindicato reunirão em plenário pelo menos uma vez por período letivo.

###### Artigo 47.º

###### (Destituição dos corpos gerentes)

1- A direção dever-se-á considerar automaticamente demitida se for destituída nos termos da alínea a) do artigo 49.º, ou se ficar reduzida a menos de 50 % do seu número estatutário de membros.

2- A demissão da direção acarreta automaticamente a demissão dos corpos gerentes.

3- Nos casos previstos nos números anteriores, cumpre à mesa da assembleia geral gerir interinamente o sindicato até à realização de eleições antecipadas.

4- No caso de demissão de uma ou mais direções distritais, a direção assumirá, até ao final do seu mandato, as competências previstas no artigo 37.º.

5- As eleições antecipadas previstas no número 3 realizar-se-ão no prazo máximo de sessenta dias, salvo no caso de coincidência com o período não letivo.

#### SUBSECÇÃO II

##### Da assembleia geral

###### Artigo 48.º

###### (Assembleia geral)

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do sindicato e é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

###### Artigo 49.º

###### (Competências)

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir os membros da direção, direções distritais, mesa da assembleia geral e conselho fiscal;
- b) Deliberar sobre a alteração dos estatutos do sindicato;
- c) Autorizar a direção a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- d) Deliberar sobre a dissolução do sindicato e forma de liquidação do seu património;
- e) Deliberar sobre a integração e fusão do sindicato;
- f) Deliberar sobre a filiação do sindicato em associações sindicais nacionais ou estrangeiras de nível superior;
- g) Deliberar sobre as linhas de ação sindical e fiscalizar os atos dos corpos gerentes;
- h) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pelos órgãos do sindicato ou pelos associados, podendo alterar ou revogar as decisões de outros órgãos;

i) Exercer todas as demais atribuições previstas nos presentes estatutos.

Artigo 50.º

(Reuniões)

1- A assembleia geral reunirá, obrigatoriamente, em sessão ordinária, de três em três anos, para exercer as atribuições previstas na alínea *a*), do artigo 49.º e, anualmente, para aprovação do relatório de atividades e das contas e do plano de atividades e orçamento.

2- A assembleia geral reunirá, em sessão extraordinária:

*a*) Sempre que a mesa da assembleia geral o entender necessário;

*b*) A solicitação da direção;

*c*) A solicitação do conselho fiscal;

*d*) A requerimento de, pelo menos, 450 associados ao pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3- Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de trabalho.

4- Nos casos previstos nas alíneas *b*) e *c*) do n.º 2, o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral no prazo máximo de 30 dias após a receção do requerimento, salvo motivo justificado, em que o prazo máximo é de 60 dias.

Artigo 51.º

(Convocação)

1- A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa da assembleia geral ou, em caso de impedimento, por um dos secretários através de anúncios convocatórios publicados em, pelo menos, um dos jornais mais lidos na área do sindicato, com a antecedência mínima de 20 dias.

2- Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes das alíneas *a*), *b*), *d*) e *e*) do artigo 49.º, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios é de 30 dias.

Artigo 52.º

(Início das reuniões)

1- As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada, desde que esteja presente a maioria dos associados ou trinta minutos mais tarde, com a presença de qualquer número de sócios, salvo disposição em contrário.

2- As reuniões extraordinárias requeridas pelos associados, ao abrigo do disposto na alínea *d*), do n.º 2 do artigo 50.º, não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de requerentes.

Artigo 53.º

(Deliberações)

1- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria simples dos associados presentes, à exceção das deliberações respeitantes as competências constantes das alíneas *d*) e *e*) do artigo 49.º, as quais deverão ser aprovadas por uma maioria de  $\frac{3}{4}$  dos associados.

2- Em caso de empate proceder-se-á a nova votação e, caso o empate se mantenha, fica a deliberação adiada para nova reunião.

Artigo 54.º

(Assembleia geral descentralizada)

A assembleia geral poderá funcionar descentralizada, ao nível de distrito, concelho ou núcleo sindical, mediante deliberação da mesa da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar uma ampla participação dos associados.

Artigo 55.º

(Funcionamento)

A metodologia de funcionamento da assembleia geral consta de regulamento anexo aos presentes estatutos.

Artigo 56.º

(Deliberações)

Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações são tomadas por maioria simples de votos.

SUBSECÇÃO III

Do congresso

Artigo 57.º

(Composição)

O congresso do sindicato é um órgão de representação indireta, constituído por um número de delegados para o efeito eleitos nos locais de trabalho, em proporção a definir em regulamento próprio, a aprovar em assembleia geral.

§ único - São delegados de pleno direito ao congresso, por inerência de funções, os membros dos corpos gerentes.

Artigo 58.º

(Convocatória)

1- A convocação do congresso é da competência da direção ou da assembleia geral, sendo neste caso, e só para este efeito, exigido um quorum mínimo de 450 associados no pleno gozo dos seus direitos.

2- A convocação do congresso será feita pelos meios legalmente admissíveis, com a antecedência mínima de 180 dias, com indicação do dia, hora e local da reunião e respetiva ordem de trabalhos.

Artigo 59.º

(Competências)

Compete ao congresso:

*a*) Realizar o balanço do conjunto da atividade do sindicato durante um período de tempo nunca inferior a um ano;

*b*) Fazer o ponto da situação geral do movimento sindical docente num dado momento;

*c*) Deliberar sobre as linhas gerais de orientação para a

ação sindical no seu conjunto, ou sobre aspetos específicos que impliquem opções de fundo, designadamente no âmbito da política educativa, da situação social e profissional dos professores, da estrutura do movimento sindical docente a nível nacional, das relações com o movimento sindical e da atividade sindical no plano internacional.

Artigo 60.º

(Mesa do congresso)

A mesa do congresso é assegurada pela direção e pela mesa da assembleia geral.

Artigo 61.º

(Preparação e organização)

Os trabalhos de preparação e organização do congresso são da responsabilidade dos corpos gerentes.

Artigo 62.º

(Deliberações)

1- As deliberações do congresso serão tomadas por maioria simples de votos dos delegados presentes.

2- O congresso só poderá deliberar validamente se estiverem presentes a maioria dos delegados.

SUBSECÇÃO IV

Da mesa da assembleia geral

Artigo 63.º

(Constituição)

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e quatro secretários.

2- Destes membros haverá obrigatoriamente um de cada distrito abrangido pelo Sindicato.

3- Na assembleia em que forem destituídos mais de metade dos seus membros, constituir-se-á uma mesa *ad hoc*, formada por sócios presentes, eleitos na altura.

4- Será convocada eleição antecipada, para eleger a mesa da assembleia geral, que completará o mandato em curso.

Artigo 64.º

(Competências)

Compete em especial à mesa da assembleia geral:

a) Convocar a assembleia geral e as assembleias distritais nos termos e prazos previstos nestes estatutos ou no regulamento da assembleia geral;

b) Dirigir os trabalhos da assembleia geral e das assembleias distritais, fazendo cumprir os princípios de funcionamento democrático e as normas estatutárias;

c) Colaborar com a direção na divulgação aos associados das decisões tomadas em assembleia geral;

d) Deliberar sobre a forma de realização da assembleia geral, nomeadamente sobre o grau de descentralização;

e) Assegurar que, antes da reunião da assembleia geral, sejam dadas a conhecer aos associados as propostas a discutir;

f) Gerir interinamente o sindicato até às eleições, em caso de destituição da direção;

g) Conferir posse aos associados eleitos para os vários cargos sindicais;

h) Dirigir todo o processo eleitoral para os corpos gerentes e revisão dos estatutos.

Artigo 65.º

(Modo de eleição)

A mesa da assembleia geral é eleita conjuntamente com a direção, direções distritais e conselho fiscal, por voto direto, secreto e universal.

SUBSECÇÃO V

Da direção

Artigo 66.º

(Composição)

A direção do SPZS é um órgão colegial e compõe-se de:

1- 57 elementos, representando obrigatoriamente todos os setores de ensino e distritos, sendo um mínimo de 4 da educação pré-escolar, um mínimo de 8 do 1.º ciclo do ensino básico, um mínimo de 9 dos 2.º e 3.º ciclos e ensino secundário, um mínimo de 3 do ensino especial, um mínimo de 2 do ensino particular e um mínimo de 4 do ensino superior.

2- Os elementos das direções distritais são membros da direção central até 1/3 da mesma, sendo indicados pelas respetivas direções, na seguinte proporção: Portalegre 2, Évora 3, Beja 2 e Faro 5.

Artigo 67.º

(Cargos)

A direção integrará obrigatoriamente o presidente, o vice-presidente, o tesoureiro e os coordenadores das direções distritais. Os três primeiros elementos serão eleitos por ela própria na sua primeira reunião plenária, que se realizará imediatamente a seguir à tomada de posse.

Artigo 68.º

(Comissão executiva)

A direção elegerá, na sua primeira reunião, uma comissão executiva que integrará obrigatoriamente os coordenadores das direções distritais e os de departamento de setor de ensino e frentes de trabalho.

Artigo 69.º

(Competências)

Compete à direção, em especial:

a) Dirigir e coordenar toda a atividade do sindicato, de acordo com os estatutos, a orientação definida no programa com que foi eleita e as deliberações sobre orientação definidas pela assembleia geral;

b) Dirigir e coordenar a atividade setorial e distrital do sindicato;

c) Dar execução às deliberações da assembleia geral e do congresso;

d) Admitir e registar, de acordo com os estatutos, a inscrição de sócios;

e) Representar o sindicato em juízo e fora dele;

f) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral o relatório de contas, bem como o orçamento para o ano seguinte, os quais deverão incluir os relatórios de contas e os orçamentos dos distritos que integram o SPZS;

g) Administrar os bens, gerir os fundos e dirigir o pessoal do sindicato, de acordo com as normas legais e regulamentos internos;

h) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do sindicato;

i) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais devem pronunciar-se;

j) Discutir, negociar e assinar as convenções coletivas de trabalho e outros instrumentos de negociação coletiva, após consultar, pelos meios que achar convenientes ou necessários, os associados;

k) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação extraordinária da assembleia geral sempre que o julgue conveniente;

l) Exercer o poder disciplinar;

m) Decidir sobre o recurso à greve ou outras formas de ação;

n) Promover a constituição de grupos de trabalho, coordenando a sua atividade, bem como a realização de seminários, encontros e conferências que se considerem necessários para o desenvolvimento da atividade sindical;

o) Dirigir o trabalho de organização sindical, com o apoio dos órgãos setoriais distritais;

p) Convocar o congresso, encontros e conferências e todas as assembleias previstas nestes estatutos;

q) Coadjuvar a mesa da assembleia geral nas assembleias gerais.

#### Artigo 70.º

##### (Reuniões)

1- A direção reunirá ordinariamente uma vez por trimestre e extraordinariamente sempre que for necessário.

a) A direção é convocada pelo presidente, com indicação do dia, hora e local da reunião e respetiva ordem de trabalho;

b) A direção delibera estando presente a maioria dos seus membros;

c) As decisões são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes.

