



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

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Centro de Informação  
e Documentação

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

...

### Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

— Comissão técnica para elaboração de estudos preparatórios de regulamento de condições mínimas para trabalhadores administrativos. . . . . 887

Regulamentos de extensão:

...

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ANICP — Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras . . . . . 888

— CCT entre a APICCAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — Alteração salarial e outras . . . . . 890

— CCT entre a APEQ — Associação Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras . . . . . 892

— AE entre a empresa Lauak Portuguesa, L.<sup>da</sup> — Indústria Aeronáutica e o SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos . . . . . 895

— AE entre os CTT — Correios de Portugal, S. A., e o SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média e outros — Revisão global . . . . . 903

— AE entre o Banco de Portugal e o Sindicato dos Bancários do Norte — Alteração salarial e outras. . . . . 929

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:

...

### Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— Sindicato dos Médicos do Norte — Alteração . . . . . 930

— União dos Sindicatos do Distrito de Beja/CGTP-IN (USBEJA/CGTP-IN) — Alteração . . . . . 932

— SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal — Alteração . . . . . 932

II — Direcção:

— União dos Sindicatos do Distrito de Beja/CGTP-IN (USBEJA/CGTP-IN) — Eleição em 29 de Fevereiro de 2008 para o quadriénio de 2008-2012 .....	939
---	-----

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— ACIS – Associação Empresarial de Torres Novas, Entroncamento, Alcanena e Golegã — Alteração .....	940
---	-----

II — Direcção:

— ACIFF — Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz — Eleição realizada em 30 de Outubro de 2007 para o triénio de 2007-2009 .....	947
— Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros — Eleição em 28 de Janeiro de 2008 para o biénio de 2008-2009 .....	948
— ACIS — Associação Empresarial de Torres Novas, Entroncamento, Alcanena e Golegã — Eleição em 19 de Janeiro de 2006 para o mandato de três anos (quadriénio de 2006-2008) .....	948
— ARICOP — Associação Regional dos Industriais de Construção e Obras Públicas de Leiria — Eleição realizada em 14 de Março de 2008 para o biénio de 2008-2009 .....	949

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— Comissão de trabalhadores da Webasto Portugal — Sistemas para Automóveis, L. <sup>da</sup> — Constituição .....	949
— Comissão de Trabalhadores da Lisboa Sheraton Hotel, que passa a designar-se Marope Lisboa, Hotéis de Portugal, S. A. ....	958

II — Eleições:

— Comissão de trabalhadores da Webasto Portugal — Sistemas para Automóveis, L. <sup>da</sup> — Eleição em 28 de Fevereiro de 2008 para o mandato de três anos .....	961
— Comissão de trabalhadores da Entrepósito de Lisboa — Comércio de Viaturas, L. <sup>da</sup> — Eleição em 12 de Março de 2008 para o mandato de dois anos .....	961
— Comissão de trabalhadores da Lisboa Sheraton Hotel, que passa a denominar-se Marope Lisboa, Hotéis de Portugal, S. A. — Eleição em 5 e 6 de Março de 2008 para o mandato de 2008-2012 .....	962

Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

I — Convocatórias:

— Haworth Portugal, S. A. ....	962
— NAV Portugal, E. P. E. ....	962
— FERBRITAS — Empreendimentos Industriais e Comerciais, S. A. ....	963

**Nota.** — A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com Sábados, Domingos e Feriados

**SIGLAS**

- CCT**—Contrato colectivo de trabalho.
- ACT**—Acordo colectivo de trabalho.
- RCM**—Regulamentos de condições mínimas.
- RE**—Regulamentos de extensão.
- CT**—Comissão técnica.
- DA**—Decisão arbitral.
- AE**—Acordo de empresa.



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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### DESPACHOS/PORTARIAS

...

### REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

#### **Comissão técnica para elaboração de estudos preparatórios de regulamento de condições mínimas para trabalhadores administrativos.**

As condições de trabalho de trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação colectiva específica são reguladas pela Portaria n.º 736/2006, de 26 de Julho, que aprovou o regulamento de condições mínimas, publicada no *Diário da República*, 1.ª série-B, n.º 143, de 26 de Julho de 2006, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006, e pela Portaria n.º 1636/2007, de 31 de Dezembro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 251, de 31 de Dezembro de 2007, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2007.

Continuando a verificar-se os pressupostos do regulamento de condições mínimas previstos no artigo 578.º do Código do Trabalho, nomeadamente a inexistência de associações de empregadores e circunstâncias sociais e económicas que o justificam, ao abrigo do n.º 2 do artigo 579.º do Código do Trabalho, determino:

1 — É constituída uma comissão técnica para elaboração de estudos preparatórios de regulamento de condições mínimas que actualize as condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação colectiva específica.

2 — A comissão técnica tem a seguinte composição:

Dois representantes do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, designados pela Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, um dos quais coordena a comissão;

Um representante do Ministério da Administração Interna;

Um representante do Ministério da Justiça;

Um representante do Ministério da Economia e da Inovação;

Um representante do Ministério da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas;

Um representante do Ministério das Obras Públicas, Transportes e Comunicações;

Um representante do Ministério da Saúde;

Um representante do Ministério da Cultura;

Um assessor nomeado pela FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços;

Um assessor nomeado pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços;

Um assessor nomeado pelo SITESC — Sindicato dos Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias;

Um assessor nomeado pela CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal;

Um assessor nomeado pela CCP — Confederação do Comércio e Serviços de Portugal;

Um assessor nomeado pela CIP — Confederação da Indústria Portuguesa.

3 — A comissão técnica pode ouvir, oficiosamente ou quando solicitada, outras associações representativas de trabalhadores ou empregadores interessados.

Lisboa, 28 de Março de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

## REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a ANICP — Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FE-SAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.**

A presente revisão do CCT para a indústria de conservas de peixe, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2007, dá nova redacção às seguintes matérias:

## Cláusula 1.ª

## Área e âmbito

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

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

## Cláusula 2.ª

## Vigência

- 1 — .....  
 2 — .....  
 3 — A tabela salarial e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.  
 4 — .....

## Cláusula 38.ª

## Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de refeição no valor de € 2,90 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

- 2 — .....

## ANEXO IV

## Tabela salarial

Graus	Categorias profissionais	Retribuições (euros)
I	Director fabril .....	864
II	Encarregado de fabrico .....	807
III	Encarregado (electricista) .....	771
	Encarregado (metalúrgico) .....	
IV	Encarregado de secção .....	720
V	Chefe de equipa (electricistas) .....	617
	Chefe de equipa (metalúrgicos) .....	
VI	Afinador de máquinas .....	566
	Fiel de armazém .....	
	Motorista .....	
	Oficial da construção civil de 1.ª .....	
	Oficial electricista de 1.ª .....	
	Serralheiro mecânico de 1.ª .....	
VI	Soldador de 1.ª .....	533
	Ajudante de afinador de máquinas .....	
	Apontador .....	
	Comprador .....	
	Manobrador de empilhador .....	
	Mestre .....	
	Oficial de construção civil de 2.ª .....	
VII	Oficial electricista de 2.ª .....	520
	Serralheiro mecânico de 2.ª .....	
	Soldador de 2.ª .....	
	Soldador de 2.ª .....	
VIII	Ajudante de motorista .....	483
	Trabalhador de fabrico (conservas de peixe) ...	
IX	Guarda .....	483
	Porteiro .....	
	Praticante do 2.º ano (elec. cc. met.) .....	436
X	Praticante do 1.º ano (elec. cc. met.) .....	
XI	Preparador de conservas de peixe .....	434
XII	Praticante de preparador de conservas de peixe .	427
	Praticante de trabalhador de fabrico .....	
XIII	Aprendiz (elec. cc. met.) .....	426

Matosinhos, 12 de Fevereiro de 2008.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe:

*Rúben Maia*, mandatário.

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

*José Maria da Costa Lapa*, mandatário.

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

*José Maria da Costa Lapa*, mandatário.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicação:

*José Maria da Costa Lapa*, mandatário.

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

*José Maria da Costa Lapa*, mandatário.

#### Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos sindicatos filiado na Federação:

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

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

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

Lisboa, 25 de Março de 2008. — A Direcção Nacional: *Rodolfo José Caseiro — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

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

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

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

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;

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

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;

Sindicato da Construção Civil da Horta;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

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

Lisboa, 26 de Março de 2008. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias — José Alberto Valério Dinis*.

#### Declaração

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

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

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

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

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

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

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

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

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

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 24 de Março de 2008. — A Direcção Nacional: *(Assinaturas ilegíveis.)*

#### Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores das indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;  
SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Lisboa, 25 de Março de 2008. — Pelo Secretariado,  
*Delfim Tavares Mendes — António Maria Quintas.*

Depositado em 4 de Abril de 2008, a fl. 196 do livro n.º 10, com o n.º 47/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a APICCAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e artigos de Pele e seus Sucedâneos e a FESE-TE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — Alteração salarial e outras.**

Alteração ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 19, de 22 de Maio de 2006, 19, de 22 de Maio de 2007.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.ª

##### Área geográfica e âmbito de aplicação

O presente CCT aplica-se a todo o território nacional, obrigando, por um lado, as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Calçado, Componentes e artigos de Pele e Seus Sucedâneos, que se dedicam ao fabrico de calçado, malas, componentes para calçado e luvas, e, por outro, aos trabalhadores representados pelas associações sindicais subscritoras que prestam serviço nas empresas associadas.

#### Cláusula 129.ª

##### Vigência

O presente contrato produz efeitos desde 1 de Fevereiro de 2008, no que respeita à tabela salarial e subsídio de alimentação.

## Cláusula 54.ª

### Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação de €2 por cada dia de trabalho completo.

2 — .....

3 — .....

### Produção

Grau	Categoria	Remunerações (euros)
I	Engenheiro mais três anos após estágio .....	902
II	Estilista .....	681
	Técnico de calçado .....	
	Engenheiro até três anos após estágio .....	
III	Modelador de 1.ª .....	608
IV	Encarregado .....	550
	Encarregado de armazém .....	
	Modelador de 2.ª .....	
V	Modelador de 3.ª .....	517
	Chefe de linha .....	
	Operador de corte (calçado) de 1.ª .....	
	Operador de montagem de 1.ª .....	
	Operador de corte de marroquinaria de pele de 1.ª .....	
	Operador de correaria de 1.ª .....	
	Operador de máquinas de componentes de 1.ª .....	
	Operador manual de componentes de 1.ª .....	
	Agente de programação de 1.ª .....	
	Controlador de qualidade de 1.ª .....	
VI	Operador de corte (calçado) de 2.ª .....	507
	Operador de montagem de 2.ª .....	
	Operador de corte de marroquinaria de pele de 2.ª .....	
	Operador de correaria 2.ª .....	
	Operador de máquinas de componentes de 2.ª .....	
	Operador manual de componentes de 2.ª .....	
	Agente de programação 2.ª .....	
	Controlador de qualidade de 2.ª .....	
	Operador de armazém de 1.ª .....	
VII	Operador de costura de 1.ª .....	470
	Operador de acabamento de 1.ª .....	
	Operador auxiliar de montagem de 1.ª .....	
	Operador de fabrico de marroquinaria de 1.ª .....	
	Operador de corte de marroquinaria de materiais sintéticos de 1.ª .....	
	Preparador de componentes de 1.ª .....	
VIII	Operador de costura de 2.ª .....	450
	Operador de acabamento de 2.ª .....	
	Operador auxiliar de montagem de 2.ª .....	
	Operador de fabrico de marroquinaria de 2.ª .....	
	Operador de corte de marroquinaria de materiais sintéticos de 2.ª .....	
	Operador de armazém de 2.ª .....	
	Preparador de componentes de 2.ª .....	
	Operador de correaria de 3.ª .....	
	Operador de corte (calçado) de 3.ª .....	
	Operador de montagem de 3.ª .....	
	Operador de corte de marroquinaria de pele de 3.ª .....	
	Operador de máquinas de componentes de 3.ª .....	
	Operador manual de componentes de 3.ª .....	
	Agente de programação de 3.ª .....	
	Controlador de qualidade de 3.ª .....	
	Operador de costura de 3.ª .....	450
	Operador de acabamento de 3.ª .....	
	Operador auxiliar de montagem de 3.ª .....	
	Operador de fabrico de marroquinaria de 3.ª .....	

Grau	Categoria	Remunerações (euros)
IX	Operador de corte de marroquinaria de materiais sintéticos de 3. <sup>a</sup> . . . . . Operador de armazém de 3. <sup>a</sup> . . . . . Preparador de componentes de 3. <sup>a</sup> . . . . . Operador de limpeza . . . . .	430
X	Praticante do 2.º ano ou maior de 25 anos . . .	426
XI	Praticante . . . . .	340,80

**Administrativos**

Grau	Categoria	Remunerações (euros)
I	Director de serviços . . . . .	845
II	Chefe de serviços . . . . .	781
III	Chefe de secção . . . . . Contabilista . . . . . Técnico de contas . . . . . Tesoureiro . . . . . Chefe de vendas . . . . .	724
IV	Inspector de vendas . . . . . Planeador de informática . . . . .	687
V	Assistente administrativo de 1. <sup>a</sup> . . . . . Caixa . . . . . Técnico de secretariado de 1. <sup>a</sup> . . . . . Técnico de vendas . . . . .	644
VI	Assistente administrativo de 2. <sup>a</sup> . . . . . Técnico de Secretariado de 2. <sup>a</sup> . . . . .	555
VII	Telefonista/recepcionista de 1. <sup>a</sup> . . . . .	459
VIII	Assistente administrativo de 3. <sup>a</sup> . . . . . Técnico de secretariado de 3. <sup>a</sup> . . . . . Telefonista/recepcionista de 2. <sup>a</sup> . . . . .	435
IX	Telefonista/recepcionista de 3. <sup>a</sup> . . . . . Contínuo/porteiro/guarda . . . . .	430
X	Praticante . . . . .	340,80

**Pessoal de apoio**

Grau	Categoria	Remunerações (euros)
I	Encarregado . . . . .	598
II	Técnico de manutenção . . . . . Electricista de 1. <sup>a</sup> . . . . . Técnico de manutenção mecânica de 1. <sup>a</sup> . . . . . Operador de moldes e formas de 1. <sup>a</sup> . . . . . Canalizador de 1. <sup>a</sup> . . . . . Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> . . . . . Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> . . . . . Carpinteiro de 1. <sup>a</sup> . . . . . Motorista de pesados . . . . .	546
III	Técnico de manutenção . . . . . Electricista de 2. <sup>a</sup> . . . . . Técnico de manutenção mecânica de 2. <sup>a</sup> . . . . . Operador de moldes e formas de 2. <sup>a</sup> . . . . . Canalizador de 2. <sup>a</sup> . . . . . Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> . . . . . Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> . . . . . Carpinteiro de 2. <sup>a</sup> . . . . . Motorista de ligeiros . . . . .	512
	Técnico de manutenção . . . . .	