2- A direção, na primeira reunião plenária, definirá a periodicidade das reuniões da comissão executiva.

#### Artigo 71.º

##### (Responsabilização do sindicato)

a) Para que o sindicato fique obrigado basta que os respetivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros da direção para tal mandatados.

b) A direção poderá constituir mandatários para a prática de certos e determinados atos, devendo, para tal, fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

## SUBSECÇÃO VI

### Conselho fiscal

#### Artigo 72.º

##### (Conselho fiscal)

1- O conselho fiscal é constituído por cinco membros, eleitos em lista conjunta com a mesa da assembleia geral, direção e direções distritais.

2- O conselho fiscal definirá o seu funcionamento na primeira reunião, que se realizará imediatamente a seguir à tomada de posse. Nessa reunião, de entre os seus membros, será eleito o presidente.

#### Artigo 73.º

##### (Competências)

Compete em especial ao conselho fiscal:

a) Fiscalizar o cumprimento dos estatutos e regulamentos;

b) Dar parecer sobre os planos e orçamentos e sobre os relatórios e contas apresentados pela direção;

c) Examinar a contabilidade do sindicato, das delegações, das estruturas de base e intermédias e verificar, sempre que o entender, a documentação da tesouraria;

d) Verificar a regularidade das candidaturas para os corpos gerentes;

e) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos previstos nos presentes estatutos;

f) Apresentar à direção as sugestões que, no âmbito das suas competências, entenda de interesse para o sindicato;

g) Analisar os pedidos de impugnação de qualquer assembleia prevista nos presentes estatutos e, considerando-os justificados, requerer a convocação da nova assembleia;

h) Exercer todas as demais atribuições que lhe sejam cometidas pelos estatutos ou por deliberação dos órgãos do sindicato.

#### Artigo 74.º

##### (Reuniões)

1- O conselho fiscal reunirá ordinariamente uma vez por ano para análise das contas e sempre que for necessário para o exercício das suas competências estatutárias.

a) As reuniões são convocadas pelo presidente, com indicação do dia, hora e local da reunião e respetiva ordem de trabalho;

b) O conselho fiscal delibera estando presente a maioria do número legal dos seus membros;

c) As decisões são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes.

## CAPÍTULO V

### Das eleições

#### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

###### Artigo 75.º

###### (Assembleias eleitorais)

1- Os membros da mesa da assembleia geral, direção central, conselho fiscal e direções distritais são eleitos em assembleia geral eleitoral, constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais;

2- Consideram-se associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais os sócios do SPZS que:

a) Tenham pago as suas quotas, nos casos em que sejam devidas, até ao mês anterior àquele em que for convocada a assembleia geral eleitoral;

b) Não estejam suspensos de direitos por efeitos de pena aplicada nos termos do artigo 18.º destes estatutos.

3- As eleições devem ter lugar sempre em período letivo e realizar-se-ão entre os últimos e os primeiros 30 dias referidos à data do termo do mandato dos membros dos corpos gerentes.

4- No caso de coincidência com o período de férias, a abertura da campanha eleitoral far-se-á imediatamente após aquele período.

###### Artigo 76.º

###### (Direção do processo)

A organização e a direção do processo eleitoral competem à mesa da assembleia geral.

###### Artigo 77.º

###### (Independência da estrutura)

A estrutura sindical manterá estrita independência em relação ao processo eleitoral.

###### Artigo 78.º

###### (Encargos)

O sindicato comparticipará nos encargos da campanha eleitoral num montante igual por cada lista candidata aos corpos gerentes, a fixar pela direção, de acordo com as disponibilidades financeiras do sindicato.

###### Artigo 79.º

###### (Convocatória)

1- A assembleia geral eleitoral será convocada, com a antecedência mínima de sessenta dias, pela mesa da assembleia geral.

2- A convocação da assembleia geral eleitoral será feita por meio de anúncios convocatórios afixados na sede e nas delegações do sindicato, em locais visíveis e de fácil acesso.

3- Os avisos convocatórios são ainda publicados em, pelo menos, dois jornais diários e em dois dias consecutivos.

#### SECÇÃO II

##### Apresentação de candidaturas

###### Artigo 80.º

###### (Das candidaturas)

1- A apresentação de candidaturas deverá ser feita no prazo máximo de 30 dias, após a data de convocação da assembleia geral eleitoral.

2- A apresentação da candidatura a qualquer órgão dos corpos gerentes implica a obrigação de serem apresentadas simultaneamente candidaturas a todos os órgãos do sindicato cujo mandato termine.

3- A apresentação de candidatos consiste na entrega à mesa da assembleia geral:

a) De listas contendo a identificação dos candidatos efetivos e suplentes aos corpos gerentes, com a indicação do órgão a que cada associado se candidata e de acordo com o regulamento eleitoral;

b) Do termo individual ou coletivo de aceitação de candidatura;

c) Do programa de ação;

d) Da indicação dos representantes da candidatura na comissão eleitoral.

4- As listas de candidatura terão de ser subscritas por pelo menos 1/10 dos associados do sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

5- Os subscritores serão identificados pelo nome completo bem legível, número de associado e local de trabalho.

6- Os candidatos poderão ser substituídos até ao limite máximo de cinco, até 15 dias antes do ato eleitoral, e até ao limite máximo de 2 para cada direção distrital.

7- As listas candidatas serão designadas pela mesa de assembleia geral, por uma letra do alfabeto, a partir de A, pela sua ordem de apresentação.

8- As listas, para além dos candidatos efetivos, devem indicar os candidatos suplentes em número não inferior a 1/10, arredondado por excesso.

9- A falta dos elementos constantes dos n.ºs 3 e 4 será condição bastante para recusa de aceitação da lista.

#### SECÇÃO III

##### Do processo eleitoral

###### Artigo 81.º

###### (Da comissão eleitoral)

1- A comissão eleitoral, constituída pela mesa da assembleia geral e por 1 representante de cada lista candidata aos corpos gerentes, terá por atribuições:

a) Promover a verificação dos cadernos eleitorais;

b) Garantir a divulgação dos programas das listas candidatas, em igualdade de condições;

- c) Assegurar a todas as listas igual acesso aos meios técnicos e recursos do sindicato;
- d) Fiscalizar o normal curso da campanha eleitoral e do ato eleitoral;
- e) Promover a elaboração dos boletins de voto;
- f) Fixar o número de mesas de voto e promover a respectiva constituição;
- g) Deliberar sobre o horário de funcionamento da assembleia eleitoral e localização das mesas de voto;
- h) Presidir ao ato eleitoral;
- i) Apurar os resultados eleitorais e assegurar a sua publicação dentro do prazo de 5 dias após a realização do ato eleitoral;
- j) Julgar das reclamações ao exercício dos direitos dos eleitores.

2- A comissão eleitoral entra em efetividade de funções no dia seguinte ao prazo definido no n.º 1 do artigo 78.º dos presentes estatutos.

3- A comissão eleitoral funcionará na sede do sindicato e as suas reuniões, das quais se lavrará ata, serão convocadas e coordenadas pela mesa da assembleia geral.

4- A comissão eleitoral assegurará a igualdade de oportunidades e a imparcialidade no tratamento das listas candidatas.

#### Artigo 82.º

##### (Verificação das candidaturas)

1- O conselho fiscal verificará a regularidade das candidaturas nos 5 dias subsequentes ao encerramento do prazo para entrega das listas de candidatura.

2- Com vista ao suprimento das irregularidades encontradas, toda a documentação será devolvida ao 1.º subscritor ou mandatário da lista em causa, com a indicação das irregularidades e normas estatutárias infringidas, o qual deverá saná-las no prazo de 3 dias a contar da data de entrega.

3- Findo o prazo referido no número anterior, o conselho fiscal decidirá, nas 24 horas seguintes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

#### Artigo 83.º

##### (Decisões)

1- Todas as decisões da comissão eleitoral são tomadas por maioria simples de votos e terão de ser tomadas estando presente a maioria dos seus membros.

2- A comissão eleitoral poderá, em casos que considere justificados e para garantir a democraticidade do processo eleitoral, requerer à mesa da assembleia geral a convocação de uma sessão extraordinária da assembleia geral.

§ único - Caso não exista o quorum no n.º 1 deste artigo, a comissão eleitoral funcionará 30 minutos depois com qualquer número de presenças.

#### Artigo 84.º

##### (Campanha eleitoral)

A campanha eleitoral decorrerá entre a decisão prevista no n.º 3 do artigo 82.º e a antevéspera do ato eleitoral.

## SECÇÃO IV

### Dos cadernos eleitorais

#### Artigo 85.º

##### (Organização dos cadernos eleitorais)

Os cadernos eleitorais serão organizados pela direção e obedecerão às seguintes fases de preparação:

a) Afixação na sede e nas delegações do SPZS, dez dias após a convocação da assembleia geral eleitoral, de uma listagem geral contendo a situação sindical de cada sócio;

b) Regularização da situação sindical, diretamente ou através do delegado, a qual decorrerá num período máximo de 15 dias, contados a partir da afixação da listagem geral referida na alínea a);

c) Apresentação dos cadernos eleitorais, os quais deverão estar prontos decorridos 10 dias sobre o período referido na alínea b) e ser afixados para consulta dos sócios;

d) Abertura de um período de 10 dias para reclamações sobre eventuais irregularidades.

#### Artigo 86.º

##### (Reclamações)

As reclamações referidas na alínea d) do artigo anterior deverão ser dirigidas à comissão eleitoral, a qual disporá de um prazo máximo de 3 dias para decidir da sua aceitação ou rejeição definitivas.

## SECÇÃO V

### Da votação

#### Artigo 87.º

##### (Da votação)

A metodologia de votação, da constituição das mesas de voto, do exercício de voto e de um apuramento dos resultados será definida em regulamento eleitoral, anexo aos presentes estatutos.

#### Artigo 88.º

##### (Boletim de voto)

Os boletins de voto terão a forma retangular, serão em papel liso, não transparente, sem marcas ou sinal exterior e conterão a letra e a sigla correspondente a cada lista candidata e à frente um quadrado.

#### Artigo 89.º

##### (Apuramento de resultados)

Terminada a votação, proceder-se-á ao apuramento final, considerando-se eleita a lista de cada órgão sobre que tenha recaído o maior número de votos.

#### Artigo 90.º

##### (Recurso)

1- Em caso de verificação de irregularidades no processo

eleitoral, poderá ser interposto recurso até três dias após a fixação dos resultados.

2- O recurso será apresentado à mesa da assembleia geral, a qual, com base em parecer da comissão eleitoral, julgará, em primeira instância, da sua procedência ou improcedência.

3- A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso no prazo de 3 dias, sendo a decisão comunicada por escrito ao recorrente e afixada na sede do sindicato e suas delegações.

4- Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral, que será convocada expressamente para o efeito nos 8 dias seguintes ao seu recebimento.

5- O recurso da decisão da mesa da assembleia geral terá de ser interposto no prazo de 24 horas após a comunicação da decisão referida no n.º 3 deste artigo.

## SECÇÃO VI

### Da posse dos órgãos do sindicato

#### Artigo 91.º

##### (Posse dos órgãos do sindicato)

O presidente cessante da mesa da assembleia geral, ou o seu representante, conferirá posse aos membros eleitos no prazo de 5 dias após decisão da assembleia geral.

## CAPÍTULO VI

### Da administração financeira

#### SECÇÃO I

##### Do regime financeiro

#### Artigo 92.º

##### (Receitas)

- 1- Constituem receitas do sindicato:
- As quotas dos sócios;
  - As receitas extraordinárias;
  - As contribuições extraordinárias.

#### Artigo 93.º

##### (Descentralização financeira)

1- No âmbito da sua autonomia financeira, as direções distritais administrarão o seu próprio orçamento que, depois de aprovado pela direção, integrará o orçamento do sindicato.

2- O orçamento do distrito deverá ser acompanhado do respetivo plano de atividades.

3- As receitas provenientes de iniciativas locais levadas a cabo pelas direções distritais integrarão obrigatoriamente o respetivo orçamento.

#### Artigo 94.º

##### (Orçamento, relatório e contas)

A direções distritais deverão apresentar anualmente à direção o orçamento e o relatório e contas correspondentes ao respetivo distrito.

1- A direção deverá submeter, até 30 de janeiro de cada ano, à aprovação da assembleia geral o orçamento.

2- A direção apresentará anualmente à assembleia geral, até 31 de Março de cada ano, o relatório e contas relativos à sua atividade.

3- Os documentos referidos nos números anteriores deste artigo deverão ser divulgados com a antecedência mínima de 15 dias, respetivamente à data da assembleia geral que os apreciará.

## CAPÍTULO VII

### Da revisão, regulamentação, resolução dos casos omissos e interpretação dos estatutos

#### Artigo 95.º

##### (Revisão dos estatutos)

1- A revisão dos presentes estatutos será feita em assembleia geral convocada expressamente para o efeito, devendo a metodologia de discussão e votação ser previamente aprovada em assembleia geral.

2- Terão direito de voto na assembleia geral que reveja os estatutos os sócio que, mantendo os seus direitos de associados, se encontrem nas condições das alíneas *a)* e *b)* do n.º 1 do artigo 8.º dos presentes estatutos.

3- Cabe ao conselho fiscal deliberar sobre eventuais pedidos de impugnação da assembleia geral que delibere sobre a revisão dos estatutos, os quais devem ser devidamente fundamentados e apresentados no prazo de 4 dias após a realização da assembleia geral.

#### Artigo 96.º

##### (Regulamentação, resolução de casos omissos e interpretação dos estatutos)

1- A regulamentação das atividades das diversas estruturas em tudo o que ultrapasse os presentes estatutos será feita, salvo nos casos em que é expressamente cometida a outros órgãos, mediante regulamento próprio, discutido e aprovado em assembleia geral.

2- A resolução de casos omissos nos presentes estatutos compete igualmente à assembleia geral.

3- As deliberações da assembleia geral referidas nos números anteriores carecem de voto de conformidade com os estatutos, a emitir pelo conselho fiscal, num prazo de 30 dias após a sua adoção.

4- Os conflitos de interpretação relativos a pontos concretos dos estatutos deverão ser submetidos ao conselho fiscal



cujo parecer, depois de votado em assembleia geral, terá carácter vinculativo.

## CAPÍTULO VIII

### Da fusão e dissolução do sindicato

#### Artigo 97.º

##### (Fusão e dissolução do sindicato)

1- As propostas relativas à fusão ou dissolução do sindicato serão votadas em assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

2- A assembleia geral que deliberar a fusão ou a dissolução deverá obrigatoriamente definir os termos em que ela se processará, não podendo em caso algum os bens do sindicato ser distribuídos pelos associados.

3- As propostas de fusão ou dissolução do sindicato só serão válidas se forem aprovadas com o voto favorável de  $\frac{3}{4}$  do número de todos os associados.

§ único - A dissolução do sindicato só será válida desde que votada favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos associados presentes.

## CAPÍTULO IX

### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 98.º

##### (Disposições finais e transitórias)

1- Todos os professores que tenham sido alguma vez sócios do SPZS e que, face a estes estatutos, percam a sua qualidade de sócios, poderão reinscrever-se, entrando no pleno gozo dos seus direitos de associados, após um período de três meses.

2- Os atuais corpos gerentes e conselho fiscal manter-se-ão em funções até terminarem o respetivo mandato.

Registado em 30 de janeiro de 2013, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 6, a fl. 152 do livro n.º 2.

### Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários - SINFB - Alteração

Alteração aos estatutos do Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários - SINFB, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 15, de 22 de Abril de 2011, em <http://bte.get.mtss.gov.pt/>, aprovada em assembleia geral realizada no dia 5 de Janeiro de 2013.

## CAPÍTULO II

### Congresso

#### Artigo 15.º

##### Composição

1- O órgão supremo do SINFB é o congresso, constituído por um colégio de 51 delegados eleitos por voto directo, universal e secreto e escrutínio pelo método da média mais alta de Hondt, segundo o critério indicado na alínea *a) b)* do número 2 do presente artigo.

2- A assembleia eleitoral que elege os delegados ao congresso funcionará por círculos eleitorais, a fixar pelo secretariado nacional, pelos quais as listas serão constituídas e votadas:

*a)* O número de delegados que caberá a cada círculo eleitoral será estabelecido pelo secretariado nacional e ratificado pelo conselho geral.

*b)* A representação calcular-se-á em função do número de associados quotizados pelo círculo.

3- São, por inerência, delegados ao congresso: o presidente do conselho geral; o presidente do conselho de disciplina e os 21 primeiros membros do secretariado nacional.

## CAPÍTULO III

### Conselho geral

#### Artigo 22.º

##### Composição

1- O conselho geral é composto por 41 membros, eleitos pelo congresso de entre os associados do SINFB por sufrágio directo e secreto de listas nominativas e escrutínio pelo método de Hondt e pelos:

*a)* 17 Primeiros membros do executivo do secretariado nacional;

*b)* Presidente do conselho de disciplina;

2- É presidente do conselho geral o primeiro nome da lista mais votada em congresso para aquele órgão.

3- Para além do disposto no n.º 3 deste artigo, completam a mesa do conselho geral um vice-presidente e um 1.º e 2.º secretários, os quais são eleitos de entre os membros daquele órgão, por sufrágio directo e secreto, na sua primeira reunião após o congresso.

#### Artigo 23.º

##### A mesa do conselho geral

1- A mesa do conselho geral será composta pelos membros referidos no n.º 3 do artigo anterior.

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

Artigo 24.º

**Reuniões**

1- O conselho geral reúne ordinariamente uma vez por ano e extraordinariamente a pedido do secretariado nacional, de dois terços dos seus membros ou de 20 % dos sócios do SINFB.

2- A convocação do conselho geral compete ao seu presidente ou, na sua falta ou impedimento, ao vice-presidente ou, na sua falta, aos secretários.

3- Nos casos de reunião extraordinária, o presidente deve convocar o conselho geral no prazo máximo de 30 dias após a recepção do pedido.

4- Em qualquer caso as reuniões do conselho geral devem ser convocadas com o mínimo de sete dias de antecedência.

5- Não se encontrando presente a maioria dos seus membros, reunirá uma hora depois com os presentes e com todos os poderes.

dinamização sindical nos locais de trabalho ou em determinadas zonas geográficas.

a) O secretariado nacional fixará em regulamento especial o número de delegados sindicais em cada local de trabalho ou zona, de acordo com a lei vigente.

b) O mandato dos delegados sindicais cessa com a eleição do novo secretariado nacional, competindo-lhes, todavia, assegurar o desenvolvimento das suas funções até à eleição de novos delegados.

Registado em 1 de fevereiro de 2013, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 7, a fl. 153 do livro n.º 2.

CAPÍTULO VIII

**Delegados sindicais**

Artigo 39.º

**Eleição**

1- Os delegados sindicais são sócios do SINFB que fazem

II - DIREÇÃO

...

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I - ESTATUTOS

### **ANPME - Associação Nacional das Pequenas e Médias Empresas - Alteração**

Alteração aprovada em assembleia geral, realizada em 26 de janeiro de 2013, com última alteração dos estatutos publicada, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28 de 29 de julho de 2012.

#### CAPÍTULO I

##### **Da denominação, sede e fins**

###### Artigo 1.º

1- A associação adopta a denominação «ANPME - Associação Nacional das Pequenas e Médias Empresas» e tem a sua sede na Avenida Engenheiro Duarte Pacheco, Torre 1, Piso 2, Sala 4, freguesia de Santa Isabel, concelho de Lisboa.

2- A associação tem âmbito nacional, pode criar secções ou delegações em qualquer parte do país e fazer parcerias com congéneres estrangeiras, ficando as mesmas dependentes e tuteladas pela sua sede, direcção e demais órgãos.

3- A sede da associação, qualquer secção ou delegação, podem ser transferidas para outro local dentro do concelho onde se situam por simples decisão da direcção.

###### Artigo 2.º

A associação tem por objecto a representação e defesa dos interesses de todos os pequenos e médios empresários.

###### Artigo 3.º

A sua duração é por tempo indeterminado e a sua extinção é remetida para as disposições legais aplicáveis.

###### Artigo 4.º

Para a realização dos seus fins, de extensão nacional, cumpre-lhe:

a) Elaborar e difundir estudos relativos ao desenvolvimento para as empresas associadas, qualquer que seja a sua natureza jurídica;

b) Colaborar com a administração pública na definição dos parâmetros orientadores da política nacional para os empresários, nomeadamente quanto a condições fiscais, trabalho, segurança, investigação e investimentos;

c) Estabelecer relação e cooperar com organizações nacio-

nais e internacionais cujos objectivos sejam conformes com os seus;

d) Realizar em cooperação com os seus associados uma acção comum visando a resolução dos problemas específicos das pequenas e médias empresas;

e) Prosseguir quaisquer outros fins que, sendo permitidos por lei, a associação venha a considerar de interesse para si;

f) Prestar serviços e ajudas às empresas associadas no domínio da investigação, investimentos, formação, economia, gestão, engenharia e direito.

###### Artigo 5.º

Podem ser associados da associação:

a) as empresas singulares ou colectivas que exerçam qualquer actividade comercial, industrial, serviços, agricultura, pescas e turismo;

b) os funcionários e trabalhadores da associação; e

c) as pessoas singulares ou colectivas que demonstrem exercer qualquer actividade comercial, industrial, serviços, agricultura, pescas e turismo.

#### CAPÍTULO II

##### **Dos associados, seus direitos e deveres**

###### SECÇÃO I

###### **Admissão e categorias**

###### Artigo 6.º

A admissão é permitida desde que os candidatos provem que são empresários com um volume anual de negócios cujo montante não ultrapasse 50 milhões de euros.

###### Artigo 7.º

Os associados distribuem-se pelas categorias seguintes:

a) Fundadores;

b) Efectivos;

c) Auxiliares;

d) Honorários.