Grau	Categoria	Remunerações (euros)
IV	Electricista de 3. <sup>a</sup> . . . . . Técnico de manutenção mecânica de 3. <sup>a</sup> . . . . . Canalizador de 3. <sup>a</sup> . . . . . Operador de moldes e formas de 3. <sup>a</sup> . . . . . Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> . . . . . Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup> . . . . . Carpinteiro de 3. <sup>a</sup> . . . . .	506
V	Praticante . . . . .	340,80

**Declaração**

De acordo com a alínea *h*) do artigo 543.º do Código do Trabalho, as partes declaram que as empresas associadas da associação patronal outorgante são 600 e que os trabalhadores ao seu serviço são 17 000, admitindo-se que as empresas dos sectores abrangidos sejam 1200 no seu todo e que os trabalhadores sejam 30 000.

Porto, 6 de Março de 2008.

Pela APICCAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, artigos de Pele e seus Sucedâneos:

*Joaquim de Carvalho*, mandatário.

*Anacleto Costa*, mandatário.

*Domingos Ferreira*, mandatário.

*Américo Santos*, mandatário.

*Jorge Fernandes*, mandatário.

*Vasco Sampaio*, mandatário.

*António Abreu*, mandatário.

Pela FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário. Calçado e Peles de Portugal:

*Henrique Meira dos Santos*, mandatário.

*Manuel António Teixeira de Freitas*, mandatário.

**Declaração**

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

Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes;

SINTEVECC — Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto;

Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa;

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;

Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçaria, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira;

SINPICVAT — Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e de artigos Têxteis; Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confecção e Têxtil do Norte;

Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes;

Sindicato dos Operários da Indústria do Calçado, Malas e Afins dos Distritos de Aveiro e Coimbra.

Depositado em 4 de Abril de 2008, a fl. 196 do livro n.º 10, com o n.º 48/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### **CCT entre a APEQ — Associação Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.**

Alteração salarial ao contrato colectivo de trabalho para as indústrias químicas publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2007.

## **CAPÍTULO I**

### **Âmbito e vigência do contrato**

#### **Clausula 1.ª**

##### **Área e âmbito**

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional às indústrias químicas e obriga, por uma parte, todas as empresas representadas nas associações patronais seguintes:

Associação da Indústria e Comércio de Colas e Similares;

Associação dos Industriais de Cosmética, Perfumaria e Higiene Corporal;

Associação Portuguesa de Óleos e Gorduras Vegetais, Margarinas e Derivados;

Associação dos Industriais de Sabões, Detergentes e Produtos de Conservação e Limpeza;

Associação Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus;

Associação Portuguesa das Empresas Químicas;

Associação Portuguesa dos Fabricantes de Tintas e Vernizes;

Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos;

Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha;

Associação Nacional da Indústria para a Protecção das Plantas;

e, por outra, todos os trabalhadores que, desempenhando funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção, se encontram ao serviço daquelas empresas e sejam filiados nas associações sindicais outorgantes.

### **Cláusula 2.ª**

#### **Vigência, denúncia e revisão**

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano ou outra data que for convencionada.

3 a 9 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

### **Cláusula 45.ª**

#### **Regime especial de deslocações**

1 a 5 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

6 — Os trabalhadores com as categorias de motoristas de ligeiros ou pesados, ajudante de motoristas e distribuidores, neste último caso quando no exercício efectivo de funções de motorista ou ajudante, têm direito ao pagamento de todas as refeições que, por motivo de serviço, tenham de tomar em regime de deslocação, até aos limites seguintes:

Pequeno-almoço — €1,60;

Almoço ou jantar — €7,90;

Ceia — €4.

### **Cláusula 48.ª**

#### **Abono para falhas**

1 — Os trabalhadores que tenham a seu cargo a caixa ou as cobranças têm direito a um abono mensal para falhas de €28.

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

### **Cláusula 52.ª**

#### **Refeitórios e subsídio de refeição**

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — Caso não forneçam a refeição as empresas obrigam-se a participar por cada dia de trabalho e em relação a cada trabalhador ao seu serviço com uma quantia em dinheiro, para efeitos de subsídio de refeição, no montante de €4,15.

3 e 4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

### **Cláusula 97.ª**

#### **Compensação salarial**

Esta cláusula é revogada, sem prejuízo do disposto na Portaria n.º 1522/2007, de 15 de Dezembro, quanto aos trabalhadores por ela abrangidos.

## **ANEXO III**

### **Enquadramento e retribuições mínimas mensais**

Grupos salariais	Tabelas	
	A	B
Grupo I:		
Director . . . . .	1 294	1 225
Trabalhador de engenharia — grau VI . . . . .		



Grupos salariais	Tabelas		Grupos salariais	Tabelas	
	A	B		A	B
Grupo II: Chefe de divisão ..... Trabalhador de engenharia — grau v .....	1 093	1 025	Empregado comercial de 1.ª ..... Enfermeiro ..... Especialista de manutenção industrial de 1.ª (met.) ..... Fiel de armazém ..... Fogoeiro de 1.ª ..... Fresador mecânico de 1.ª (met.) ..... Impressor (mais de duas cores) (gráfico) ..... Mecânico de automóveis de 1.ª (met.) ..... Motorista de pesados (rod. e gar.) ..... Oficial electricista (mais três anos) ..... Preparador auxiliar de trabalho de 1.ª (met.) ..... Programador de fabrico (mais um ano) (met.) ..... Serralheiro civil de 1.ª (met.) ..... Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1.ª (met.) ..... Serralheiro mecânico de 1.ª (met.) ..... Técnico de computador ..... Técnico de controlo de qualidade (quím.) ..... Técnico de produção (quím.) ..... Torneiro mecânico de 1.ª (met.) .....	634	567
Grupo III: Analista de sistemas (adm.) ..... Chefe de departamento ou serviço ..... Trabalhador de engenharia — grau iv .....	938	869			
Grupo IV: Chefe de vendas (com.) ..... Chefia de nível i (quím.) ..... Coordenador de manutenção (met.) ..... Técnico de informática ..... Técnico de informática industrial ..... Técnico oficial de contas ..... Tesoureiro ..... Trabalhador engenharia — grau iii .....	850	780			
Grupo V: Assistente operacional (t. d.) ..... Chefe de secção (adm.) ..... Chefia nível ii (quím.) ..... Desenhador-projectista (t. d.) ..... Encarregado-geral de armazém (com.) ..... Gestor de produto (com.) ..... Inspector de vendas (com.) ..... Secretário(a) de administração (adm.) ..... Técnico de contabilidade (adm.) ..... Trabalhador engenharia — grau ii .....	786	719	Grupo IX: Analista de 2.ª (quím.) ..... Apontador (mais um ano) (met./c. c.) ..... Assistente administrativo de 2.ª ..... Carpinteiro de 1.ª (c. c.) ..... Chefe de serviços gerais (port. vig.) ..... Chefia nível iv (quím.) ..... Conductor de máquinas (mais de seis anos) (met.) ..... Cozinheiro de 1.ª (hot.) ..... Demonstrador (com.) ..... Desenhador, desenhador de artes gráficas, desenhador topográfico (até três anos) (t. d.) ..... Empregado comercial de 2.ª ..... Especialista (quím.) ..... Especialista de manutenção industrial de 2.ª (met.) ..... Fogoeiro de 2.ª ..... Fresador mecânico de 2.ª (met.) ..... Impressor (uma ou duas cores) (gráfico) ..... Maquinista força motriz de 1.ª (met.) ..... Mecânico de automóveis de 2.ª (met.) ..... Montador máquinas ou peças em série de 1.ª (met.) ..... Motorista de ligeiros (rod.) ..... Oficial electricista (até três anos) ..... Operador máquinas de balancé de 1.ª (met.) ..... Pedreiro de 1.ª ..... Pintor de 1.ª ..... Preparador auxiliar de trabalho de 2.ª (met.) ..... Serralheiro civil de 2.ª (met.) ..... Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2.ª (met.) ..... Serralheiro mecânico de 2.ª (met.) ..... Soldador de 1.ª (met.) ..... Telefonista/recepcionista de 1.ª ..... Torneiro mecânico de 2.ª (met.) .....		
Grupo VI: Analista-chefe (quím.) ..... Chefe de secção comercial ..... Desenhador especializado (t. d.) ..... Encarregado (met./elect.) ..... Encarregado armazém (com.) ..... Encarregado-geral (c. c.) ..... Técnico administrativo ..... Técnico comercial ..... Técnico de compras (adm./com.) ..... Técnico de embalagem ..... Técnico de higiene/segurança/ambiente ..... Técnico de logística (com.) ..... Técnico de mecatrónica (met.) ..... Técnico de recursos humanos ..... Técnico de secretariado ..... Tradutor (mais de um ano) .....	719	656	Empregado comercial de 2.ª ..... Especialista (quím.) ..... Especialista de manutenção industrial de 2.ª (met.) ..... Fogoeiro de 2.ª ..... Fresador mecânico de 2.ª (met.) ..... Impressor (uma ou duas cores) (gráfico) ..... Maquinista força motriz de 1.ª (met.) ..... Mecânico de automóveis de 2.ª (met.) ..... Montador máquinas ou peças em série de 1.ª (met.) ..... Motorista de ligeiros (rod.) ..... Oficial electricista (até três anos) ..... Operador máquinas de balancé de 1.ª (met.) ..... Pedreiro de 1.ª ..... Pintor de 1.ª ..... Preparador auxiliar de trabalho de 2.ª (met.) ..... Serralheiro civil de 2.ª (met.) ..... Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2.ª (met.) ..... Serralheiro mecânico de 2.ª (met.) ..... Soldador de 1.ª (met.) ..... Telefonista/recepcionista de 1.ª ..... Torneiro mecânico de 2.ª (met.) .....	600	535
Grupo VII: Chefe de equipa (met./elect.) ..... Chefia de nível iii (quím.) ..... Desenhador, desenhador de artes gráficas, desenhador topógrafo (mais de seis anos) (t. d.) ..... Encarregado (c. c.) ..... Encarregado refeitório ..... Oficial principal ou técnico de electricidade (elect.) ..... Preparador de trabalho (met.) ..... Prospector de vendas ..... Técnico de vendas ..... Técnico electromecânico ..... Trabalhador de engenharia — grau i ..... Tradutor (até um ano) .....	677	605	Grupo X: Ajudante de motorista (gar.) ..... Analista de 3.ª (quím.) ..... Apontador do 1.º ano (met./c. c.) ..... Assistente administrativo de 3.ª ..... Caixa de balcão (com.) ..... Carpinteiro de 2.ª ..... Conductor de máquinas (menos de seis anos) (met.) ..... Cozinheiro de 2.ª ..... Empregado comercial de 3.ª ..... Empregado de balcão (hot.) ..... Especialista de manutenção industrial de 3.ª (met.) .....		
Grupo VIII: Analista de 1.ª (quím.) ..... Assistente administrativo de 1.ª ..... Caixa (adm.) ..... Desenhador, desenhador de artes gráficas, desenhador topográfico (entre três e seis anos) (t. d.) .....					

Grupos salariais	Tabelas	
	A	B
Especializado (quím.) ..... Estagiário (gráfico) ..... Fogueiro de 3. <sup>a</sup> ..... Fresador mecânico de 3. <sup>a</sup> (met.) ..... Maquinista força motriz de 2. <sup>a</sup> (met.) ..... Montador estruturas metálicas ligeiras de 1. <sup>a</sup> (met.) ..... Montador máquinas ou peças em série de 2. <sup>a</sup> (met.) ..... Operador de máquinas (com.) ..... Operador máquinas de balancé de 2. <sup>a</sup> (met) ..... Pedreiro de 2. <sup>a</sup> ..... Pintor de 2. <sup>a</sup> ..... Pré-oficial do 2.º ano (elect.) ..... Preparador auxiliar de trabalho de 3. <sup>a</sup> (met.) ..... Programador de fabrico (1.º ano) (met.) ..... Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> (met.) ..... Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3. <sup>a</sup> (met.) ..... Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> (met.) ..... Soldador de 2. <sup>a</sup> (met.) ..... Telefonista/recepcionista de 2. <sup>a</sup> .....	570	501
<b>Grupo XI:</b> Ajudante de fogueiro do 2.º ano ..... Auxiliar administrativo ..... Distribuidor (com.) ..... Embalador (com.) ..... Empregado comercial ajudante do 2.º ano ..... Empregado de cantina ou refeitório ..... Estagiário do 2.º ano (adm.) ..... Guarda, vigilante ou rondista (port./c. c.) ..... Montador de pneus (gar.) ..... Montador de estruturas metálicas ligeiras de 2. <sup>a</sup> (met.) ..... Porteiro (port./vig.) ..... Praticante do 2.º ano (graf./met./t. d.) ..... Pré-oficial (c. c.) ..... Pré-oficial do 1.º ano (elect.) ..... Preparador de laboratório (quím.) ..... Semi-especializado (quím.) .....	536	468
<b>Grupo XII:</b> Ajudante de electricista ..... Ajudante de fogueiro do 1.º ano ..... Auxiliar de produção (quím.) ..... Empregado comercial ajudante do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano (adm.) ..... Praticante do 1.º ano (graf./met./t. d.) ..... Servente de armazém (com.) ..... Trabalhador limpeza (hot./port./vig.) .....	511	440

### Notas

1 — Para efeitos da aplicação da presente tabela, as entidades patronais são divididas em dois grupos (A e B), assim definidos:

Grupo A — as empresas com facturação igual ou superior a €3 222 000;

Grupo B — as empresas com facturação inferior a €3 222 000.