###### Artigo 8.º

São associados fundadores todos os associados efectivos que assinem a escritura de constituição da associação, bem

como os demais que participem na primeira assembleia geral.

#### Artigo 9.º

1- São associados efectivos todos aqueles que decorridos que estejam seis meses da sua admissão na associação sejam efectivos pela direcção.

2- Pode ser efectivo pela direcção o associado que, decorridos que estejam seis meses da sua admissão na associação, se verifique cumprir com os deveres do associado constantes do artigo 13.º dos estatutos.

3- Para efeitos do número anterior a alínea f) do artigo 13.º dos estatutos não se aplica aos associados que beneficiem da isenção do pagamento de quotas.

4- A efectivação de associado pela direcção terá que ser decidida em reunião de direcção, devendo ser lavrada a respectiva acta.

5- A direcção terá que manter em arquivo uma lista dos associados efectivos devidamente actualizada.

6- Sempre que houver uma reunião da assembleia geral a direcção entregará ao associado efectivo uma credencial comprovativa desta sua qualidade para exercício dos seus direitos.

#### Artigo 10.º

São associados auxiliares todos os associados que no âmbito do artigo anterior não tenham sido efectivos pela direcção.

#### Artigo 11.º

São associados honorários os associados que tenham, por forma invulgar e notável, concorrido para o maior prestígio, desenvolvimento ou perpetuidade da associação.

### SECÇÃO II

#### Direitos e deveres dos associados

#### Artigo 12.º

São direitos do associado:

- a) Usufruir de qualquer benefício e serviço integrado nos fins da associação;
- b) Intervir nas reuniões da assembleia geral, decorridos que sejam seis meses sobre a data da sua admissão;
- c) Eleger e ser eleito para qualquer cargo, decorrido o mesmo prazo de seis meses sobre a data da sua admissão e após ser efectivo pela direcção;
- d) Requerer ao presidente da assembleia geral certidões de quaisquer actas;
- e) Consultar o registo dos associados;
- f) Propor novos associados;
- g) Visitar as instalações da associação sempre que queiram, sem prejuízo para o bom funcionamento desta.

#### Artigo 13.º

São deveres do associado:

- a) Cumprir as normas estatutárias e regulamentos internos;

b) Respeitar os membros dos corpos gerentes e aceitar as suas deliberações, sem prejuízo do direito de recurso;

c) Propor a admissão de novos associados;

d) Aceitar o exercício de cargos para que tenham sido eleitos ou nomeados, desempenhando-os com ordem e assiduidade;

e) Representar a associação sempre que lhe seja pedido;

f) Pagar atempadamente as quotas;

g) Participar a sua mudança de residência ou sede.

### CAPÍTULO III

#### Da acção disciplinar

#### Artigo 14.º

1- Incorre em responsabilidade disciplinar o associado que:

a) Deixar de pagar as quotas;

b) Desrespeite os corpos gerentes;

c) Pratique nas dependências da associação qualquer acto impróprio do decoro e do respeito que devem ser mantidos;

d) Cause dano à associação e se recuse a repará-lo.

2- É da competência da direcção a instauração de processo disciplinar e a aplicação das sanções previstas no artigo 15.º dos estatutos.

3- A direcção elaborará a acusação ou nota de culpa por escrito, descrevendo os factos e comportamentos imputados ao associado, entregando-lhe cópia da mesma por qualquer meio idóneo, e concedendo-lhe um prazo de 10 dias subsequentes ao conhecimento da acusação, para apresentar, querendo, a sua defesa por escrito.

4- Na resposta à acusação, poderá o associado juntar documentos, requerer diligências e indicar testemunhas, até ao limite máximo de três por cada facto articulado.

5- Cabe à direcção nomear um instrutor para o processo disciplinar.

6- Decorrido o prazo de apresentação de defesa, e após a elaboração do relatório final do instrutor, será o processo submetido à direcção para decidir a aplicação da sanção, devendo ser fundamentada e decidida a sua graduação conforme a gravidade dos factos.

7- A decisão final deve ser sempre elaborada por escrito e comunicada ao associado por qualquer meio idóneo.

8- Em qualquer fase do processo, a direcção pode proceder à suspensão preventiva do associado e também do cargo associativo que eventualmente desempenhe.

9- Da decisão final de aplicação de sanção cabe recurso para a assembleia geral, que deverá ser interposto no prazo de 10 dias subsequentes após o recebimento da notificação da sanção, por requerimento enviado, sob registo, à direcção da associação.

10- O recurso tem efeitos meramente devolutivos, e a direcção da associação submeterá o recurso para apreciação e votação em reunião da assembleia geral devendo constar expressamente da ordem de trabalhos.

11- A direcção da associação, após apreciação e votação do recurso em reunião da assembleia geral, poderá dar conheci-

mento ao interessado da deliberação tomada sobre o recurso, por qualquer meio idóneo, nos 10 dias seguintes à tomada de decisão pela assembleia geral.

Artigo 15.º

1- As sanções disciplinares são as seguintes (depois do processo disciplinar):

- a) Advertência;
- b) Repreensão;
- c) Suspensão;
- d) Expulsão.

2- Às infracções disciplinares são aplicadas as seguintes sanções:

a) Ao associado que praticar a infracção disciplinar estabelecida na alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º dos estatutos, por uma única vez, é aplicável a pena de advertência;

b) Ao associado que praticar a infracção disciplinar estabelecida na alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º dos estatutos, por duas vezes, é aplicável a pena de repreensão;

c) Ao associado que praticar a infracção disciplinar estabelecida na alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º dos estatutos, por três ou mais vezes, é aplicável a pena de suspensão;

d) Ao associado que praticar a infracção disciplinar estabelecida na alínea b) do n.º 1 do artigo 14.º dos estatutos, por uma única vez, é aplicável a pena de repreensão;

e) Ao associado que praticar a infracção disciplinar estabelecida na alínea b) do n.º 1 do artigo 14.º dos estatutos, por duas ou mais vezes, é aplicável a pena de suspensão;

f) Ao associado que praticar a infracção disciplinar estabelecida na alínea d) do n.º 1 do artigo 14.º dos estatutos, é aplicável a pena de repreensão, no caso de reparar o dano causado à associação;

g) Ao associado que praticar a infracção disciplinar estabelecida na alínea d) do n.º 1 do artigo 14.º dos estatutos, é aplicável a pena de suspensão, no caso de não reparar o dano causado à associação;

h) Ao associado que praticar a infracção disciplinar estabelecida na alínea a) do n.º 1 do artigo 14.º dos estatutos, tendo em dívida entre um a três meses de quotas, é aplicável a pena de suspensão.

3- A pena de expulsão é aplicável ao associado que:

a) Praticar, de forma muito grave, com violação de deveres fundamentais, susceptível lesar gravemente a associação, de afectar gravemente o prestígio da associação ou dos seus corpos gerentes, uma das infracções disciplinares estabelecidas nas alíneas b), c) e d) do n.º 1 do artigo 14.º dos estatutos;

b) Praticar a infracção disciplinar estabelecida na alínea a) do n.º 1 do artigo 14.º dos estatutos, tendo em dívida quatro meses de quotas ou mais;

c) Praticar acto com grave violação dos deveres fundamentais, previstos nos presentes estatutos.

CAPÍTULO IV

**Dos corpos gerentes e das eleições**

SECÇÃO I

**Corpos gerentes**

Artigo 16.º

A ANPME realiza os seus fins por intermédio dos seguintes corpos gerentes:

- Assembleia geral;
- Conselho fiscal;
- Direcção.

Artigo 17.º

Os membros dos corpos gerentes desempenham gratuitamente ou não a sua função.

Artigo 18.º

As funções de administração da associação caberão até à primeira nomeação à comissão instaladora constituída pelos associados fundadores outorgantes e depois por associados efectivos no pleno gozo dos seus direitos eleitos em assembleia geral.

Artigo 19.º

As reuniões dos corpos gerentes são convocadas pelos respectivos presidentes.

SECÇÃO II

**Eleições**

Artigo 20.º

Os corpos gerentes são eleitos por meio de escrutínio secreto em reunião da assembleia geral.

§ 1.º Para que possa ser válida a eleição por escrutínio secreto, é necessário que a lista vencedora ganhe as eleições por maioria absoluta.

§ 2.º O mandato dos membros da direcção é de quatro anos, sendo permitida a reeleição por mandatos sucessivos.

Artigo 21.º

1- Não podem eleger nem ser eleitos:

- a) Os associados auxiliares;
- b) Os associados que não tenham o pagamento das quotas em dia e devidamente regularizado.

2- Não pode participar, intervir e votar nas reuniões da assembleia geral:

- a) O associado que não tenha o pagamento das quotas em dia e devidamente regularizado;
- b) O associado que se encontre suspenso por aplicação de sanção disciplinar;
- c) O associado que se encontre preventivamente suspenso nos termos do número 8 do artigo 14.º dos estatutos.

Artigo 21.º-A

1- Os corpos gerentes da associação destituem-se pela seguinte forma:

- 1.1- Pela demissão voluntária;
  - 1.2- Pelo fim do mandato;
  - 1.3- Pela decisão de pelo menos três quartos dos votos dos associados presentes da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.
- 2- Até à realização de novas eleições os corpos gerentes manter-se-ão em funções mas as mesmas não podem ultrapassar meros actos de gestão.

CAPÍTULO V

**Da assembleia geral**

Artigo 22.º

A assembleia geral representa o poder soberano da associação, sendo constituída por todos os associados.

Artigo 23.º

A mesa da assembleia geral é constituída por:

- a) Um presidente;
- b) Um vice-presidente;
- c) Um secretário.

§ único. Na falta dos membros que compõem a mesa da assembleia geral, competirá a esta assembleia constituir a mesa entre os associados presentes.

Artigo 24.º

As reuniões da assembleia geral são convocadas pela direcção, com a antecedência mínima de 15 dias, por anúncio publicado em um dos jornais mais lidos no concelho da sede da associação, indicando o dia, hora e local da reunião e a respectiva ordem do dia.

Artigo 25.º

1- No caso de não comparecer número legal de sócios que permita o funcionamento da assembleia geral à hora indicada, deverá a mesma funcionar com qualquer número uma hora mais tarde.

2- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos associados presentes.

Artigo 26.º

São atribuições da assembleia geral:

- a) Eleger os corpos gerentes;
- b) Discutir e votar o orçamento;
- c) Proclamar associados honorários;
- d) Apreciar e julgar os recursos disciplinares;

- e) Aprovar os montantes das quotas e alterações.

Artigo 27.º

As assembleias gerais podem ser:  
Ordinárias;  
Extraordinárias.

Artigo 28.º

A assembleia geral reúne ordinariamente:

- a) No 1.º trimestre de cada ano, por votação do relatório e das contas de gerência do ano anterior e do respectivo parecer do conselho fiscal;
- b) Até 15 de Novembro de cada ano, para apreciação e votação do orçamento e do programa de acção para o ano seguinte:

Artigo 29.º

A assembleia geral reúne extraordinariamente:

- a) Quando a direcção julgue necessário;
- b) Quando requerida nos termos da lei geral.