2 — Para efeitos do número anterior, na determinação do valor da facturação anual global toma-se por base a média dos montantes de facturação registados nos últimos três anos respeitantes a todos os sectores da empresa.

3 — O valor da facturação será o valor global das vendas da empresa deduzido do IVA que tiver sido por este cobrado.

4 — Por acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores, as empresas incluídas no grupo B poderão ser equiparadas às empresas incluídas no grupo A.

5 — Por efeito da alteração do valor de facturação global prevista no n.º 1, nenhuma empresa poderá baixar, no momento da entrada em vigor da presente tabela, do grupo em que se encontrava inserida no âmbito do anterior CCTV/PRT.

6 — Os valores da tabela salarial produzem efeitos, sem quaisquer outras repercussões, a partir de 1 de Janeiro de 2008. Produzem ainda efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008 os valores das cláusulas 48.<sup>a</sup> («Abono para falhas») e 52.<sup>a</sup> («Refeitórios e subsídio de refeição»).

7 — Aos trabalhadores fogueiros e ajudantes de fogueiro ao serviço das empresas à data da entrada em vigor do presente CCT aplica-se apenas a tabela A.

8 — Os trabalhadores fogueiros que exerçam a função de encarregado terão uma retribuição de, pelo menos, 20 % acima da retribuição do profissional fogueiro mais qualificado. Para que esta situação se verifique terá de existir no quadro de fogueiros um mínimo de três profissionais com essa categoria.

### Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 600 empresas e 22 500 trabalhadores.

Lisboa, 10 de Março de 2008.

Pela Associação da Indústria e Comércio de Colas e Similares:

*Alexandre Manuel Rodrigues Gonçalves*, mandatário.

Pela Associação dos Industriais de Cosmética, Perfumaria e Higiene Corporal:

*Carlos Correia de Paiva*, mandatário.

Pela Associação Portuguesa de Óleos e Gorduras Vegetais, Margarinas e Derivados:

*Carlos Correia de Paiva*, mandatário.

Pela Associação dos Industriais de Sabões, Detergentes e Produtos de Conservação e Limpeza:

*Carlos Correia de Paiva*, mandatário.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Recauchagem de Pneus:

*José João Varela Passarinho Varela*, mandatário.

Pela Associação Portuguesa das Empresas Químicas:

*José João Varela Passarinho Varela*, mandatário.

Pela Associação Portuguesa dos Fabricantes de Tintas e Vernizes:

*José Manuel Gião Falcato*, mandatário.

Pela Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos:

*Alexandre Manuel Rodrigues Gonçalves*, mandatário.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha:

*José João Varela Passarinho Varela*, mandatário.

Pela Associação Nacional da Indústria para a Protecção das Plantas:

*José João Varela Passarinho Varela*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

STECAH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores;

SINDECES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços:

*Amadeu de Jesus Pinto*, mandatário.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas:

*José Luís Carapinha Rei*, mandatário.

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

*António Alexandre P. Delgado*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

*Amadeu de Jesus Pinto*, mandatário.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto*, mandatária.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

*Alberto Paulo Simões*, mandatário.

Depositado em 31 de Março de 2008, a fl. 195 do livro n.º 10, com o n.º 46/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## **AE entre a empresa Lauak Portuguesa, L.<sup>da</sup> — Indústria Aeronáutica e o SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos.**

### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

#### **Âmbito**

1 — O presente acordo de empresa (adiante AE) obriga, por um lado, a Lauak Portuguesa, L.<sup>da</sup> — Indústria Aeronáutica (adiante LAUAK), cujas actividades principais são a montagem e fabricação de componentes para aeronaves e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, quer contratados sem termo quer contratados a termo, representados

pelo sindicato outorgante — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos (adiante SITAVA).

2 — É aplicável em todo o território nacional e aos trabalhadores em regime de deslocação temporária em serviço ao estrangeiro, com as adaptações decorrentes das normas específicas definidas pela empresa.

3 — Por decisão da empresa, este AE pode ser extensivo aos trabalhadores não representados pela organização sindical subscritora do mesmo.

### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

#### **Vigência**

1 — O presente AE entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego (BTE)* e vigorará pelo prazo de um ano, sem prejuízo do disposto no n.º 2 quanto a produção de efeitos.

2 — As remunerações constantes do anexo I e as prestações pecuniárias em aplicação na empresa vigorarão pelo prazo de um ano, produzindo efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

#### **Denúncia**

1 — A denúncia do AE pode ocorrer por iniciativa de qualquer das partes, nos termos da lei.

2 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará a vigorar aquele que se pretenda alterar.

### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

#### **Admissões**

As admissões e modalidades de contrato individual, respeitadas as determinações legais, são da competência da LAUAK.

### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

#### **Idade e habilitações**

1 — A idade mínima de admissão é de 18 anos, com excepção dos contratos de aprendizagem e ou formação.

2 — Na admissão a LAUAK atenderá, entre outros factores considerados relevantes, às habilitações escolares, aos conhecimentos técnicos e à formação profissional dos trabalhadores a admitir, à sua experiência comprovada, bem como à sua aptidão física, verificada por inspecção médica.

### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

#### **Período experimental**

1 — O período experimental para os contratos sem termo corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança, nomeadamente, chefias e quadros superiores;

c) 240 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de direcção.

2 — Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental é de 30 dias, salvo se o contrato a termo certo tiver duração não superior a seis meses e no contrato a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite, casos em que é reduzido a 15 dias.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Organização do trabalho e regulamentos internos

1 — Os termos da prestação de trabalho é da competência da LAUAK, podendo elaborar regulamentos internos donde constem as normas de organização e disciplina do trabalho, de acordo com os princípios definidos neste AE e na lei.

2 — Na definição de novos regulamentos e ou normas internas ou alteração das actualmente em aplicação, nas matérias previstas no número anterior, as partes procurarão obter consenso prévio.

3 — As normas e regulamentos serão publicados e divulgados junto dos trabalhadores.

4 — As condições da prestação de trabalho devem assegurar o respeito pelas normas de segurança, higiene e saúde no trabalho aplicáveis e favorecer a compatibilização da vida profissional com a vida familiar do trabalhador.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Funções desempenhadas

1 — O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente à função ou categoria profissional para que foi contratado.

2 — As categorias profissionais e respectivas descrição de funções são as constantes do anexo II.

3 — A actividade da categoria contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada ou que lhe seja ministrada a devida formação profissional.

4 — Quando o interesse da empresa o exija pode a LAUAK encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

5 — Quanto aos serviços temporariamente desempenhados, corresponder um tratamento remuneratório mais favorável o trabalhador terá direito a esse tratamento durante o período de exercício.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Posto de trabalho. Mudança

1 — Entende-se por posto de trabalho a função ou conjunto de funções que estão cometidas e são regularmente desempenhadas pelo trabalhador, em lugar determinado, no âmbito da empresa e que visam alcançar um determinado objectivo.

2 — A empresa pode mudar o trabalhador do respectivo posto de trabalho por razões de serviço justificadas, dando delas conhecimento prévio por escrito ao trabalhador.

3 — São, nomeadamente, justificativas da mudança do posto de trabalho:

- a) A substituição de trabalhadores ausentes;
- b) O aumento temporário de serviço;

c) A diminuição ou a cessação temporária ou definitiva de serviço;

d) O cumprimento de obrigações inadiáveis da empresa.

4 — Nas situações previstas nos números anteriores a mudança do posto de trabalho só se concretizará após ter sido fornecida ao trabalhador a formação profissional adequada ou um período de estágio, se necessário.

5 — Da mudança do posto de trabalho nas condições desta cláusula não poderá resultar prejuízo para a evolução profissional do trabalhador.

6 — Quando a mudança do posto de trabalho for temporária, o trabalhador regressará ao posto de trabalho anterior quando cessarem os motivos justificativos da mudança.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — A LAUAK promoverá a formação profissional adequada à qualificação e desenvolvimento profissional dos trabalhadores, recorrendo se necessário a organismos exteriores públicos e privados.

2 — O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Objectivos da formação

São objectivos da formação profissional, nomeadamente:

a) Promover o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa;

b) Proporcionar a formação profissional inerente ao processo de adaptação dos trabalhadores aos postos de trabalho;

c) Sustentar a evolução da carreira profissional dos trabalhadores e a mobilidade funcional;

d) Favorecer a aquisição das competências necessárias ao acompanhamento da evolução tecnológica, organizacional e de gestão;

e) Garantir, nos termos de lei, um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

O período normal de trabalho é de oito horas por dia e quarenta horas por semana, de segunda-feira a sexta-feira, com um intervalo de uma hora para descanso e tomada de refeição.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Organização dos horários de trabalho

1 — Compete à LAUAK, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, nos termos da lei e dentro dos condicionalismos legais, definir os horários de trabalho.

2 — Na LAUAK praticar-se-ão os seguintes horários:

- a) Regulares do tipo 1 e do tipo 2;
- b) De turnos.

3 — Os horários do tipo 1 têm início às 8 horas e termo às 17 horas, abrangendo uma hora de intervalo para descanso e tomada de refeição.

4 — Os horários do tipo 2 têm horas de início e termo não coincidentes com os anteriores, abrangendo igualmente uma hora de intervalo para descanso e tomada de refeição.

5 — As alterações dos horários de trabalho deverão sempre ser precedidas de consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores nos termos da lei.

6 — O horário regular é constituído por cinco dias consecutivos de trabalho, com descanso semanal complementar ao sábado e descanso semanal obrigatório ao domingo.

7 — Além dos tipos e organização mencionados e sem prejuízo do disposto neste RRT e na lei, poderão praticar-se outros tipos e diferente organização de horários de trabalho, que a LAUAK considere convenientes, comunicando e discutindo com o SITAVA as respectivas alterações.

8 — Sendo implementados horários de turnos, os trabalhadores abrangidos têm direito a um subsídio mensal de turnos de valor igual a 15 % do seu vencimento.

9 — Sempre que ocorra a prestação de trabalho suplementar deverá ser observado um período mínimo de descanso de onze horas até que seja novamente retomado o trabalho, excepto nos casos legalmente previstos.

10 — Quando, entre o termo do trabalho suplementar e o início do dia de trabalho normal, mediar um período de descanso inferior a cinco horas, o trabalhador será dispensado pela LAUAK de prestar trabalho nesse dia.

11 — Mediante acordo entre a LAUAK e os trabalhadores ou os seus órgãos representativos, o período máximo de cinco horas de trabalho consecutivo, sem período de descanso e tomada de refeições pode ser alargado até seis horas.

12 — Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a LAUAK, na medida do possível e sem prejuízo para o serviço, fará com que os respectivos dias de descanso sejam coincidentes.

13 — O trabalho prestado entre as 21 horas e 30 minutos e as 7 horas do dia seguinte é considerado trabalho nocturno.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Mapas de horário de trabalho

1 — Os mapas de horário de trabalho serão afixados nos locais de trabalho a que dizem respeito, em lugar bem visível e deles constarão obrigatoriamente os seguintes elementos:

- a) Tipo de horário de trabalho;
- b) Horas de início e termo do dia normal de trabalho;
- c) Intervalo de descanso para tomada de refeição;
- d) Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar;
- e) Relação nominal dos trabalhadores a ele sujeitos;
- f) Outros elementos exigidos por lei.

2 — A afixação dos horários de trabalho será feita com, pelo menos, sete dias de antecedência que precede obrigatoriamente a sua entrada em vigor, excepto nos casos justificados, sendo remetida cópia aos órgãos representativos dos trabalhadores.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Nos termos da lei considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 — A realização de trabalho suplementar carece de autorização prévia e expressa das chefias.

3 — O trabalho suplementar realizado deverá ser objecto de registo nos termos da lei.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Condições e limites da prestação de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho.

2 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivos de força maior ou quando se torna indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3 — O trabalho suplementar previsto no n.º 1 fica sujeito, por trabalhador, a duzentas horas por ano.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório por trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório

1 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, por um período superior a três horas, os trabalhadores têm direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar obrigatoriamente num dos três dias úteis imediatos, ou por acordo entre a LAUAK e o trabalhador até ao 60.º dia seguinte.

2 — Quando o trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório for prestado, por período inferior a três horas, haverá direito a descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

1 — 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 remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2 — O descanso compensatório vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 — O descanso compensatório é, por regra, substituído pela remuneração correspondente ao acréscimo de 100 % do valor da hora/base, a não ser que o trabalhador expresse previamente vontade no sentido do seu gozo.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Feridos

1 — Nos termos do Código do Trabalho, são feriados obrigatórios:

- a) 1 de Janeiro;
- b) Sexta-Feira Santa;
- c) Domingo de Páscoa;

- d) 25 de Abril;
- e) 1 de Maio;
- f) Corpo de Deus (festa móvel);
- g) 10 de Junho;
- h) 15 de Agosto;
- i) 5 de Outubro;
- j) 1 de Novembro;
- k) 1, 8 e 25 de Dezembro.

2 — Além dos feriados obrigatórios, na LAUAK observar-se-á o feriado municipal e o dia 24 de Dezembro quando em dia útil.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas, de acordo com o disposto na lei:

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

b) As motivadas por falecimento de:

i) Cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padrastos/madrastas, filhos ou enteados, sogros ou genros/noras e, bem assim, a pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador — até cinco dias consecutivos;

ii) Avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou seu cônjuge — até dois dias consecutivos;

iii) Irmãos e cunhados do trabalhador — até dois dias consecutivos;

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

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 previstas na lei no âmbito da maternidade e paternidade, nomeadamente o direito do pai a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, obrigatoriamente gozados no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho;

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

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

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

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

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

k) 10 dias úteis, por ano, remunerados, por decisão da empresa e após análise de cada caso em concreto;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Não são consideradas faltas as ausências motivadas pela realização de exames médicos fora das instalações da

empresa, no âmbito da medicina do trabalho, por determinação dos serviços médicos.

4 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas no n.º 2 anterior.

5 — As faltas, quando previsíveis, serão comunicadas às chefias com a antecedência mínima de cinco dias. Quando imprevisíveis serão comunicadas logo que possível, no cumprimento dos prazos previstos e divulgados.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Férias

O trabalhador tem direito, nos termos da lei, a gozar um período de férias sem perda de remuneração.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

1 — O período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis, excepto nas situações previstas na lei.

2 — A duração do período de férias indicado no n.º 1 será aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que reportam as férias, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias até ao máximo de um dia ou dois meios dias de faltas;

b) Dois dias de férias até ao máximo de dois dias ou quatro meios dias de faltas;

c) Um dia de férias até ao máximo de três dias ou seis meios dias de faltas.

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

4 — No caso das férias gozadas em períodos interpolados, mediante acordo entre a LAUAK e o trabalhador, será salvaguardado, no mínimo, o gozo de um período de 15 dias consecutivos, incluindo os feriados e descansos semanais intercorrentes.

5 — Aos trabalhadores vinculados por contrato a termo, cuja duração seja igual ou superior a um ano, são aplicáveis os números anteriores.

6 — Os trabalhadores vinculados por contrato a termo, cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano, têm direito a um período de férias correspondente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Remuneração

A remuneração base mensal mínima é a que consta do anexo I deste AE.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Componentes da retribuição e forma de pagamento

1 — A retribuição mensal compreende:

a) A remuneração base mensal.

2 — Não se consideram retribuições, designadamente: o subsídio de refeição, quando houver lugar, transporte,

ajudas de custo, remuneração especial como instrutor de formação e outros prémios e gratificações.

3 — A retribuição será sempre paga por inteiro, até ao último dia útil do mês a que respeita, por cheque ou transferência bancária.

4 — A remuneração por trabalho suplementar e outras prestações não regulares serão processadas no mês subsequente àquele em que ocorram.

5 — A LAUAK entregará, mensalmente, ao trabalhador documento onde conste o nome completo deste, o número de inscrição na instituição da segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição mensal, discriminando a remuneração base mensal e as demais remunerações devidas por lei ou por este AE, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido efectivamente pago.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Cálculo do valor da retribuição horária

Para todos os efeitos deste AE, o valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$RH = (Rm \times 12) : (52 \times n)$$

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Férias, subsídios de férias e de Natal

1 — O período de férias a que o trabalhador tenha direito é remunerado em valor equivalente à retribuição mensal.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição mensal.

3 — O trabalhador receberá um subsídio de Natal de valor equivalente à retribuição mensal e pago até 15 de Dezembro.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos sobre o valor hora:

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

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição em serviço

É atribuído um subsídio de refeição por cada dia de trabalho no valor máximo isento de IRS.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Subsídio de transporte

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de transporte, por cada dia de efectivo trabalho, no valor de mensal de €50, nas condições seguintes:

a) Por cada dia completo de falta efectiva ao trabalho, independentemente da causa ou da justificação, a empresa descontará €2,5 por cada dia, até ao limite de €50 por mês;

b) O subsídio não é aplicável nos casos em que o trabalhador dispõe de transporte da empresa.

2 — O valor do subsídio de transporte, atenta a sua efectiva natureza, será pago onze meses por ano, não sendo liquidado para efeitos de subsídio de Natal, de férias e durante o período de férias.

3 — O valor auferido a título de subsídio de transporte não é igualmente contabilizado para apuramento do valor do trabalho suplementar ou para o cálculo de qualquer outra remuneração.

4 — As faltas ao trabalho e conseqüente desconto serão processadas no prazo máximo de dois meses subsequentes àquele em que ocorram.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Organização de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

A LAUAK garantirá a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde, nos termos previstos na lei e com a finalidade de prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Objectivos e princípios fundamentais na área da segurança, higiene e saúde no trabalho

Os objectivos e princípios fundamentais da segurança, higiene e saúde no trabalho são:

- a) Planificar e organizar a prevenção e riscos profissionais;
- b) Eliminar os factores de risco e de acidente;
- c) Avaliar e controlar os riscos profissionais;
- d) Informar, formar, consultar e estimular a participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promover a vigilância da saúde dos trabalhadores.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Obrigações do trabalhador na área da segurança, higiene e saúde no trabalho

Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais, bem como as instruções e regulamentação interna específica da LAUAK relativas a esta matéria;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar correctamente e segundo as instruções transmitidas pela LAUAK, máquinas, aparelhos, instrumentos,

substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

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

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

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Formação e informação na área da segurança, higiene e saúde no trabalho

Os trabalhadores e os seus representantes devem dispor de informação actualizada sobre:

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa;

b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Obtenção de documentos

1 — Os passaportes, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorizações de trabalho, obtenção de licenças aeronáuticas, revalidação e averbamentos de cursos de qualificação profissional e outros documentos impostos directamente pela deslocação ou exercício normal da função, determinados pela LAUAK, serão custeados por esta que, se possível, também os obterá, desde que o trabalhador lhe forneça os elementos necessários para o efeito.

2 — Quando for o trabalhador a tratar da obtenção dos documentos acima referidos, o tempo necessário para tal será considerado como tempo de trabalho normal, desde que necessários para o exercício das suas deslocações em serviço.

3 — O disposto nesta cláusula é extensivo aos familiares, em tudo o que lhes for aplicável, em caso de transferência de local de trabalho para fora do país e por um longo período de tempo.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Uniformes e equipamentos de trabalho

1 — A LAUAK poderá exigir o uso de uniformes e equipamentos de trabalho quando o julgue conveniente e de acordo com as normas legais.

2 — Os uniformes e equipamentos de trabalho fornecidos a qualquer trabalhador, quando impostos pela LAUAK, serão sempre a expensas desta e sua propriedade, bem como todas as ferramentas de uso pessoal utilizados pelos trabalhadores durante o serviço.

3 — Os trabalhadores serão responsáveis, perante a LAUAK, pela preservação das ferramentas e equipamentos que lhes estejam distribuídos, desde que lhes sejam garantidas condições mínimas para essa preservação.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Desconto mensal da quota sindical

A LAUAK procederá, mediante autorização prévia do trabalhador, ao desconto mensal da quota sindical na retribuição mensal auferida pelo trabalhador e à sua remessa ao sindicato respectivo até ao dia 12 do mês seguinte àquele a que disser respeito.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Crédito de tempo para a actividade sindical

1 — Para o exercício da actividade sindical são atribuídos os seguintes créditos de tempo:

a) A cada delegado sindical, cinco horas por mês;

b) A cada membro das direcções sindicais, para o exercício das suas funções, quatro dias por mês ou 48 dias por ano civil.

2 — A LAUAK poderá acordar com o sindicato outra distribuição dos créditos de tempo referidos no número anterior, sem prejuízo dos limites máximos fixados.

3 — O gozo dos tempos sindicais definidos nesta cláusula não produz quaisquer efeitos negativos nos direitos e regalias dos trabalhadores estabelecidos neste AE.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Definição geral

Em tudo o omissivo, aplica-se o disposto na legislação geral do trabalho.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Representação dos trabalhadores

À data de assinatura, o presente AE abrange cerca de 90 trabalhadores da LAUAK.

## ANEXO I

### Tabelas salariais

#### Tabela salarial geral

Níveis	Graus	Euros
	Iniciado	500
Nível I .....	A	525
	B	550
	C	566,50
Nível II .....	A	618
	B	632,50
	C	650



Níveis	Graus	Euros
Nível III .....	A	669
	B	682,50
	C	721
Nível IV .....	A	772,50
	B	800
	C	900
Nível V .....	A	927
	B	978
	C	1 091,80

#### Tabela salarial TS (técnicos superiores)

Níveis	Graus	Euros
Nível I .....	A	1 000
	B	1 200
	C	1 500
Nível II .....	A	1 800
	B	2 000
	C	2 300
Nível III .....	A	2 500
	B	2 700
	C	3 000

## ANEXO II

### I) Categorias e carreiras profissionais e descrição de funções

**TPMA (técnico de processos de material aeronáutico).** — Efectua trabalhos de reparação, fabrico e montagem de peças, transformação e preparação de materiais para suporte aos trabalhos da manutenção e fabricação, nomeadamente trabalhos de soldadura, serralharia, fabrico em material compósito, operação de máquinas e ferramentas, pintura de componentes de aeronaves, decapagem e limpeza de componentes e tratamentos especiais.

Níveis	Graus	Progressões/ promoções (número de anos)	Tabela de créditos mínimos anuais			
			GD	F	PCh	Total
	Iniciado	Formação oito meses				
Nível I .....	A	9.º mês				
	B	1	2	1	2	5
	C	1	2	1	2	5
Nível II .....	A	2	3	1	2	12
	B	2	3	1	2	12
	C	3	3	1	2	18
Nível III .....	A	2	3	1	2	12
	B	2	3	1	2	12
	C	3	3	1	2	18
Nível IV .....	A	3	3	1	2	18
	B	3	3	1	2	18
	C	3	3	1	2	18

Níveis	Graus	Progressões/ promoções (número de anos)	Tabela de créditos mínimos anuais			
			GD	F	PCh	Total
Nível V .....	A	3	3	1	2	18
	B	3	3	1	2	18
	C					

#### Modo de obtenção de créditos

	Créditos
Gestão de desempenho (GD):	
<i>Insuficiente</i> .....	1
<i>Regular</i> .....	2
<i>Bom</i> .....	3
<i>Muito bom</i> .....	4
<i>Excelente</i> .....	5
Formação (F) .....	1
Parecer da chefia (Ch) .....	0/2

**TAPP (técnico de aprovisionamentos, preparação e planeamento).** — Executa tarefas inerentes ao funcionamento do armazém, nomeadamente, aquisição de *stock* para o armazém e gestão do mesmo, armazenagem, movimentação e expedição dos materiais de acordo com normas e procedimentos estabelecidos. Faz o acompanhamento integral das actividades de produção, assegurando o cumprimento do planeado, a preparação e validação de pedidos de materiais estabelecendo prioridades quanto às necessidades dos mesmos, podendo validar e ajustar orçamentos. Elabora guias de entrega, relatórios de manutenção e encerramentos dos trabalhos de produção.

Níveis	Graus	Progressões/ promoções (números anos)	Tabela de créditos mínimos anuais			
			GD	F	PCh	Total
	Iniciado	Formação oito meses				
Nível I .....	A	9.º mês				
	B	1	2	1	2	5
	C	1	2	1	2	5
Nível II .....	A	2	3	1	2	12
	B	2	3	1	2	12
	C	3	3	1	2	18
Nível III .....	A	2	3	1	2	12
	B	2	3	1	2	12
	C	3	3	1	2	18
Nível IV .....	A	3	3	1	2	18
	B	3	3	1	2	18
	C	3	3	1	2	18
Nível V .....	A	3	3	1	2	18
	B	3	3	1	2	18
	C					

#### Modo de obtenção de créditos

	Créditos
Gestão de desempenho (GD)	
<i>Insuficiente</i> .....	1
<i>Regular</i> .....	2

<i>Bom</i> .....	3
<i>Muito bom</i> .....	4
<i>Excelente</i> .....	5
Formação (F) .....	1
Parecer da chefia (Ch) .....	0/2

**TADM (técnico administrativo).** — Executa tarefas relacionadas com o expediente técnico-administrativo de acordo com as especificações e trabalhos desenvolvidos pela área organizacional em que se encontra integrado, podendo, nessas tarefas, utilizar meios tecnológicos adequados. Organiza, coordena e desenvolve, com grande autonomia, actividades de natureza ampla e complexa na área de sua especialidade. Desenvolve estudos e emite pareceres. Assegura a realização das tarefas inerentes à sua área de actividade, com relativa autonomia, interpretando normas e programas definidos e aplicando conhecimentos técnicos específicos.

Níveis	Graus	Progressões/promoções (número de anos)	Tabela de créditos mínimos anuais			
			GD	F	PCh	Total
	Iniciado	Formação oito meses				
Nível I .....	A	9.º mês				
	B	1	2	1	2	5
	C	1	2	1	2	5
Nível II .....	A	2	3	1	2	12
	B	2	3	1	2	12
	C	3	3	1	2	18
Nível III .....	A	2	3	1	2	12
	B	2	3	1	2	12
	C	3	3	1	2	18
Nível IV .....	A	3	3	1	2	18
	B	3	3	1	2	18
	C	3	3	1	2	18
Nível V .....	A	3	3	1	2	18
	B	3	3	1	2	18
	C					

#### Modo de obtenção de créditos

Gestão de desempenho (GD)		Créditos
<i>Insuficiente</i> .....		1
<i>Regular</i> .....		2
<i>Bom</i> .....		3
<i>Muito bom</i> .....		4
<i>Excelente</i> .....		5
Formação (F) .....		1
Parecer da chefia (Ch) .....		0/2

**TQUAL (técnico de qualidade).** — Desenvolve tarefas no âmbito do controlo ou garantia de qualidade, nomeadamente na recolha e análise de dados e, com base neles, define e propõe as acções correctivas tendentes à optimização do sistema de gestão da qualidade e assegurando conformidades dos produtos ou actividades de acordo com normas técnicas aplicáveis ou especificações. Pode executar tarefas no âmbito da preparação e realização de ensaios

em laboratório segundo as especificações requeridas pelas diferentes especialidades dos laboratórios.

Níveis	Graus	Progressões/promoções (número de anos)	Tabela de créditos mínimos anuais			
			GD	F	PCh	Total
	Iniciado	Formação oito meses				
Nível I .....	A	9.º mês				
	B	1	2	1	2	5
	C	1	2	1	2	5
Nível II .....	A	2	3	1	2	12
	B	2	3	1	2	12
	C	3	3	1	2	18
Nível III .....	A	2	3	1	2	12
	B	2	3	1	2	12
	C	3	3	1	2	18
Nível IV .....	A	3	3	1	2	18
	B	3	3	1	2	18
	C	3	3	1	2	18
Nível V .....	A	3	3	1	2	18
	B	3	3	1	2	18
	C					

#### Modo de obtenção de créditos

Gestão de desempenho (GD)		Créditos
<i>Insuficiente</i> .....		1
<i>Regular</i> .....		2
<i>Bom</i> .....		3
<i>Muito bom</i> .....		4
<i>Excelente</i> .....		5
Formação (F) .....		1
Parecer da chefia (Ch) .....		0/2

**TS (técnico superior).** — Organiza, coordena e desenvolve, com grande autonomia, actividades de natureza ampla e complexa na área da sua actividade. Desenvolve estudos e emite pareceres.