§ único. As reuniões extraordinárias são realizadas dentro dos 30 dias seguintes àquele em que o pedido for registado na secretaria.

Artigo 30.º

Das reuniões das assembleias gerais serão lavradas as respectivas actas em livros próprios.

Artigo 31.º

O presidente da assembleia geral pode assistir às reuniões de qualquer corpo directivo, sem direito a voto.

CAPÍTULO VI

**Do conselho fiscal**

Artigo 32.º

1- O conselho fiscal é constituído por um presidente, um secretário e um relator de contas.

2- No impedimento do presidente este é substituído pelo secretário e no impedimento do secretário assumirá a liderança o relator de contas.

3- O conselho fiscal delibera desde que estejam reunidos pelo menos dois dos seus membros, sendo as decisões tomadas por maioria dos votos dos membros presentes e cabendo ao presidente voto de desempate.

Artigo 33.º

São atribuições do conselho fiscal:

- a) Fiscalizar e dar parecer sobre todos os actos administrativos e financeiros da direcção;
- b) Dar parecer no relatório de contas anuais da gerência, antes de as mesmas serem submetidas à assembleia geral;
- c) Dar parecer sobre os orçamentos ordinários e suplementares.

## CAPÍTULO VII

### Da direcção

#### Artigo 34.º

A direcção é constituída por três elementos:

- Um presidente;
- Um vice-presidente;
- Um tesoureiro.

#### Artigo 35.º

Compete à direcção, e em especial ao seu presidente, administrar e orientar a vida da associação, designadamente:

- a) Promover a realização dos fins da associação, procurando valorizar progressivamente os seus meios de actuação;
- b) Elaborar anualmente o relatório de contas de gerência, bem como o orçamento e programa de acção para o ano seguinte;
- c) Nomear e demitir funcionários;
- d) Manter sob a sua guarda valores da associação;
- e) Representar a associação em juízo ou fora dele, defendendo os seus direitos e interesses;
- f) Instaurar processos disciplinares e aplicar as sanções previstas no artigo 15.º dos estatutos;
- g) Elaborar e aprovar um regulamento eleitoral autónomo, que estabeleça o processo e regime eleitoral dos órgãos associativos.
- h) Aprovar e declarar a isenção do pagamento de quotas do associado que:
  - 1- Preste relevantes contributos para a actividade da associação; ou
  - 2- Contribua para o maior prestígio da associação; ou
  - 3- Contribua para o maior desenvolvimento da associação;ou
  - 4- Contribua para a maior perpetuidade da associação; ou
  - 5- Celebre com a associação protocolo com benefício para os seus associados.

#### Artigo 36.º

Compete especificamente ao presidente:

- a) Superintender na administração da associação;
- b) Despachar assuntos de expediente;
- c) Representar a associação em qualquer acto público, em juízo e junto da administração pública.

#### Artigo 37.º

1- Para obrigar a associação em todos os seus actos é necessária a assinatura conjunta do presidente e do vice-presidente da direcção, com excepção dos actos descritos no número 2 do artigo 37.º dos estatutos.

2- É suficiente uma assinatura para obrigar a associação, que pode ser a do presidente ou a do vice-presidente da direcção, nos seguintes actos:

- a) actos de mero expediente;
- b) movimentação de contas bancárias até ao montante máximo de €2.500,00 (dois mil e quinhentos euros);
- c) celebração de protocolos; e

d) celebração de contrato de prestação de serviços com associado.

#### Artigo 38.º

Compete ao vice-presidente

- a) Substituir o presidente no impedimento deste;
- b) Assinar as autorizações de pagamento e as guias de receita conjuntamente com o tesoureiro.

#### Artigo 39.º

Compete ao tesoureiro:

- a) Organizar processos relativos aos assuntos que devam ser apreciados pela direcção;
- b) Assinar as autorizações de pagamento e as guias de receita conjuntamente com o vice-presidente;
- c) Apresentar à direcção os balancetes da associação;
- d) Lavrar as actas das sessões e superintender nos serviços de expediente;

#### Artigo 40.º

1- A direcção deverá reunir:

- a) mensalmente;
  - b) quando o presidente de direcção entenda necessário.
- 2- A direcção delibera desde que estejam reunidos pelo menos dois dos seus membros, sendo as decisões tomadas por maioria dos votos dos membros presentes e cabendo ao presidente voto de desempate.

#### Artigo 41.º

De todas as suas reuniões serão lavradas actas em livro próprio, as quais serão assinadas pelos membros presentes.

#### Artigo 41.º-A

Os estatutos da associação poderão ser revistos e alterados sob proposta da direcção à assembleia geral, cabendo a esta deliberar essa alteração através de, pelo menos, três quartos dos votos dos associados presentes.

## CAPÍTULO VIII

### Do regime financeiro e da dissolução

#### SECÇÃO I

#### Regime financeiro

#### Artigo 42.º

Constituem receitas da associação:

- a) As quotas dos associados;
- b) As participações dos associados;
- c) O produto de sorteios e outras actividades;
- d) Os subsídios do Estado ou de outros organismos oficiais;
- e) Os subsídios provenientes dos fundos estruturais da União Europeia.

Artigo 42.º-A

1- O regime de administração financeira, orçamento e contas de gerência será da responsabilidade da direcção e a sua aprovação dependerá da assembleia geral.

2- O orçamento e o plano de actividades serão elaborados pela direcção e submetidos à aprovação da assembleia geral durante o mês de Novembro de cada ano para vigorar para o ano seguinte.

3- A conta de gerência do ano anterior será sempre posta à votação da assembleia geral até 31 de Março de cada ano.

SECÇÃO II

**Dissolução**

Artigo 43.º

A associação dissolve-se:

- a) Quando se verificar o estado de insolvência;
- b) Por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito com voto favorável de três quartos do número total de associados.

Artigo 43.º-A

A liquidação do património terá lugar quando se verificar a extinção e dissolução da associação nos termos gerais de direito, sendo os bens da associação distribuídos por outras instituições congéneres.

Registado em 1 de fevereiro de 2013, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 6, a fl 114 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

...

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I - ESTATUTOS

### **EIA - Ensino, Investigação e Administração, SA**

Comissão de trabalhadores da EIA - Ensino, Investigação e Administração, SA, estatutos aprovados em 17 de janeiro de 2013.

### **Estatutos da comissão de trabalhadores não docentes da EIA**

Os trabalhadores não docentes da Universidade Atlântica, no exercício dos direitos que lhe são conferidos pela Constituição da República Portuguesa e pelo Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, e determinados a reforçar a protecção dos seus interesses legítimos e o exercício dos seus direitos, a sua unidade de classe e a sua mobilização para a luta por um país mais livre, mais justo e mais fraterno, designadamente, através da sua intervenção democrática na vida da empresa, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores, que se destinam a regular a constituição, eleição, funcionamento e atividade da comissão de trabalhadores da EIA - Ensino, Investigação e Administração, SA, entidade instituidora da Universidade Atlântica.

timos e o exercício dos seus direitos, a sua unidade de classe e a sua mobilização para a luta por um país mais livre, mais justo e mais fraterno, designadamente, através da sua intervenção democrática na vida da empresa, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores, que se destinam a regular a constituição, eleição, funcionamento e atividade da comissão de trabalhadores da EIA - Ensino, Investigação e Administração, SA, entidade instituidora da Universidade Atlântica.

A sua aprovação decorre nos termos da lei, com a apresentação do estatuto a votação, elaborado pelos trabalhadores que a convocam e publicitado simultaneamente com a convocatória.



## CAPÍTULO I

### Organização dos trabalhadores

#### Artigo 1.º

##### Coletivo dos trabalhadores

1- O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores pertencentes ao pessoal não docente da EIA - Ensino, Investigação e Administração, SA, doravante abreviadamente designada por EIA.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, não são considerados trabalhadores não docentes, para além dos docentes e investigadores, os colaboradores eventuais e os contratados em regime de prestação de serviços, ainda que exerçam funções nas instalações ou por incumbência dos órgãos dirigentes da EIA.

3- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da EIA, a todos os níveis.

#### Artigo 2.º

##### Direitos do coletivo dos trabalhadores

1- Enquanto membros do coletivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição, na lei e nestes estatutos.

2- Constituem direitos do coletivo dos trabalhadores:

*a)* Reunir-se em assembleia geral dos trabalhadores no local de trabalho durante o seu horário de trabalho, até ao limite máximo de quinze horas por ano, desde que assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial;

*b)* Votar para a eleição dos membros dos órgãos estatutários, no local e durante o horário de trabalho, dispondo cada trabalhador do tempo indispensável para o efeito;

*c)* Subscrever a convocatória da votação para alteração dos estatutos;

*d)* Subscrever, como proponente, propostas de alteração dos estatutos;

*e)* Votar nas alterações dos estatutos;

*f)* Exercer os direitos previstos nas alíneas anteriores relativamente às deliberações de adesão ou revogação da comissão de trabalhadores a comissões coordenadoras;

*g)* Subscrever a convocatória do ato eleitoral;

*h)* Subscrever como proponente, propostas de candidaturas as eleições;

*i)* Eleger e ser eleito membro da comissão de trabalhadores;

*j)* Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral, nomeadamente, ser delegado de candidatura, membro de mesa de voto ou membro da comissão eleitoral;

*k)* Subscrever a convocatória da votação para destituição da comissão de trabalhadores, ou de membros destas, e subscrever como proponente as correspondentes propostas de destituição;

*l)* Votar nas votações previstas na alínea anterior;

*m)* Eleger e ser eleito representante dos trabalhadores nos

órgãos de gestão ou nos restantes órgãos estatutários da empresa;

*n)* Subscrever o requerimento para convocação da assembleia geral de trabalhadores;

*o)* Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual no plenário da assembleia geral de trabalhadores;

*p)* Eleger e ser eleito para a mesa do plenário e para quaisquer outras funções nele deliberadas;

*q)* Exercer quaisquer cargos, funções ou atividades em conformidade com as deliberações do coletivo;

*r)* Impugnar as votações realizadas por voto secreto, e quaisquer outras deliberações do plenário.

3- Sem prejuízo do disposto na alínea *a)* do número anterior, podem ser realizadas reuniões gerais nos locais de trabalho fora do horário normal de trabalho.

#### Artigo 3.º

##### Órgãos, eleições e mandatos

1- Consideram-se constituídos os seguintes órgãos estatutários:

*a)* Assembleia geral dos trabalhadores da EIA (AGT);

*b)* Comissão de trabalhadores da EIA (CT);

*c)* A comissão eleitoral (CE).

2- Os atos eleitorais para os representantes dos órgãos estatutários ocorrem em simultâneo.

3- Salvo disposição especial em contrário, o mandato dos membros dos órgãos estatutários é de quatro anos, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.