Níveis	Graus	Progressões/promoções (número de anos)	Tabela de créditos mínimos anuais			
			GD	F	PCh	Total
Nível I .....	A	1				
	B	1	3	1	2	6
	C	2	3	1	2J	12
Nível II .....	A		Por mérito			
	B		Por mérito			
	C		Por mérito			
Nível III .....	A		Por mérito			
	B		Por mérito			
	C		Por mérito			

#### Modo de obtenção de créditos

Gestão de desempenho (GD)		Créditos
<i>Insuficiente</i> .....		1
<i>Regular</i> .....		2

Bom.....	3
Muito bom.....	4
Excelente.....	5
Formação (F).....	1
Parecer da chefia (Ch).....	0/2

## II) Evolução na carreira

### a) Critérios de progressão/promoção

#### Formas de evolução na carreira

Progressão — evolução dentro do mesmo Nível de qualificação por créditos; Promoção — mudança de nível de qualificação na carreira por créditos.

### b) Normas gerais

1 — As regras específicas para cada carreira são as seguintes:

a) Número mínimo de créditos mínimos para progressão de acordo com a tabela;

b) Não haverá lugar à acumulação de créditos para progressão, nos níveis em que o tempo mínimo é de um ano. Contudo, o crédito obtido pela formação pode transitar para o ano seguinte, apenas nos casos em que esse crédito seja necessário para a progressão;

c) Para promoção serão considerados os créditos acumulados a partir do nível de vencimento em que o trabalhador está posicionado quando da aplicação do Regulamento (total em coluna de  $AD+FT+PCh$ );

d) Nenhum trabalhador será prejudicado no caso de a empresa não lhe proporcionar formação profissional.

2 — Para efeitos de obtenção de créditos, o resultado da avaliação de desempenho será arredondado à unidade.

3 — Para promoção, o trabalhador deverá acumular o número de créditos correspondentes ao somatório dos créditos de cada um dos níveis de progressão.

4 — A partir do nível II, as progressões e promoções têm obrigatoriamente uma quota mínima de 30%.

5 — Quando o trabalhador é progredido por mérito, adquire, para efeitos de promoção, os créditos mínimos estabelecidos para o respectivo nível onde se encontra.

6 — O crédito anual da formação será 0 ou 1, independentemente do número de acções de formação realizadas no ano.

Volta da Pedra, Palmela, 12 de Março de 2008.

Pela Lauak Portuguesa, L.<sup>da</sup> — Indústria Aeronáutica:

Armando Manuel Gomes, procurador.

Paula de Jesus da Purificação Almeida Pestana Nome, mandatária.

Pelo SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos:

José Manuel dos Santos Lopes, mandatário.

Luís Miguel Canudo Oliveira, mandatário.

Depositado em 27 de Março de 2008, a fl. 195 do livro n.º 10, com o n.º 44/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## AE entre os CTT — Correios de Portugal, S. A., e o SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média e outros — Revisão global.

Na qualidade de, respectivamente, empregador e associações sindicais representantes dos trabalhadores dos CTT, é celebrado, hoje, dia 14 de Março de 2008, o presente acordo de empresa, nos seguintes termos:

### Artigo 1.º

O acordo de empresa dos CTT abrange o território nacional, no âmbito do sector da actividade postal e as categorias profissionais constantes dos anexos I e VI do AE.

### Artigo 2.º

O presente acordo de empresa altera o AE dos CTT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006.

### Artigo 3.º

Para efeitos do disposto na alínea h) do artigo 543.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente AE abrange uma empresa, declarando as organizações sindicais que são abrangidos pelo presente AE cerca de 3500 trabalhadores.

## Acordo de empresa CTT — Correios de Portugal, S. A.

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e revisão

#### Cláusula 1.ª

#### Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa (AE) obriga, por uma parte, a empresa CTT — Correios de Portugal, S. A., adiante designada por «CTT» ou «empresa» e, por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente AE abrange o território nacional, no âmbito do sector da actividade postal e os trabalhadores classificados nas categorias profissionais constantes dos anexos I e VI.

3 — A empresa obriga-se a aplicar o presente acordo aos trabalhadores com contrato a termo, ressalvadas as condições específicas nele previstas.

4 — O presente acordo, incluindo os seus anexos, constitui um todo orgânico e ambas as partes ficam reciprocamente vinculadas ao cumprimento integral da sua totalidade.

5 — Constituem anexos ao presente AE, dele fazendo parte integrante, os seguintes:

a) Anexo I — categorias profissionais e graus de qualificação;

b) Anexo II — missão/conteúdo funcional das categorias profissionais;

c) Anexo III — bandas salariais de referência;

d) Anexo IV — progressão salarial garantida;

e) Anexo V — cláusulas de expressão pecuniária;

f) Anexo VI — tabela de integração dos grupos profissionais e níveis profissionais previstos no AE 2006, cuja versão consolidada se encontra publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006, nos graus de qualificação e categorias profissionais constantes no presente AE.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência, renovação e caducidade

1 — O presente acordo de empresa entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O presente AE vigora pelo prazo de 24 meses, salvo quanto às disposições de matéria salarial e pecuniária respectivamente previstas nos anexos III a V, cujo prazo de vigência é de 12 meses.

3 — O AE renova-se automaticamente por períodos sucessivos de 12 meses, salvo o disposto no número seguinte.

4 — Ocorrendo denúncia por qualquer das partes, o AE caduca no final do prazo de vigência, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5 — Ocorrendo denúncia e se no final do prazo de vigência estiverem a decorrer negociações directas entre as partes ou conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, o AE renova-se por um período máximo de 6 meses, findo o qual, na falta de acordo entre as partes ou de decisão arbitral, caducará.

#### Cláusula 3.ª

##### Denúncia e revisão

1 — O AE pode ser denunciado, por qualquer dos outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, com a antecedência mínima de três meses relativamente ao termo do prazo de vigência.

2 — A denúncia deve ser acompanhada de uma proposta negocial, escrita e fundamentada.

3 — A resposta à proposta negocial referida no número anterior deverá ser enviada à outra parte até 30 dias após a recepção daquela.

4 — As reuniões iniciar-se-ão no prazo máximo de 15 dias, a contar da data da recepção da contraproposta ou do termo final do prazo para apresentação desta.

5 — O calendário do processo negocial será fixado na primeira reunião de negociação.

6 — O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável aos processos de revisão do AE.

## CAPÍTULO II

### Direito Sindical e exercício da acção sindical

#### Cláusula 4.ª

##### Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito irrenunciável de organizar e desenvolver livremente a actividade sindical dentro da empresa.

2 — É vedado à empresa impedir, dificultar ou interferir no exercício da actividade sindical, nos termos da lei.

3 — As infracções ao disposto no número anterior são punidas nos termos da lei.

4 — É nulo e de nenhum efeito legal todo o acto que vise despedir, transferir ou por qualquer modo prejudicar o trabalhador por motivo da sua filiação ou não filiação sindical ou das suas actividades sindicais.

5 — A empresa obriga-se a:

a) Pôr à disposição dos trabalhadores um local adequado para a realização das reuniões, sempre que tal lhe seja solicitado, nos termos da cláusula 11.ª;

b) Permitir a divulgação e distribuição, sem prejuízo da laboração normal dos serviços, de todos os documentos emanados das associações sindicais relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como a sua afixação em local apropriado para o efeito, reservado pela empresa, após consulta aos representantes dos trabalhadores;

c) Permitir a entrada dos membros dos corpos gerentes das associações sindicais nas instalações da empresa, nos termos da lei, e daqueles que sejam trabalhadores da empresa, nos termos do n.º 2, alínea a), da cláusula 6.ª

6 — A empresa obriga-se ainda a:

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

b) Nos locais de trabalho com menos de 150 trabalhadores, pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 5.ª

##### Quotização sindical

1 — A empresa obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao dia 30 do mês seguinte àquele a que se refere, o produto das quotizações sindicais, acompanhado do respectivo mapa de quotizações.

2 — Quando se verificarem erros na dedução das quotizações sindicais, a empresa procederá à respectiva rectificação até dois meses após a detecção dos mesmos. No caso de haver trabalhadores com mais de dois meses de atraso na regularização, este será recuperado mediante o desconto máximo de duas quotas em cada mês.

3 — Quanto aos trabalhadores a quem esteja já a ser descontada na remuneração a respectiva quota sindical, tal desconto só deixará de efectuar-se se os mesmos comunicarem, por escrito, ao sindicato e à empresa a vontade de o fazerem cessar.

4 — Aos trabalhadores que se inscrevam nos sindicatos referidos no n.º 1 após a entrada em vigor deste acordo, será descontada a quotização sindical, desde que comuniquem, por escrito, à empresa e ao sindicato a sua vontade de adoptar tal sistema de cobrança.

5 — As declarações a que se referem os n.ºs 3 e 4 produzem efeitos no mês seguinte àquele em que tenham sido recebidas na empresa.

#### Cláusula 6.ª

##### Membros dos corpos gerentes

1 — São considerados membros dos corpos gerentes aqueles que, como tal, são definidos nos estatutos das associações sindicais respectivas.

2 — Sem prejuízo de outros direitos consignados na lei, no presente acordo e respectiva regulamentação, são garantidos os seguintes direitos aos membros dos corpos gerentes das associações sindicais:

a) Quando forem trabalhadores da empresa têm acesso às instalações da empresa, nelas podendo circular, sem prejuízo da normalidade da laboração e ressalvados os locais cujo acesso seja reservado a determinados trabalhadores por razões de segurança ou devido à natureza dos serviços prestados em tais locais, não podendo, neste caso, a empresa impedir que as associações sindicais contactem os trabalhadores fora desses locais;

b) Acompanhar os processos disciplinares, conforme o previsto no regulamento do conselho disciplinar;

c) Não poderem ser afectados nos seus direitos e garantias emergentes deste acordo, em consequência do exercício das suas funções;

d) Não podem ser transferidos sem o seu acordo, salvo nos casos de mudança total do estabelecimento onde prestam serviço;

e) Quando trabalhadores da empresa, e sem prejuízo do disposto na lei, nomeadamente em matéria de protecção de dados pessoais, serem informados sobre a fundamentação das decisões da empresa relativas a concursos para transferência de trabalhadores, alteração de categoria profissional, bem como sobre a aplicação das regras relativas a progressão entre graus de qualificação.

3 — Os membros dos corpos gerentes identificam-se por documento próprio passado pelas respectivas associações sindicais.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Delegados sindicais

1 — Na empresa haverá delegados sindicais aos quais cabe a defesa dos interesses dos trabalhadores e a representação dos sindicatos nos locais de trabalho.

2 — São direitos dos delegados sindicais:

a) Disporem nos locais de trabalho com 150 ou mais trabalhadores, desde que o requeiram e a título permanente, de um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado para o exercício das suas funções;

b) Disporem, nos locais de trabalho, com menos de 150 trabalhadores, sempre que o requeiram, de um local apropriado para o exercício das suas funções;

c) Procederem à divulgação referida na alínea b) do n.º 5 da cláusula 4.<sup>a</sup>;

d) Não podem ser transferidos sem o seu acordo, salvo nos casos de mudança total do estabelecimento onde prestam serviço;

e) O acesso às instalações da empresa, quando no exercício das suas funções sindicais, sem prejuízo da laboração normal dos serviços e ressalvados os locais cujo acesso seja reservado a determinados trabalhadores por razões de segurança ou devido à natureza dos serviços prestados em tais locais, não podendo, neste caso, a empresa impedir que os delegados sindicais contactem os trabalhadores fora desses locais.

3 — As direcções dos sindicatos obrigam-se a comunicar à empresa a identidade dos delegados sindicais, nos termos da lei.

4 — Os delegados sindicais identificam-se por documento próprio, passado pelo sindicato respectivo.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Créditos e faltas dos dirigentes sindicais

1 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia de um crédito de horas por mês e do direito a faltas justificadas para o exercício de funções sindicais, nos termos dos números seguintes.

2 — O número máximo de membros da direcção da associação sindical que beneficiam do crédito de horas, na empresa, é determinado pelos seguintes critérios, tomando com base de cálculo o número de trabalhadores da empresa filiado no sindicato, apurado nos termos do n.º 5:

a) Associação sindical com menos de 50 trabalhadores da empresa filiados — 2 dirigentes;

b) Associação sindical com 50 a 99 trabalhadores da empresa filiados — 4 dirigentes;

c) Associação sindical com 100 a 199 trabalhadores da empresa filiados — 6 dirigentes;

d) Associação sindical com 200 a 499 trabalhadores da empresa filiados — 8 dirigentes;

e) Associação sindical com 500 a 999 trabalhadores da empresa filiados — 12 dirigentes;

f) Associação sindical com 1000 a 1999 trabalhadores da empresa filiados — 14 dirigentes;

g) Associação sindical com 2000 a 4999 trabalhadores da empresa filiados — 28 dirigentes;

h) Associação sindical com 5000 ou mais trabalhadores da empresa filiados — 56 dirigentes.

3 — Para o exercício das suas funções, os membros da direcção a que se refere o número anterior beneficiam de um crédito de horas correspondente a:

a) Nos casos das alíneas a) a c) do n.º 2, 8 dias de trabalho por mês, sem prejuízo da retribuição e demais direitos previstos no presente acordo;

b) Nos casos das alíneas d) a h), 11 dias de trabalho por mês, sem prejuízo da retribuição e demais direitos previstos no presente acordo.

4 — A utilização do crédito referido no número anterior poderá ser feita em conjunto por todos os membros da direcção cuja identificação tenha sido comunicada à empresa nos termos do número seguinte.

5 — A direcção da associação sindical deve comunicar à empresa, até 15 de Janeiro de cada ano civil e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração da composição da direcção, a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas, juntando para o efeito listagem identificativa dos trabalhadores filiados a 31 de Dezembro do ano precedente.

6 — Os membros da direcção da associação sindical que beneficiam dos créditos referidos no n.º 3, e cuja identificação foi comunicada à empresa nos termos do número anterior, usufruem do direito a faltas justificadas.

7 — Os demais membros da direcção usufruem do direito a faltas justificadas nos termos da lei.

8 — No conjunto dos dias a que se referem os números anteriores não será contado o tempo despendido em reuniões promovidas pela empresa ou às quais esta haja dado a sua concordância, bem como o exigido pelas deslocações respectivas, o qual não afecta a remuneração ou quaisquer outros direitos ou regalias emergentes do presente acordo.

9 — O disposto na presente cláusula não se aplica às associações sindicais que venham a constituir-se posteriormente à outorga do presente AE, resultem ou não de cisão de qualquer das outorgantes.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Créditos de horas de delegados sindicais

1 — Para desempenho das suas funções, cada delegado sindical dispõe de um crédito mínimo de cinco horas em cada mês, o qual é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo. Será considerado para além deste crédito o tempo necessário para deslocação e reuniões com representantes da empresa cuja marcação tenha resultado de acordo prévio dos intervenientes.

2 — O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do crédito de horas referido no número anterior é determinado de acordo com os critérios previstos na lei.

3 — Sempre que pretendam utilizar o crédito previsto no n.º 1, os delegados sindicais deverão avisar, por escrito, o serviço a que pertencem com a antecedência mínima de um dia útil.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Créditos suplementares

1 — Cada associação sindical outorgante do presente acordo poderá dispor de um crédito de dias por mês a utilizar por membros dos respectivos órgãos estatutários, não directivos, eleitos pela respectiva assembleia geral ou pela assembleia de representantes de associados, de âmbito nacional, para participação nas reuniões dos mesmos, até aos seguintes limites totais:

*a)* Até 2 dias por cada associação sindical, nos casos previstos nas alíneas *a)* a *c)* do n.º 2 da cláusula 8.<sup>a</sup>;

*b)* Até 4 dias por cada associação sindical, nos casos previstos nas alíneas *d)* a *f)* do n.º 2 da cláusula 8.<sup>a</sup>;

*c)* Até 6 dias por cada associação sindical, nos casos previstos nas alíneas *g)* e *h)* do n.º 2 da cláusula 8.<sup>a</sup>

2 — A utilização dos créditos referidos no número anterior deve ser comunicada, por escrito, à empresa, com pelo menos 5 dias úteis de antecedência, a efectuar pela direcção da respectiva associação sindical.

3 — No caso de necessidades resultantes de trabalho de carácter excepcional no âmbito das actividades sindicais ou respeitantes a problemas de relações com a empresa, poderão ser concedidos créditos suplementares, a acordar caso a caso.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Reuniões de trabalhadores

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, sem prejuízo da normalidade dos serviços.

2 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o período normal de trabalho até um período máximo de quinze horas em cada ano, as quais contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores só poderão ser convocadas pelas estruturas sindicais ou ainda por cinquenta ou um terço dos trabalhadores do respectivo local de trabalho.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar ao dirigente do serviço onde aquelas se realizam, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, a data, hora, número previsível de participantes e local em que pretendem que se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias. Se houver motivo urgente e autorização do dirigente do serviço onde aquelas reuniões se realizam, o período de vinte e quatro horas pode ser encurtado.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Campanhas eleitorais

1 — Para a realização de campanhas eleitorais para os corpos sociais das associações sindicais outorgantes, a empresa concederá, por cada lista concorrente, uma dispensa de assiduidade máxima de 5 dias para utilização conjunta dos candidatos que a integrem, sem perda da retribuição.

2 — A comunicação da dispensa referida no número anterior deverá identificar os beneficiários da mesma e ser recebida na empresa com a antecedência de 5 dias.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

1 — São deveres da empresa, para além dos previstos na lei, os seguintes:

*a)* Cumprir rigorosamente as disposições deste acordo e os regulamentos dele emergentes;

*b)* Proporcionar e manter boas condições de trabalho, designadamente em matéria de salubridade e higiene, ventilação e iluminação, e onde a natureza dos serviços o justifique, climatização, observando os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho;

*c)* Emitir e entregar aos trabalhadores, em qualquer altura, certificado donde conste a antiguidade do trabalhador, categorias profissionais que lhe foram atribuídas e cargos desempenhados;

*d)* Exigir dos trabalhadores investidos em funções de chefia que tratem com correcção os trabalhadores sob a sua orientação e que qualquer advertência, em princípio, seja feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos mesmos;

*e)* Proporcionar as condições necessárias para que cada trabalhador possa desenvolver trabalho compatível com as suas aptidões, categoria profissional e possibilidades físicas e psíquicas;

f) Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, em particular estabelecendo condições de resposta permanente às necessidades de formação resultantes da evolução técnica e das carreiras dos trabalhadores;

g) Remeter a todos os sindicatos signatários deste acordo e a todos os locais de trabalho, exemplares do boletim oficial e do noticiário oficial;

h) Não atribuir a qualquer trabalhador tarefas que não estejam de acordo com as funções da sua categoria profissional, salvo nos casos expressamente previstos neste acordo;

i) Facultar a consulta do processo individual ou fichas de cadastro nos serviços onde eles se encontrem, sempre que o trabalhador ou seu representante, devidamente credenciado, o solicite;

j) Proporcionar aos trabalhadores protecção e assistência jurídica em relação a terceiros, quando dela careçam por actos ou omissões inerentes à função que desempenham;

k) Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários ao desempenho das respectivas funções, bem como fato de trabalho para utilização em serviço, nos termos do respectivo regulamento;

l) Conceder a todos os trabalhadores que o solicitem as facilidades necessárias para a continuação dos seus estudos ou frequência de cursos de formação geral ou técnico-profissional, mesmo em organismos externos à empresa;

m) Levar em consideração as anomalias de serviço apontadas pelos trabalhadores, individual ou colectivamente, que afectem ou possam vir a afectar significativamente a segurança e a eficiência do serviço público que a empresa se obriga a prestar;

n) Disponibilizar a cada trabalhador um exemplar do presente AE, bem como informação relevante em suporte de papel sobre matéria laboral aplicável, no prazo de 6 meses após a entrada em vigor do presente acordo;

o) Prestar aos sindicatos, sempre que estes o solicitem, todos os esclarecimentos referentes às relações de trabalho na empresa;

p) Acatar as deliberações da comissão paritária em matéria da sua competência;

q) Garantir aos membros dos corpos gerentes ou delegados sindicais ou outros representantes dos trabalhadores, como tal por estes reconhecidos, o exercício normal destes cargos, não pondo obstáculos ao exercício das respectivas funções.

2 — Constitui dever da empresa, quando em serviço ocorra qualquer acidente com viaturas da empresa ou do próprio trabalhador quando ao serviço da empresa e desde que previamente autorizado, garantir aos seus trabalhadores a assistência judiciária.

3 — O disposto no número anterior não se aplica nos casos de a viatura não estar a ser legitimamente conduzida, o condutor ter actuado dolosamente ou ainda em caso de embriaguez culposa ou estado análogo.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à empresa, para além das situações previstas na lei:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os direitos previstos na Constituição, na lei ou no presente acordo, bem como despedi-lo, aplicar-lhe sanções ou prejudicá-lo por causa desse exercício;

b) Diminuir a retribuição do trabalhador, directa ou indirectamente, salvo nos casos expressamente previstos na lei;

c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo a pedido do próprio ou nos casos previstos na lei ou neste acordo;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste acordo;

e) Responsabilizar o trabalhador pelo pagamento de ferramentas, utensílios e aparelhos cujo desaparecimento ou inutilização venha, eventualmente, a verificar-se durante o período em que aqueles lhe estão confiados, desde que o mesmo comunique o facto a tempo de se averiguarem os motivos do desaparecimento ou se esclareçam as condições da inutilização e não se prove a existência de desleixo ou intencionalidade desse desaparecimento ou inutilização;

f) Criar obstáculos ao exercício das funções dos membros dos corpos gerentes e delegados sindicais, nos locais de trabalho ou fora deles.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1 — Para além dos previstos na lei, são deveres dos trabalhadores da empresa:

a) Respeitar e fazerem-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de contactar e tratar os clientes e o público, em geral, de forma correcta;

b) Comunicar por escrito ao serviço, no prazo máximo de 30 dias, quaisquer alterações sobre aspectos relevantes para a relação laboral, nomeadamente morada;

c) Cumprir as normas quanto ao sigilo e segurança das correspondências postais e guardar sigilo profissional quanto a assuntos de serviço, devendo o trabalhador recusar e denunciar todas as ordens ou instruções que visem a retenção ou violação de correspondência, salvo quando ordenadas em cumprimento de requisição de entidade oficial legalmente competente, efectuada no exercício da sua jurisdição e para formação de processo criminal;

d) Ser portador de cartão de identidade dos CTT, quando ao serviço da empresa, exibindo-o quando lhes seja pedida a identificação;

e) Utilizar os fatos de trabalho fornecidos gratuitamente pela empresa, nos termos do respectivo regulamento.

2 — O exercício de funções, públicas ou privadas, em entidade estranha à empresa constitui incompatibilidade para os seus trabalhadores nos seguintes casos:

a) Quando a acumulação prejudique o serviço prestado pelo trabalhador à empresa, designadamente o cumprimento do horário normal;

b) Quando se verifique ingerência ou participação particular de qualquer natureza, directa ou indirecta, própria ou

por interposta pessoa, nos serviços, nas obras ou nos fornecimentos destinados à empresa ou nos projectos particulares cuja apreciação e aprovação sejam da competência desta;

c) Quando envolva serviço de correspondente, de representação de empresas jornalísticas, de agências de notícias ou de informações.

3 — As infracções ao disposto no número anterior constituem para a empresa justa causa de rescisão do contrato de trabalho.

4 — Os trabalhadores da empresa podem exercer funções no Estado, institutos públicos, autarquias locais ou outras empresas públicas, em comissão de serviço, mantendo todos os direitos inerentes ao seu estatuto profissional, salvo os que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, considerando-se todo o período de comissão como serviço prestado na empresa.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Deveres específicos dos trabalhadores em funções de chefia

Os trabalhadores em funções de chefia têm ainda os seguintes deveres específicos:

a) Interessarem-se pela máxima eficiência e melhoria do serviço, adoptando ou propondo medidas de sua iniciativa ou sugeridas pelos trabalhadores que chefiam;

b) Cooperarem com os demais departamentos da empresa em matéria das suas atribuições;

c) Colaborarem na preparação dos trabalhadores que chefiam;

d) Darem seguimento imediato às reclamações dirigidas às entidades superiores da empresa que lhes sejam apresentadas pelos trabalhadores;

e) Darem resposta escrita num prazo de 30 dias úteis, salvo quando esteja estabelecido outro de comum acordo e com razões justificáveis, às reclamações escritas, consultas ou exposições que lhes sejam directamente apresentadas;

f) Tratarem com correcção os trabalhadores sob a sua orientação e fazerem as advertências em particular de forma a não ferir a dignidade dos mesmos.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Igualdade de oportunidades

1 — A empresa, tendo em vista o equilíbrio entre os dois sexos, desenvolverá políticas que visem à igualdade de oportunidades nas admissões, carreira profissional, promoções e formação profissional.

2 — A empresa desenvolverá, em colaboração com os sindicatos do sector, políticas de acção positivas tendo em vista melhorar a situação das trabalhadoras e alargar o leque das suas funções profissionais.

3 — A empresa facultará aos sindicatos do sector estatísticas por sexo relativamente à estrutura do emprego, estrutura salarial e acesso à formação profissional por curso.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Direito de reclamação

1 — O trabalhador pode sempre, para salvaguarda da sua responsabilidade, solicitar que as ordens ou instruções

recebidas sejam confirmadas por escrito nos casos seguintes:

a) Quando haja motivo sério para duvidar da sua autenticidade;

b) Quando as julgue ilegítimas;

c) Quando se mostre que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;

d) Quando da sua execução se possa reconstituir prejuízos que seja de supor não tenham sido previstos.

2 — Se o pedido de confirmação das ordens ou instruções por escrito não for satisfeito em tempo de permitir o seu cumprimento, o trabalhador comunicará, também por escrito, ao imediato superior hierárquico os termos exactos das ordens ou instruções recebidas e do pedido formulado, bem como a não satisfação deste, executando seguidamente a ordem ou instrução, salvo se houver prejuízo para pessoas ou bens que lhe estejam confiados.

3 — Se as ordens ou instruções não forem passíveis de qualquer demora ou se for ordenado o seu imediato cumprimento, o trabalhador fará a comunicação referida no número anterior logo após a sua execução, sem prejuízo da parte final do mesmo número.

4 — O trabalhador que, tendo observado o processo estabelecido nesta cláusula, cumprir instruções nas condições nela previstas, não será nem pessoal nem conjunta ou solidariamente responsável pelas consequências que resultem da sua execução.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Reclamações ou exposições

1 — Todos os trabalhadores que desejem apresentar quaisquer reclamações verbais ou por escrito deverão fazê-lo por via hierárquica. Identicamente procederão quanto a qualquer consulta ou exposição.

2 — No caso de reclamações verbais, o chefe directo poderá solicitar que as mesmas sejam reduzidas a escrito, em impresso próprio, quando o houver.

3 — As reclamações, tal como as consultas e exposições, serão atendidas por quem para tal tiver competência, ficando, contudo, assente que a todos se dará resposta por escrito, não podendo esta exceder o prazo de 30 dias úteis.

4 — Expirado este prazo e se o interessado não tiver recebido resposta ou não se conformar com a que lhe foi dada pode dirigir-se, por escrito, directamente ao conselho de administração, obrigando-se este a dar uma resposta em prazo idêntico referido no número anterior.