#### Artigo 4.º

##### Proteção legal específica

1- Nenhum trabalhador do órgão ou serviço pode ser prejudicado ou impedido de exercer nos seus direitos, nomeadamente o direito de participar na constituição da CT, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

2- Os representantes eleitos dos trabalhadores gozam do direito à informação e consulta, bem como à proteção legal adequada contra quaisquer formas de condicionamento, constrangimento ou limitação do exercício legítimo das suas funções.

## CAPÍTULO II

### Assembleia geral de trabalhadores

#### Artigo 5.º

##### Constituição e competência

1- A AGT da EIA, órgão privilegiado para a expressão e transmissão da vontade geral, é constituída por todos os membros do coletivo dos trabalhadores, nos termos previstos no artigo 1.º, reunidos em plenário previamente convocado nos termos deste estatuto, e tem as seguintes competências:

*a)* Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo

dos trabalhadores através da aprovação ou alteração das normas estatutárias;

b) Eleger e destituir os membros dos restantes órgãos estatutários, bem como aprovar o respetivo programa de ação;

c) Fiscalizar a atividade dos restantes órgãos estatutários pelas formas e meios previstos na lei e nos presentes estatutos;

d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pelos restantes órgãos estatutários ou por iniciativa de, no mínimo, 20% dos trabalhadores;

e) Dirimir em última instância os conflitos ou resolver os diferendos entre os órgãos do coletivo, ou entre estes e os trabalhadores, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo dos processos com o propósito de habilitar a AGT a decidir de uma forma reta, justa e esclarecida;

f) Servir de instância de recurso, a interpor por um mínimo de 20% dos trabalhadores, dos atos praticados pela CT em desobediência à lei e aos presentes estatutos;

2- As propostas de extinção da CT ou de destituição de todos ou de qualquer dos seus membros devem ser obrigatoriamente referendadas através de votação direta, universal e secreta antes de submetidas a deliberação em AGT.

#### Artigo 6.º

##### Convocação

A AGT pode ser convocada:

a) Pela comissão de trabalhadores;

b) Pelo mínimo de 20% dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à comissão de trabalhadores, com indicação da ordem de trabalhos.

#### Artigo 7.º

##### Reuniões

1- A AGT reúne ordinariamente uma vez por ano, no mês de janeiro, a fim de apreciar a atividade dos restantes órgãos estatutários, além de outros assuntos que constem na ordem de trabalhos.

2- A AGT extraordinariamente sempre que para tal seja convocada, nos termos do artigo 6.º.

#### Artigo 8.º

##### Reunião de emergência

1- A AGT reúne de emergência, em circunstâncias excecionais, em que se imponha uma tomada de posição urgente por parte dos trabalhadores.

2- A definição da natureza urgente da AGT, bem como a respetiva convocatória, são da competência exclusiva da CT e devem feitas com a antecedência possível face à emergência, de modo a garantir a presença do maior número possível de trabalhadores.

#### Artigo 9.º

##### Mesa da AGT

1- Em cada AGT é constituída uma mesa, composta por três elementos efetivos e dois suplentes, a eleger por voto

direto e presencial.

2- A mesa é presidida pelo membro mais votado e tem as seguintes competências:

a) Registrar as presenças em cada momento para efeitos de apuramento do quórum de funcionamento;

b) Conduzir os trabalhos da reunião, sem prejuízo do disposto no número anterior;

c) Assegurar a regularidade das deliberações;

d) Redigir as atas e submetê-las à aprovação dos membros presentes, via e-mail, nos dez dias úteis subsequentes à data da realização da reunião, prorrogáveis em casos devidamente justificados.

3- Consideram-se aprovadas as atas que não tenham sido objeto de qualquer oposição no prazo de cinco dias úteis após a sua remessa.

#### Artigo 10.º

##### Convocação da AGT

1- Os membros da mesa reúnem com uma antecedência mínima de 15 dias úteis face à data das reuniões, a fim de articularem entre si a ordem de trabalhos e a data e hora de início das reuniões.

2- As convocatórias, com indicação da ordem do dia, são divulgadas eletronicamente, designadamente através do endereço de correio eletrónico institucional, com antecedência mínima de 10 dias, salvo em assuntos de manifesta urgência, em que antecedência mínima será reduzida para 24 horas.

3- Da convocatória devem constar obrigatoriamente as seguintes indicações:

a) Tipo, local, dia e hora de reunião;

b) Número de presenças de trabalhadores necessários para a realização da reunião e sua vinculação, nos termos destes estatutos;

c) Ordem de trabalhos da AGT.

4- Deve ser dado conhecimento da convocação da AGT ao conselho de administração executivo da EIA.

5- A documentação respeitante aos assuntos previstos na ordem do dia deve ser disponibilizada com pelo menos cinco dias de antecedência face à data da reunião da AGT.

6- A competência prevista no número um pode ser delegada.

#### Artigo 11.º

##### Funcionamento da AGT

1- A AGT inicia os trabalhos no dia e hora da convocatória, desde que estejam presentes pelo menos 20% dos trabalhadores da EIA ou meia hora mais tarde independentemente do número de trabalhadores presentes.

2- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3- Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a seguinte deliberação:

a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros.

b) Alteração dos estatutos da CT.

4- Das reuniões da AGT são lavradas atas, a assinar por todos os membros da mesa.

## Artigo 12.º

### Votação

1- O voto é sempre direto e presencial.

2- Salvo o disposto no número seguinte, a votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- São, contudo, realizados por escrutínio secreto:

- a) Os atos eleitorais;
- b) As deliberações sobre a destituição dos membros da CT;
- c) Alteração dos estatutos;

4- A AGT ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação por voto secreto.

5- As votações referentes a eleições e destituições da CT, aprovação e alteração dos estatutos decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no presente estatuto.

## Artigo 13.º

### Discussão prévia

1- Em regra, todas as deliberações devem ser precedidas de discussão em plenário, sendo esta obrigatória nos seguintes casos:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros;
- b) Criação de instrumentos de regulamentação das condições de trabalho;
- c) Aprovação e alteração dos estatutos;
- d) Resoluções de interesse coletivo.

2- A AGT ou a CT podem submeter a discussão prévia qualquer projeto de deliberação, desde que mencionadas na convocatória.

## CAPÍTULO III

### Comissão de trabalhadores

#### SECÇÃO I

#### Princípios fundamentais

## Artigo 14.º

### Natureza

1- A CT da EIA é o órgão democraticamente eleito, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competência e direitos reconhecidos na Constituição da República Portuguesa, na lei, nos presentes estatutos e demais legislação aplicável.

2- Como forma de organização representativa dos trabalhadores, a CT da EIA exerce em nome próprio as competências e direitos referidos no número anterior.

3- A CT da EIA está sujeita à supervisão da AGT.

## Artigo 15.º

### Autonomia e independência

1- A CT da EIA age com total independência da entidade empregadora, dos partidos e associações políticas, das con-

fissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores da EIA.

2- As entidades e associações patronais estão proibidas de promoverem a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas.

3- Nos termos da lei, a CT da EIA goza de personalidade jurídica e tem sede nas instalações disponibilizadas para esse fim pelos órgãos de direção da EIA.

## Artigo 16.º

### Competência

1- No âmbito do exercício dos direitos consagrados na lei e nos presentes estatutos, compete designadamente à CT:

- a) Defender os direitos e interesses profissionais e sociais dos trabalhadores;
- b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- c) Exercer o controlo de gestão nos respetivos órgão ou serviços da empresa;
- d) Providenciar no sentido da obtenção de conhecimento atempado das principais linhas de ação e de gestão a desenvolver pelos órgãos de direção;
- e) Pronunciar-se previamente à tomada de quaisquer medidas e decisões de fundo, no quadro do desenvolvimento das principais linhas de ação e de gestão a que se refere a alínea anterior;
- f) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- g) Defender os postos de trabalho e pronunciar-se sobre a gestão de recursos humanos na instituição;
- h) Dialogar com os órgãos de direção com o objetivo de se encontrarem soluções consensuais no sentido da resolução de problemas de natureza laboral ocorridos na instituição, desde que tal não venha a representar a lesão de direitos e interesses fundamentais dos trabalhadores;
- i) Negociar a melhoria das condições de trabalho e das condições sociais da EIA, num justo equilíbrio entre os interesses dos trabalhadores e as reais possibilidades administrativas e financeiras da instituição;
- j) Acompanhar e exercer o controlo de legalidade sobre a interposição de procedimentos disciplinares e aplicação de medidas punitivas contra os trabalhadores;
- k) Defender os trabalhadores contra práticas abusivas e lesivas dos seus direitos e liberdades fundamentais, designadamente em consequência do desrespeito dos princípios da igualdade de direitos e deveres de todos os trabalhadores e da proibição de discriminação baseada na raça, religião, sexo, deficiências físicas ou mentais, convicções políticas, filiações sindicais e associativas, idade, função, posto de trabalho, categoria profissional ou outras diferenças de tratamento não justificadas;
- l) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização do respetivo setor de atividade eco-

nómica;

m) Participar na elaboração da legislação do trabalho, direta ou por intermédio das comissões coordenadoras a que tenha aderido, e na criação de instrumentos de regulamentação das condições de trabalho;

n) Promover a participação dos trabalhadores nos órgãos previstos nos presentes estatutos;

o) Desenvolver a ação necessária à mobilização dos trabalhadores para as tomadas de posição coletivas;

p) Executar as resoluções vinculativas tomadas em AGT;

q) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;

r) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis por estes estatutos, lhe sejam reconhecidas.

#### Artigo 17.º

##### Início de atividade da CT

A CT só pode iniciar a sua atividade depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 18.º

##### Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da instituição, no respeito pela autonomia e separação entre os órgãos de direção e os trabalhadores.

2- O controlo de gestão é exercido pelo CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

3- No exercício do direito do controlo de gestão, a CT tem o direito de:

a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da EIA e respetivas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de direção e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de direção e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores;

4- A empresa está proibida por lei de impedir ou dificultar o exercício do controlo de gestão.

5- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da

entidade patronal, a CT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da empresa nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se corresponsabiliza.

6- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

#### Artigo 19.º

##### Relações com as organizações sindicais

1- A atividade da CT e, designadamente, o disposto no artigo anterior, são desenvolvidos sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2- As competências da CT não devem ser utilizadas para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respetivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

#### Artigo 20.º

##### Deveres

Decorrem do exercício dos direitos e atribuições da CT da EIA os seguintes deveres fundamentais:

a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização, mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

d) Exigir da entidade empregadora, do órgão dirigente e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes à proteção dos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Participar responsabilmente na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, designadamente exercendo os seus direitos e desempenhando as suas funções de maneira a não prejudicar o normal funcionamento dos órgãos e serviços;

g) Apresentar à AGT da EIA, com a antecedência mínima de vinte dias úteis face à reunião prevista no número 1 do artigo 7.º do presente estatuto, o plano anual de atividades e o relatório de atividades desenvolvidas;

h) Cooperar, com base no reconhecimento de independência recíproca, com as diversas organizações sindicais na prossecução de objetivos comuns a todos os trabalhadores.