5 — Os prazos estabelecidos nos números anteriores aplicam-se, igualmente, às reclamações ou exposições apresentadas pela associações sindicais.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Regime disciplinar

1 — Nos termos definidos pela lei, o regime disciplinar constante da Portaria n.º 348/87, de 28 de Abril, aplica-se ao trabalhadores admitidos até 18 de Maio de 1992 (inclusive).

2 — Aos trabalhadores admitidos a partir do dia 19 de Maio de 1992 (inclusive) aplica-se o regime disciplinar da lei comum do trabalho.



## CAPÍTULO IV

### Enquadramento profissional

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Definição de conceitos

Para efeitos do presente AE, considera-se:

- a) Categoria profissional — designação profissional a que correspondem funções decorrentes de uma missão comum;
- b) Grau de qualificação — nível de competências do exercício de determinada categoria profissional;
- c) Missão — objectivo funcional da categoria profissional.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais, graus de qualificação e missão

- 1 — Os trabalhadores são enquadrados nas categorias profissionais constantes do anexo I, de acordo com a respectiva missão e conteúdo funcional.
- 2 — O grau de qualificação correspondente a cada categoria profissional consta do anexo I.
- 3 — A missão e o conteúdo funcional de cada categoria profissional constam do anexo II.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Funções diferentes

- 1 — Considera-se exercício de funções diferentes a atribuição transitória de um posto de trabalho correspondente a categoria profissional diferente da detida pelo trabalhador.
- 2 — A situação prevista no número anterior não poderá exceder oito meses, salvo nos casos em que a ausência de substituído tenha sido determinada por impedimento que não lhe seja imputável, por frequência de acções de formação, exercício de funções em estruturas de representação colectiva de trabalhadores ou em autarquias.
- 3 — O trabalhador na situação de exercício de funções diferentes pode recusar o seu desempenho, devendo o seu pedido ser satisfeito no prazo de 90 dias nas situações expressamente previstas no número anterior, ou de 30 dias nos restantes casos previstos no n.º 1.
- 4 — O recurso pela empresa ao exercício de funções diferentes só poderá verificar-se quando não for possível a substituição por trabalhador da mesma categoria profissional.
- 5 — Do exercício de funções superiores resulta para o trabalhador um acréscimo por todos os dias em que tal se verifique igual à diferença entre a remuneração que aufera e a que corresponder à posição salarial de referência imediatamente seguinte à por ele detida no seu grau de qualificação.
- 6 — Para efeito do disposto no número anterior, consideram-se funções superiores as que correspondam a categoria profissional de grau de qualificação superior nos termos do anexo I.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Progressão entre graus de qualificação

- 1 — A progressão entre graus de qualificação faz-se através da avaliação da capacidade do trabalhador para

o desempenho de funções correspondentes a um grau de qualificação mais elevado e de acordo com as necessidades funcionais e organizativas da empresa.

2 — No caso de progressão para grau de qualificação superior, o trabalhador será enquadrado na posição de referência com o valor correspondente à posição de referência anteriormente detida pelo trabalhador, mantendo este para efeitos de progressão salarial garantida, a pontuação obtida na posição de referência do grau de qualificação de origem.

3 — A empresa dará a adequada publicidade aos requisitos, condições e metodologia do processo de selecção.

## CAPÍTULO V

### Preenchimento de postos de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Determinação de necessidades de preenchimento de postos de trabalho

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Determinação de necessidades

- 1 — A empresa determinará as suas necessidades através de um plano de recursos humanos.
- 2 — A fixação de necessidades em meios humanos deverá:
  - a) Basear-se em critérios de carácter técnico;
  - b) Permitir a realização profissional dos trabalhadores, promovendo o seu desenvolvimento profissional, de modo a que possam satisfazer as suas aspirações, vocações e interesses pessoais.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Preenchimento dos postos de trabalho

- 1 — O preenchimento dos postos de trabalho é assegurado por candidatos ou trabalhadores que detenham as competências e potencial adequados ao desempenho dos mesmos e, em caso de igualdade de condições, segundo os seguintes critérios de preferência:
  - 1.º Trabalhadores do quadro permanente, preferindo aquele que tenha maior antiguidade na categoria profissional;
  - 2.º Trabalhadores com contrato a termo.
- 2 — O disposto no número anterior não é aplicável aos postos de trabalho cujas funções sejam exercidas em regime de comissão de serviço.

#### SECÇÃO II

##### Admissões

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Admissões

- 1 — Os trabalhadores podem ser admitidos por contrato de duração indeterminada ou a termo.

2 — No acto de admissão, a empresa deve facultar ao trabalhador as informações relativas ao contrato de trabalho previstas na lei, nomeadamente as seguintes:

- a) Categoria profissional;
- b) Local de trabalho;
- c) Retribuição;
- d) Período normal de trabalho;
- e) Data de admissão na empresa.

3 — Os candidatos portadores de deficiência física serão considerados em igualdade de condições desde que a deficiência não prejudique o normal exercício das funções a que se candidatam e sem prejuízo das disposições legais relativas à colocação de deficientes.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Antiguidade na empresa e na categoria profissional

1 — A antiguidade na empresa corresponde ao tempo de serviço na empresa desde a data de admissão, depois de abatidas as faltas injustificadas, as de natureza disciplinar e as ausências por motivo de licença ilimitada.

2 — Nos casos da admissão do trabalhador no quadro permanente ter sido imediatamente antecedida de contrato de trabalho a termo, a antiguidade conta-se desde o início deste contrato a termo, nos mesmos termos previstos no n.º 1.

3 — Aos trabalhadores readmitidos não será contado, para qualquer efeito, a antiguidade que detinham à data da cessação de qualquer vínculo laboral anterior que tenham mantido com a empresa.

4 — A antiguidade na categoria profissional será calculada de acordo com as regras previstas nos números anteriores, com as devidas adaptações.

5 — O disposto na presente cláusula não prejudica a aplicação, aos períodos ocorridos antes da entrada em vigor do presente AÉ, das regras então vigentes em matéria de contagem da antiguidade na empresa.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com a duração máxima de:

- a) 90 dias para os trabalhadores enquadrados nas categorias profissionais de empregado de serviços gerais, carteiro, operador administrativo e de apoio ao negócio e técnico;
- b) 150 dias para os trabalhadores enquadrados nas categorias profissionais de técnico sénior;
- c) 210 dias para os trabalhadores com a categoria de quadro Superior.

2 — Para os trabalhadores contratados a termo certo, seja qual for a categoria profissional, o período experimental será de 30 dias ou de 15 dias, consoante o contrato tenha uma duração igual ou superior a 6 meses, ou inferior a 6 meses, respectivamente.

3 — Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de qualquer motivo, não havendo direito a qualquer indemnização.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Contratos de trabalho a termo

1 — O recurso ao contrato a termo pode ter lugar, para além dos casos previstos na lei, nas seguintes situações:

- a) Ter em vista satisfazer necessidades de exploração não permanentes dos serviços, resultantes da existência de períodos de férias concentrados, ou para trabalhos de apoio accidental a tarefas executadas por trabalhadores da empresa;
- b) Ter em vista satisfazer necessidades de exploração decorrentes de pontas sazonais de tráfego, nomeadamente na época do Natal e fim de ano;
- c) Ter em vista a realização de obras ou serviços temporários que não se encontrem integrados nos programas normais de exploração ou conservação.

2 — No caso do contrato a termo ser celebrado com o fundamento na necessidade de substituir, directa ou indirectamente, um trabalhador que se encontre impedido de trabalhar, nomeadamente por doença, férias ou licença, o início e ou a cessação da produção de efeitos do contrato a termo pode ser estipulado de acordo com os seguintes limites:

- a) O contrato a termo pode iniciar a sua produção de efeitos até ao limite máximo de 15 dias antes do início da ausência de cada trabalhador a substituir, no caso de esta ser previsível;
- b) A cessação do contrato a termo pode ocorrer até ao limite máximo de 15 dias a contar do regresso, cessação do impedimento, ou da cessação do contrato de trabalho do trabalhador substituído.

#### SECÇÃO III

##### Exercício de cargos ou funções em comissão de serviço

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Cargos de direcção e chefia

1 — Os cargos de direcção e chefia, dada a sua especificidade e exigência de uma especial relação de confiança, serão exercidos em comissão de serviço.

2 — O preenchimento de cargos de direcção e chefia é da competência da empresa.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o preenchimento de cargos de chefia dos níveis 0, 1, 2, 3 e 4 será precedido de concurso e feito, prioritariamente, por recrutamento interno.

4 — O exercício de funções em comissão de serviço não prejudica a aplicação ao trabalhador das regras relativas à progressão salarial garantida.

5 — O acordo de comissão de serviço deverá observar os requisitos formais previstos na lei.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Funções especiais

1 — Para além dos cargos referidos na cláusula anterior, serão exercidas em comissão de serviço as funções cujo exercício pressuponha a existência de uma especial relação de confiança, nomeadamente, funções de consultoria

e de assessoria a directores ou a membros do conselho de administração, bem como de secretariado.

2 — O exercício de funções em regime de comissão de serviços será precedido de acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, elaborado em consonância com as disposições legais.

3 — Mantêm-se em vigor os regimes internos existentes de comissões de serviço para exercício de funções especiais.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Cessação da comissão de serviço

1 — A comissão de serviço pode ser dada por finda por iniciativa de qualquer das partes, através de comunicação escrita à outra parte, nos termos e prazos legais.

2 — Quando cessar a comissão de serviço, o trabalhador retoma as funções inerentes à sua categoria profissional, salvo diferente estipulação acordada entre as partes no acordo de comissão de serviço.

3 — O trabalhador que tenha iniciado funções em comissão de serviço antes da data de entrada em vigor do presente AE e desde que a mesma tenha durado pelo menos seis meses, mantém a remuneração que vinha auferindo até ao momento em que, por via de actualização salarial ou de progressão salarial garantida, lhe couber remuneração e diuturnidades que somem quantitativos superiores, no caso da cessação de comissão de serviço cessar por iniciativa da empresa.

4 — Os trabalhadores que venham a iniciar o exercício de funções em comissão de serviço após a data de entrada em vigor do presente AE beneficiam do regime legal relativo à comissão de serviço.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Substituição

1 — No caso de substituição de trabalhador que exerça um cargo de direcção ou chefia, o trabalhador substituto auferirá, durante o tempo de substituição, a sua remuneração acrescida do subsídio específico relativo ao exercício do cargo.

2 — A situação de substituição não poderá exceder o período de oito meses, findo o qual se procederá à aplicação das normas do preenchimento de cargos de direcção e chefia.

3 — O disposto no número anterior não é aplicável no caso da ausência do titular do cargo ter sido determinada por impedimento que lhe não seja imputável, frequência de acções de formação e exercício de funções em organismos representativos dos trabalhadores, em autarquias ou outros órgãos do Estado.

4 — Independentemente do disposto nos números anteriores, o trabalhador na situação de substituição pode solicitar o regresso ao seu posto de trabalho, devendo o seu pedido ser satisfeito no prazo máximo de 30 dias.

#### SECÇÃO IV

##### Mobilidade geográfica

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Transferência de local de trabalho

1 — A empresa pode, sempre que o seu interesse o exija, proceder à mudança de trabalhadores para outro local de

trabalho, desde que essa mudança não implique prejuízo sério para o trabalhador ou quando tal alteração resulte de mudança total ou parcial do estabelecimento em que aquele presta serviço.

2 — A movimentação dos trabalhadores dos centros de agrupamento e reserva contínua (CARC), desde que se processe dentro da área de influência destes centros, não é considerada mudança de local de trabalho.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Modalidades

1 — Os trabalhadores podem mudar de local de trabalho por acordo ou por interesse da empresa nos termos da lei e do presente AE.

2 — As transferências por acordo podem resultar da iniciativa do trabalhador ou da empresa.

3 — Considera-se existir interesse da empresa quando a mudança visar nomeadamente a eliminação de excedente de pessoal resultante de reorganização ou extinção de serviços, ou o aproveitamento de trabalhadores com incapacidades parciais.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Transferência por acordo

1 — Quando haja mais de um candidato para o mesmo posto de trabalho, a selecção será feita segundo os seguintes critérios de preferência, pela ordem estabelecida:

- 1.º Maior antiguidade na empresa;
- 2.º Melhor avaliação de desempenho;
- 3.º Juntar-se ao agregado familiar.

2 — No caso de estar em causa candidatura a um posto de trabalho num serviço da área de influência do CARC, e em caso de igualdade relativamente aos 1.º e 2.º critérios referidos no número anterior, preferirá o candidato que já se encontrar a prestar serviço na referida área.

3 — Os postos de trabalho vagos em serviço sede do CARC serão preenchidos por trabalhador com maior antiguidade no CARC preferindo, em caso de igualdade, o de maior antiguidade na empresa.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Mudança de local de trabalho por interesse da empresa

Salvo motivo imprevisível, a empresa está obrigada a comunicar ao trabalhador, por escrito, a mudança definitiva de local de trabalho, com justificação dos motivos determinantes, com uma antecedência mínima de 30 dias.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Transferências por conveniência de serviço

1 — Nos casos em que se visar a eliminação de excedentes de pessoal resultantes de reorganização ou extinção de serviços ou aproveitamento de trabalhadores com incapacidades parciais, a empresa pode recorrer a transferência por conveniência de serviço nos termos dos números seguintes.

2 — Havendo mais de um trabalhador da mesma categoria profissional a transferir, a selecção far-se-á de acordo com as seguintes regras:

a) Menor tempo de colocação no serviço se se tratar de transferência dentro da mesma localidade. Menor tempo de colocação na localidade de origem, se se tratar de transferência para fora da localidade. Em caso de igual tempo de colocação na localidade, desempata o menor tempo de colocação no serviço;

b) Menor antiguidade na categoria profissional;

c) Não se separar do agregado familiar;

d) Menor antiguidade na empresa.

3 — Depois de apurados os trabalhadores a transferir de acordo com as regras fixadas no número anterior, aqueles trabalhadores escolherão uma das vagas disponíveis, atendendo aos seguintes critérios, que sucessivamente se excluem:

a) Maior antiguidade na localidade ou no serviço, conforme o critério que se tenha aplicado pela alínea a) do número anterior;

b) Maior antiguidade na categoria profissional;

c) Maior antiguidade na empresa.