## SECÇÃO II

### Direitos instrumentais

#### Artigo 21.º

##### Reuniões com o órgão dirigente da empresa

1- Nos termos da lei, a CT da EIA tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de administração executivo da EIA para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à realização dessas atribuições.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário, para fins indicados no número anterior.

Das reuniões referidas no número anterior é lavrada ata, elaborada pelo órgão de gestão, que deve ser assinada por todos os presentes

#### Artigo 22.º

##### Direito à informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT da EIA tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só o conselho de administração executivo da EIA mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o conselho de administração executivo da EIA abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Plano e relatório de atividades;
- b) Orçamento;
- c) Modalidades de financiamento;
- d) Encargos fiscais e para-fiscais;
- e) Previsão, volume e administração de vendas;
- f) Gestão de recursos humanos, em função dos mapas de pessoal;
- g) Regras para a atribuição de horários de trabalho, alteração dos horários de trabalho, recurso a trabalho extraordinário e colocação de trabalhadores em situação de mobilidade especial;
- h) Método e critérios de aplicação do sistema de avaliação de desempenho e de determinação do posicionamento remuneratório;
- i) Regulamentos de organização e funcionamento dos serviços;
- j) Programas de formação profissional, verbas e fontes de financiamento;
- k) Método de controlo da gestão por objetivos, incentivos à produtividade, prémios de desempenho e abstencionismo;
- l) Prestação de contas, incluindo balancetes, contas de gestão e relatórios de gestão;
- m) Situação de aprovisionamento;
- n) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos

diferentes escalões profissionais, regalias sociais e grau de absentismo;

o) Projetos de reorganização de órgãos, serviços ou unidades orgânicas;

p) Projetos de alteração do objeto, do capital social e de reconversão da atividade da instituição;

q) Andamento e evolução dos procedimentos sobre os quais a CT da EIA se tenha pronunciado;

r) Risco para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam, relativos, quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, ao órgão ou serviço;

s) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave ou eminente;

t) Medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como dos trabalhadores ou serviços encarregados de os pôr em prática.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 21.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao conselho de administração executivo da EIA.

6- Nos termos da lei, o conselho de administração executivo da EIA, deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

#### Artigo 23.º

##### Parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes atos de decisão da empresa:

a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância a distância no local de trabalho;

b) Tratamento de dados biométricos;

c) Elaboração de regulamentos internos cuja base de incidência não respeite exclusivamente à organização e funcionamento dos órgãos de natureza científica ou pedagógica;

d) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;

e) Mudança de local de atividade do estabelecimento;

f) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores do órgão ou serviço;

g) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores;

h) Balanço social;

i) Modificação dos critérios base da avaliação de desempenho e de alteração do posicionamento remuneratório;

j) Despedimento individual de trabalhadores;

k) Despedimento coletivo;

l) Mudança, a título individual ou coletivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;

m) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as de-

cisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos, incluindo a colocação de trabalhadores em situação de mobilidade especial.

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela administração da empresa e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da receção do escrito em que for solicitado, salvo nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, em que o prazo é de cinco dias úteis.

3- Os prazos referidos no número anterior podem ser alargados em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

4- A falta de entrega atempada de parecer equivale ao efetivo cumprimento da formalidade.

5- A prática de qualquer dos atos referidos no n.º 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da CT determina a respetiva nulidade nos termos gerais de direito.

#### Artigo 24.º

##### Reestruturação da empresa

Neste âmbito, as CT gozam dos seguintes direitos:

a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos na lei, sobre os planos ou projetos de reorganização aí referidos;

b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos atos subsequentes;

c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;

d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) O direito de emitirem juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa, ou das entidades competentes.

#### Artigo 25.º

##### Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a CT goza dos seguintes direitos, entre outros previstos na lei:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respetiva regularidade, bem como a exigência e justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação.

#### Artigo 26.º

##### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da lei.

## SECÇÃO III

### Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

#### Artigo 27.º

##### Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho.

2- O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

#### Artigo 28.º

##### Plenários e reuniões

1- A CT pode convocar plenários e outras reuniões de trabalhadores a realizar no local de trabalho:

a) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

2- O tempo despendido nas reuniões referidas na alínea a) do n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

3- A CT deve comunicar aos órgãos dirigentes, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efetue e afixar a respetiva convocatória.

4- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a comissão deve, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

#### Artigo 29.º

##### Ação no interior da empresa

1- A CT tem direito a realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

#### Artigo 30.º

##### Afixação e de distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 31.º

**Instalações adequadas**

1- A comissão de trabalhadores tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

2- As instalações devem ser postas à disposição da comissão de trabalhadores pelos órgãos dirigentes.

Artigo 32.º

**Meios materiais e técnicos**

A CT tem direito a obter, do órgão dirigente, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 33.º

**Crédito de horas**

1- Os trabalhadores da empresa que sejam membros da CT dispõem, para o exercício das respetivas atribuições, de um crédito de horas não inferior a vinte e cinco horas mensais, não cumuláveis.

2- O crédito de horas permite ao membro da CT beneficiar, desenvolver, dentro ou fora do local de trabalho, assim como fora da empresa, ao serviço da CT, a sua atividade de representante dos trabalhadores, em prol dos trabalhadores, com diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, contando, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, inclusivamente, para efeitos de retribuição.

3- Sempre que pretendam referir direito ao gozo do crédito de horas, os trabalhadores devem avisar, por escrito, o órgão dirigente, com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.

Artigo 34.º

**Faltas**

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros da CT, no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes estatutos, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efetivo, salvo para efeito retribuição.

3- As faltas devem ser comunicadas à entidade empregadora, por escrito, com um dia de antecedência ou, em casos de imprevisibilidade, nas 48 horas posteriores ao primeiro dia de ausência.

Artigo 35.º

**Solidariedade de classe**

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar, na sua ação, da solidariedade de classe que une nos mesmos objetivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 36.º

**Proibição de atos de discriminação contra trabalhadores**

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito, todo o acordo ou ato que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou de qualquer modo prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 37.º

**Proteção legal**

Os membros das CT, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da proteção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei aos membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

Artigo 38.º

**Personalidade jurídica e capacidade judiciária**

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3- CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- A CT goza de capacidade judiciária ativa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

Artigo 39.º

**Proteção em caso de procedimento disciplinar ou despedimento**

1- A suspensão preventiva de trabalhador eleito para a CT não obsta a que o mesmo tenha acesso a locais e exerça atividades que se compreendem no exercício das correspondentes funções.

2- Na pendência de processo judicial para apuramento de responsabilidade disciplinar, civil ou criminal com fundamento em exercício abusivo de direitos na qualidade de membro da CT, aplica-se ao trabalhador visado o disposto no número anterior.

3- O despedimento de trabalhador candidato a membro de qualquer dos corpos sociais de associação sindical ou que exerça ou haja exercido funções nos mesmos corpos sociais há menos de três anos presume-se feito sem justa causa.

4- A providência cautelar de suspensão de despedimento de trabalhador membro da CT só não é decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verifi-

cação da justa causa invocada.

5- A ação de apreciação da licitude de despedimento de trabalhador a que se refere o número anterior tem natureza urgente.

6- Em caso de ilicitude de despedimento por facto imputável ao trabalhador membro da CT, este tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos termos do n.º 3 do artigo 392.º do Código de Trabalho.

#### Artigo 40.º

##### **Proteção em caso de transferência**

1- O trabalhador membro da CT não pode ser transferido de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

2- O empregador deve comunicar a transferência do trabalhador a que se refere o número anterior à CT a que este pertence, com antecedência igual à da comunicação feita ao trabalhador.

### SECÇÃO IV

#### **Composição, organização e funcionamento da CT**

#### Artigo 41.º

##### **Sede**

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

#### Artigo 42.º

##### **Constituição**

1- A CT da EIA é constituída por dois membros, um coordenador e um secretário, eleitos pelo coletivo dos trabalhadores em sufrágio direto e secreto, de acordo com processo eleitoral definido no presente estatuto, e por suplentes em número não inferior a dois nem superior ao número de efetivos.

2- O número de efetivos anterior pode alterar-se conforme o número de trabalhadores da empresa, de acordo com o disposto no artigo 417.º do Código de Trabalho.

3- As atividades da CT são coordenadas pelo membro que figure à cabeça da lista mais votada.

4- O coordenador da CT definirá qual dos suplentes ficará incumbido de o substituir nas suas faltas e impedimentos.

#### Artigo 43.º

##### **Interrupção de mandato**

1- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo primeiro elemento suplente, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.

2- Em caso de destituição ou demissão da CT em bloco, ou não sendo possível garantir o mínimo de dois membros em efetividade de funções, cabe à AGT promover a realização de eleições no prazo máximo de noventa dias após a realização do plenário.

3- Até à posse da nova CT, cabe à Mesa da AGT eleger de entre os seus membros uma comissão provisória, constituída por dois elementos, cujas funções são limitadas à prática dos atos estritamente necessários ao andamento de assuntos inadiáveis.

#### Artigo 44.º

##### **Duração do mandato**

O mandato da CT é de quatro anos, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.

#### Artigo 45.º

##### **Perda do mandato**

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpodadas.

2- A sua substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do n.º 1 do artigo 43.º.

#### Artigo 46.º

##### **Delegação de poderes**

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, o prazo e a identificação do mandatário.

#### Artigo 47.º

##### **Responsabilidade perante terceiros**

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efetividade de funções.

#### Artigo 48.º

##### **Funcionamento da comissão de trabalhadores**

1- Compete ao coordenador:

- a) Representar a CT;
- b) Promover, pelo menos, uma reunião mensal da CT;
- c) Promover, pelo menos, uma reunião mensal com o conselho de administração executivo da EIA;
- d) Elaborar e providenciar a distribuição da convocatória das reuniões, onde deve constar a ordem de trabalhos, o tipo, o dia, a hora e o local da reunião;
- e) Elaborar e divulgar, nos locais destinados à afixação de informação, a ata das reuniões da CT, depois de aprovada;
- f) Assinar todo o expediente que a CT tenha necessidade de dirigir a qualquer dos órgãos do coletivo ou a entidades estranhas ao coletivo.

2- Compete aos secretários:

- a) Elaborar o expediente referente à reunião;
- b) Ter a seu cargo todo o expediente da CT;
- c) Servir de escrutinador no caso de votações;
- d) Redigir as atas da CT.



Artigo 49.º

**Deliberações da CT**

As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros, cabendo ao coordenador, ou a quem o substitua no ato, o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

Artigo 50.º

**Reuniões**

- 1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.
- 2- CT reúne extraordinariamente sempre que ocorram motivos justificativos;
- 3- A CT reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

Artigo 51.º

**Convocatória**

- 1- As reuniões ordinárias têm lugar em dias e locais prefixados na primeira reunião da CT.
- 2- As reuniões não agendadas são convocadas com a antecedência mínima de cinco dias úteis.
- 3- Excetuam-se do disposto no número anterior as convocatórias das reuniões de emergência.

Artigo 52.º

**Receitas**

- 1- Constituem receitas da CT:
  - a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
  - b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
  - c) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT.
- 2- A CT submete anualmente à apreciação da AGT as receitas e despesas da sua atividade.

**CAPÍTULO III**

**Processo eleitoral**

Artigo 53.º

**Objeto**

- 1- O presente capítulo rege a eleição dos membros da CT.
- 2- Nos termos da lei, cabe aos órgãos dirigentes da EIA assegurar os meios técnicos e materiais necessários à eleição dos órgãos estatutários.

Artigo 54.º

**Elegibilidade**

São eleitores e elegíveis todos os trabalhadores que prestam funções em situação de trabalho dependente na EIA, definidos no artigo 1.º dos estatutos.

Artigo 55.º

**Sistema eleitoral**

- 1- A CT é eleita por sufrágio universal, direto e secreto, segundo o princípio da representação proporcional com candidatura por lista fechada.
- 2- Não é permitido o voto por procuração.
- 3- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos trabalhadores que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.
- 4- Será eleita a CT que reunir o maior número de votos por parte dos trabalhadores.

Artigo 56.º

**Comissão eleitoral**

- 1- A CE é constituída por três elementos efetivos e tem como incumbência a condução de todo o processo eleitoral.
- 2- O número de membros referido no número anterior será, posteriormente, acrescido de 1 representante indicado por cada uma das listas concorrentes ao ato eleitoral, que o apresente com a respetiva candidatura.
- 3- Na falta de CE eleita em conformidade com estes estatutos, a mesma é constituída, nos termos da lei, por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.
- 4- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.
- 5- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os atos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a CT.
- 6- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o n.º 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova CE pela CT em funções.
- 7- A CE deliberará validamente desde que estejam presente metade dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em ata elaborada para o efeito.
- 8- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.
- 9- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por dois dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas.
- 10- Compete à CE:
  - a) Convocar as eleições e fixar o calendário eleitoral;
  - b) Promover a publicitação adequada do calendário e do ato eleitoral, no prazo de quarenta e cinco dias após o registo dos presentes estatutos;
  - c) Solicitar os cadernos eleitorais ao órgão dirigente e promover a sua afixação;
  - d) Receber as candidaturas à eleição, verificar a sua conformidade legal e regulamentar e decidir sobre a sua aceita-

ção e exclusão;

e) Assegurar a elaboração dos boletins de voto e a sua distribuição pela mesa de voto;

f) Organizar as mesas de voto, proceder ao escrutínio final dos votos, elaborar e tornar pública a correspondente ata com os resultados finais obtidos;

g) Assegurar a regularidade do ato eleitoral e decidir sobre os pedidos de esclarecimento, reclamações e protestos que forem suscitados no decurso do processo eleitoral;

h) Enviar o processo eleitoral às entidades competentes nos prazos previsto na lei

11- Os elementos efetivos da CE não podem pertencer nem subscrever qualquer lista concorrente ao ato eleitoral.

12- Cada lista de candidatos às eleições pode indicar apenas um delegado para fazer parte da CE.

#### Artigo 57.º

##### Cadernos eleitorais

1- A entidade patronal deve entregar o caderno eleitoral à CE no prazo de 48 horas após a receção da cópia da convocatória das eleições, procedendo aqueles à sua imediata afixação no estabelecimento.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome de todos os trabalhadores da empresa à data da receção da cópia da convocatória das eleições

#### Artigo 58.º

##### Data da eleição

O ato eleitoral tem lugar até 15 dias antes do termo do mandato da CT.

#### Artigo 59.º

##### Convocatória da eleição

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respetiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão dirigente da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue por protocolo.

#### Artigo 60.º

##### Quem pode convocar o ato eleitoral

O ato eleitoral é convocado pela CE constituída nos termos dos Estatutos ou, na sua falta por, 20% dos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 61.º

##### Apresentação de candidaturas

1- As listas de candidatura são ordenadas em função do

seu registo de entrega pela CE, sendo obrigatoriamente acompanhadas dos seguintes elementos:

a) Declaração de aceitação assinada, individual ou coletivamente, por todos os candidatos;

b) Subscrição de, pelo menos, 20% dos trabalhadores da EIA;

c) Documento em que sejam enunciadas as principais linhas programáticas da candidatura.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o ato eleitoral.

5- A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo, com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

6- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 62.º

##### Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos que vierem a ser detetadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias, a contar da respetiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

#### Artigo 63.º

##### Aceitação das candidaturas

1- Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 59.º, as candidaturas aceites.

2- A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 64.º

##### Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

3- As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efetuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

#### Artigo 65.º

##### Local e horário da votação

1- A votação inicia-se no local e durante as horas de trabalho.

2- A votação inicia-se, pelo menos 30 minutos antes do começo e termina, pelo menos 60 minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respetivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

#### Artigo 66.º

##### Mesas de voto

1- Haverá uma única mesa de voto.

2- A mesa é colocada no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento do estabelecimento.

3- A mesa de voto é constituída por um presidente e dois vogais, a designar pela CE de entre os trabalhadores com direito a voto, que não figurem em nenhuma das listas candidatas e que ficam dispensados da respetiva prestação de trabalho de entre os trabalhadores.

4- Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto da mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 67.º

##### Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento à mesa na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A CE envia, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

#### Artigo 68.º

##### Ato eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela

está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respetiva selagem.

3- Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa.

4- Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5- O registo dos votantes contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

#### Artigo 69.º

##### Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4- Depois do encerramento das urnas, a CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

#### Artigo 70.º

##### Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se nulo o voto em cujo boletim:

a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

2- Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 69.º, ou seja, sem o nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

3- Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

#### Artigo 71.º

##### Exercício do direito de voto

Cada eleitor vota uma única vez, por ordem de chegada, identificando-se através de documento pessoal onde conste a respetiva fotografia.

#### Artigo 72.º

##### Ata

1- De tudo o que se passar na mesa de voto é lavrada uma ata que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.

2- Uma cópia de cada ata referida no número anterior é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de três dias a contar da data do apuramento respetivo.

#### Artigo 73.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1- O ato de abertura das urnas e o apuramento final é público.

2- A CE procede à contagem dos votos imediatamente após o fecho das urnas, elaborando uma ata onde são registados os resultados finais e eventuais protestos apresentados por escrito.

#### Artigo 74.º

##### Registo dos resultados

1- No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a CE comunica o resultado da votação à administração da empresa e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.

2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer, por carta registada com aviso de receção, ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição dos membros da CT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das atas do apuramento global e da mesa de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a junção, bem como das cópias certificadas das atas do apuramento global e da mesa de voto, acompanhada dos documentos de registo dos votantes.

3- A CT inicia as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 75.º

##### Recurso para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 2 dias úteis.

3- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

5- A propositura da ação pelo representante do Ministério

Público suspende a eficácia do ato impugnado.

#### Artigo 76.º

##### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

### CAPÍTULO IV

#### Disposições finais

#### Artigo 77.º

##### Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20% dos trabalhadores da empresa.

3- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos do artigo 5.º dos estatutos, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de receção do requerimento.

4- O requerimento previsto no n.º 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5- A deliberação é precedida de discussão em AGT.

6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

7- Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51% dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

#### Artigo 78.º

##### Património

Em caso da extinção da comissão de trabalhadores, o seu património, se o houver, será entregue pela seguinte ordem de procedência:

a) Caso a CT integre outra estrutura representativa dos trabalhadores cuja existência se mantenha, o património será entregue a essa estrutura;

b) Caso não se verifique a situação prevista na alínea anterior, o património será entregue a uma IPSS a designar pela AGT.

#### Artigo 79.º

##### Pessoal docente e de investigação

1- O pessoal docente e de investigação podem requerer, a todo o tempo, a adesão ao coletivo dos trabalhadores, mediante a necessária revisão estatutária e observadas as regras e princípios previstos na lei.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, os representantes do pessoal docente e de investigação passam a integrar os órgãos previstos nos presentes estatutos, na proporção do seu número face ao coletivo dos trabalhadores, sem prejuízo da competência sectorial de cada grupo profissional.

3- Os representantes do pessoal docente e de investigação eleitos para os órgãos estatutários cumprem o tempo necessário para completar o mandato em curso.

**Artigo 80.º**

**Alteração dos estatutos**

Os presentes estatutos podem ser revistos ou alterados a todo o tempo após a sua entrada em vigor, mediante proposta de 20% dos trabalhadores.

**Artigo 81.º**

**Casos omissos**

Os casos omissos nestes estatutos devem ser submetidos

à legislação em vigor.

**Artigo 82.º**

**Entrada em vigor**

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 1 de fevereiro de 2013, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 11, a fl 185 do livro n.º 1.

## II - ELEIÇÕES

### **Banco Comercial Português, SA - Substituição**

Na composição da comissão de trabalhadores do BCP, SA, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6 de 15 de fevereiro de 2012, eleita em 18 de janeiro de 2012, para o mandato de quatro anos, foi efectuada a seguinte substituição:

A partir de 28 de janeiro de 2013, Rui Daniel Gomes da Silva é substituído por Maria Helena Ribeiro Vaz, bilhete de identidade n.º 3967371.5, arquivo de identificação de Lisboa, em 27 de fevereiro de 2003, NIF 105016861.

### **Banco Espírito Santo, SA - Substituição**

Na comissão nacional de trabalhadores do Banco Espírito Santo, SA eleita em 25 de novembro de 2010, para o mandato de 4 anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2011 foram efectuadas as

seguintes substituições:

Cândido Manuel de Magalhães Costa, membro da lista «D» é substituído por António José Assunção Doutor Bento Reis, titular do cartão de cidadão n.º 05209604 da mesma lista.

Manuel José Fernandes Amaral, membro da lista «D» é substituído por João José Almeida da Bernarda, titular do bilhete de identidade n.º 4536752 da mesma lista.

Sónia Catarina Silva dos Santos, membro da lista «D» é substituída por João José Castanheira Sousa Cabeleira, titular do cartão de cidadão n.º 07648084 membro da mesma lista.

Rute Maria da Silva Martins dos Santos Pires, membro da lista «A», é substituída por Susana Gomes Blanco Nobre, titular do cartão de cidadão n.º 04706019 da mesma lista.

José Manuel Mendes Gonçalves, membro da lista «F», é substituído por Maria Antónia Gaspar da Mota, titular do cartão de cidadão n.º 09241602 da mesma lista.

Álvaro Manuel Almeida Ricardo, membro da lista «B», é substituído por João Manuel Oliveira da Cruz, titular do cartão de cidadão n.º 03030213 membro da mesma lista.

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I - CONVOCATÓRIAS

### **Amorim Revestimentos, SA**

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida na Direcção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 30 de janeiro de 2013, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores

para a Segurança e Saúde no Trabalho, na empresa Amorim Revestimentos, SA:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, o Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte, informa, V. Exas., que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área de segurança e saúde no trabalho na empresa Amorim Revestimentos, SA, sita na Rua do Ribeirinho, n.º 202 - Fial, Apartado 13, 4536-907 S. Paio de Oleiros, Concelho de Santa Maria da Feira, no dia 3 de maio de 2013».