4 — Sempre que vierem a verificar-se transferências por conveniência de serviço os trabalhadores potencialmente abrangidos deverão ser avisados do facto com 45 dias de antecedência.

5 — Para efeitos do n.º 2 desta cláusula, os trabalhadores que se encontrem no local de origem em virtude de transferência por conveniência de serviço só serão abrangidos pelas presentes regras desde que não haja trabalhadores a transferir por esta modalidade pela primeira vez.

6 — Quando a transferência por conveniência de serviço resulte de incapacidade parcial e não exista posto de trabalho vago para transferência ou reconversão na localidade, proceder-se-á à transferência para o serviço da região em que mais útil for a colocação do trabalhador.

7 — Se o trabalhador não concordar com a transferência por conveniência de serviço poderá revogar o contrato de trabalho com direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano, sendo a fracção calculada proporcionalmente, não podendo em qualquer caso ser inferior ao equivalente a três meses.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Permutas

1 — Entende-se por permuta a troca de posto de trabalho efectuada entre dois trabalhadores que desempenhem funções da mesma categoria profissional.

2 — A permuta é um meio excepcional de transferência, como tal sujeita ao prazo mínimo de dois anos de permanência, e rege-se pelo disposto nos números seguintes.

3 — Os trabalhadores interessados na permuta devem solicitá-la por escrito à respectiva chefia.

4 — Os permutantes devem efectuar a permuta no mesmo dia.

5 — A empresa deve salvaguardar eventuais direitos de terceiros, nos seguintes termos:

a) Não autorizando a permuta se qualquer dos trabalhadores estiver a menos de um ano do limite de idade para

aposentação, ou de completar 60 anos de idade e 36 anos de serviço;

b) Anulando-a se no prazo de um ano após a efectivação qualquer dos permutantes deixar de prestar serviço aos CTT, excepto quando isso suceder por motivo de força maior, devidamente comprovado;

c) Se, injustificadamente, alguns dos permutantes se não apresentarem no novo local de trabalho.

## CAPÍTULO VI

### Prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Local de trabalho

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Conceito de local de trabalho

1 — Entende-se por local habitual de trabalho, sem prejuízo do disposto no n.º 2, aquele em que o trabalhador foi colocado ou a que está adstrito, quando o trabalho, pela sua natureza, deva ser prestado em local não fixo.

2 — O trabalhador pode ter mais do que um local de trabalho, nas seguintes situações:

a) Sempre que tal for acordado;

b) Para satisfação de necessidades de estabelecimentos que não justificam a afectação de trabalhador a tempo completo, obrigando-se a empresa ao pagamento do acréscimo de despesas de transporte entre os locais de trabalho, bem como a computar como tempo de trabalho o estritamente necessário à viagem entre os locais de trabalho.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Mudança definitiva de local de trabalho

1 — No caso de mudança definitiva de local de trabalho, o trabalhador terá direito a que lhe sejam custeadas as despesas decorrentes de tal mudança, nos termos previstos no número seguinte.

2 — Quando da mudança definitiva de local de trabalho implicar a mudança de localidade e de domicílio, a empresa obriga-se aos seguintes encargos e deveres:

a) O transporte do trabalhador e do seu agregado familiar, entendendo-se por este os familiares, parentes e afins que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

b) O transporte e seguro de móveis e bagagens;

c) O alojamento condigno a expensas da empresa para o trabalhador e seus familiares desde a data da sua chegada até ao 15.º dia, inclusive, salvo se o trabalhador tiver conseguido, entretanto, habitação;

d) Considerar em regime de ajudas de custo, no caso de acréscimo de encargos para o trabalhador, os dez primeiros meses de permanência do trabalhador transferido no novo local ou, por opção da empresa, assegurar-lhe mensalmente o pagamento do excedente entre a renda de casa paga pelo trabalhador no último mês no local donde é transferido, e aquela que, com o acordo da empresa, vier a pagar no primeiro mês na localidade para onde é transferido, até atingir o prazo de um ano após a transferência;

e) Conceder ao trabalhador dispensa de comparência ao serviço durante 10 dias úteis consecutivos dentro do prazo de 30 dias, fixado para a apresentação no novo local de trabalho. Por acordo entre a empresa e o trabalhador, a referida dispensa pode ser gozada noutra período;

f) Pagar, em casos especiais a definir pela empresa, antecipadamente o quantitativo a que se refere a primeira opção referida na alínea d), numa primeira prestação no montante igual a cinco meses de ajudas de custo, e o restante em cinco prestações mensais, a vencer no final de cada um dos meses seguintes.

3 — Não havendo lugar a mudança de domicílio e verificando-se um acréscimo de encargos com transporte entre o novo local de trabalho e o domicílio, a empresa garante ao trabalhador, consoante o caso, uma das compensações seguintes:

a) Pagamento da diferença do passe de transporte colectivo;

b) Pagamento ao correspondente acréscimo de despesas de transporte;

c) Por acordo entre as partes e em alternativa ao previsto nas alíneas anteriores, um mês de vencimento.

## SECÇÃO II

### Deslocações em serviço

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Princípios

1 — O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes ao exercício das suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

2 — A empresa pode, por necessidade transitória de serviço, devidamente fundamentada, deslocar temporariamente qualquer trabalhador para que este exerça as suas funções fora do local habitual de trabalho, nos termos da presente secção.

3 — Para efeitos desta secção, entende-se por:

a) Deslocação em serviço — a prestação temporária de trabalho fora do local habitual;

b) Local habitual de trabalho — aquele em que o trabalhador foi colocado ou a que está adstrito, quando o trabalho, pela sua natureza, deva ser prestado em local não fixo;

c) Ajudas de custo — os abonos devidos aos trabalhadores deslocados em serviço para comparticipação em despesas de alimentação ou alojamento, nas condições previstas neste acordo.

4 — Salvo os casos de trabalho para a execução de projectos ou programas previamente aprovados, as deslocações em serviço não poderão exceder, em regra, 90 dias seguidos relativamente a cada trabalhador.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Regresso ao local habitual de trabalho

1 — Nas deslocações em serviço, para uma distância igual ou inferior a 30 km, a empresa deverá assegurar o

regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho, ou à sua residência, se mais perto, desde que possível.

2 — Quando o trabalhador se encontre deslocado em serviço por dias sucessivos, a uma distância superior a 30 km e inferior a 100 km, a empresa deverá assegurar o regresso ao local habitual de trabalho, ou à sua residência, se mais perto, em fins-de-semana e na véspera de dias feriados, desde que possível.

3 — Nas deslocações para distâncias superiores a 100 km, a decisão sobre o regresso ao local habitual de trabalho, ou à sua residência, se mais perto, terá em conta as exigências de serviço, as necessidades de descanso dos trabalhadores e as possibilidades de transporte.

4 — O cálculo da distância a que o trabalhador se encontra deslocado, para os efeitos desta secção, efectua-se a partir do limite da localidade em que se situa o local habitual de trabalho, ou a sua residência, se mais perto, até ao limite da localidade de destino, entendendo-se como limites da localidade as placas toponímicas respectivas.

5 — Nas deslocações do continente para as Regiões Autónomas, ou vice-versa, e inter-ilhas, por um período igual ou superior a 60 dias, poderão os trabalhadores, se o desejarem, efectuar uma deslocação, por cada período de 30 dias, ao seu domicílio, com as despesas de viagem pagas pela empresa.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores deslocados em serviço

1 — Os trabalhadores deslocados em serviço têm direito:

a) Ao transporte de ida e regresso entre o local habitual de trabalho, ou a residência, se mais perto, e o local de deslocação, ou ao pagamento da despesa respectiva;

b) Ao pagamento das ajudas de custo durante a deslocação, nas condições fixadas no presente acordo;

c) Ao pagamento como trabalho suplementar em dia normal de trabalho do tempo necessário à deslocação entre a residência e o local temporário de trabalho, e vice-versa, na parte em que exceda o seu horário normal, quando se tratar de pequena deslocação, e como trabalho normal quando se tratar de grande deslocação.

2 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitem, em condições normais, a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual; consideram-se grandes deslocações as restantes.

3 — O disposto na alínea b) do n.º 1 desta cláusula aplica-se independentemente do disposto na alínea d) do n.º 2 da cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Condições para atribuição de ajudas de custo

1 — Nas deslocações em que a saída e o regresso dos trabalhadores se verifiquem no mesmo dia a atribuição dos abonos far-se-á de acordo com as seguintes condições:

a) Pequeno-almoço — quando a saída ocorrer antes das 8 horas e o regresso depois das 8 horas;

b) Almoço — quando a saída ocorrer até às 12 horas e 30 minutos e o regresso depois das 13 horas e 30 minutos;

c) Jantar — quando a saída ocorrer até às 19 horas e o regresso depois das 20 horas.

2 — Nas deslocações por dias sucessivos a atribuição dos abonos far-se-á:

a) Nos dias de saída e de regresso, de acordo com o disposto no número anterior;

b) Por cada dia completo na mesma localidade, ajuda de custo completa;

c) Nos dias em que, por exigência de serviço, se efectuarem despesas em localidades diferentes, pelo somatório das ajudas de custo referentes às refeições e alojamento.

3 — Nos dias de embarque e desembarque, seja qual for a hora a que se verifiquem, são devidos os abonos normais, se aqueles se efectuarem em localidade diferente daquela onde o trabalhador tem a sua colocação.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Deslocações sem direito a ajudas de custo

1 — Não conferem direito a ajudas de custo as seguintes deslocações:

a) Aquelas em que a empresa ou outra instituição assegure alimentação ou alojamento ou ambos, ou suporte as respectivas despesas, na parte em que se encontrem garantidas;

b) Por motivo de frequência de estágio ou qualquer outra acção de formação, para locais e por períodos e em condições que permitam ao trabalhador tomar as suas refeições e ou alojar-se na forma habitual;

c) As resultantes de mudança definitiva de local de trabalho;

d) Efectuadas por trabalhadores em funções de distribuição, de condução ou análogas;

e) As que impliquem a utilização de transporte cujo preço inclua alimentação ou pernoita, pelo tempo de duração da viagem;

f) As que se verifiquem na área coincidente com o respectivo local de trabalho;

g) As que se verifiquem para local situado a uma distância igual ou inferior a 10 km, contados nos termos do n.º 4 da cláusula 44.<sup>a</sup>;

h) As que se verifiquem para a localidade da residência do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, aplicar-se-á, quanto aos dias de partida e chegada, o disposto no n.º 1 da cláusula 46.<sup>a</sup>

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Não acumulação de subsídios

1 — O abono de ajuda de custo para refeição, salvo disposição expressa no presente acordo, implica a perda do subsídio de refeição correspondente àquela.

2 — Implicam igualmente a perda do subsídio de refeição as deslocações em que se verifique a situação prevista nas alíneas a) e e) do n.º 1 da cláusula 47.<sup>a</sup>

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho — Alojamento e refeições

Os serviços não podem transportar os trabalhadores deslocados para tomar as refeições ou pernoitarem fora

da sede, desde que a distância a percorrer seja igual ou superior àquela a que estão da própria sede.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Deslocações de carácter excepcional

As despesas decorrentes de deslocações, incluindo ao estrangeiro, que por imposição do serviço comprovadamente não se enquadrem no estabelecido nas cláusulas anteriores, poderão excepcionalmente ser autorizadas pelos serviços competentes.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Faltas durante o período de deslocação com direito a ajudas de custo

1 — A doença que ocorra durante o período de deslocação do trabalhador com direito a ajudas de custo implica o regresso deste, por conta da empresa, salvo parecer médico em contrário.

2 — Enquanto o regresso não for conveniente ou possível, o trabalhador mantém o direito ao abono de ajudas de custo, a menos que se encontre hospitalizado.

3 — O disposto nos números anteriores aplica-se à situação de maternidade que ocorra durante a deslocação em serviço, bem como aos casos de impossibilidade de prestar trabalho devido a acidente.

4 — As faltas dadas por falecimento de familiares do trabalhador deslocado em serviço, nos termos da legislação aplicável, só interrompem o abono de ajudas de custo quando por esse motivo o trabalhador se deslocar à residência habitual. Neste caso, as despesas de transporte serão suportadas pela empresa.

5 — As faltas não previstas nos números anteriores, ainda que justificadas, implicam a perda das ajudas de custo nos dias em que se verificarem.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Procedimentos

1 — O trabalhador que tiver direito ao abono de ajudas de custo deverá preencher o respectivo impresso, em duplicado, indicando os dias e as horas de partida e de chegada e a espécie de serviço prestado.

2 — Quando a deslocação se prolongue por período superior a 30 dias, deve ainda indicar-se a data do seu início.

3 — Normalmente será elaborado por cada trabalhador deslocado um único impresso mensal, mesmo que tenha feito mais de uma deslocação dentro desse período.

4 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os serviços autorizados a usar o sistema de pagamento por conta dos respectivos adiantamentos, mediante o recibo passado no impresso cuja periodicidade, para casos isolados, poderá ser quinzenal.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Prazos

1 — Os impressos a que alude a cláusula anterior devem ser enviados aos serviços processadores até ao dia 5 do mês imediato àquela a que dizem respeito.

2 — Em regra, o abono de ajudas de custo não deve ser processado juntamente com os vencimentos.

3 — As folhas de ajudas de custo devem ser processadas até ao fim do mês seguinte àquele a que os abonos respeitem, podendo ser liquidados pelo orçamento do ano seguinte os referentes aos meses de Novembro e Dezembro.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Adiantamentos

1 — Os chefes de serviço terão de abonar, por conta dos adiantamentos em seu poder, as importâncias reputadas necessárias para deslocações de trabalhadores seus dependentes até à importância correspondente a 30 dias de ajudas de custo, se aqueles o solicitarem.

2 — A importância adiantada deve ser repostada pelo trabalhador logo que receba os abonos correspondentes.

### SECÇÃO III

#### Duração do trabalho

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — Entende-se por período normal de trabalho o número de horas de trabalho que o trabalhador é obrigado a prestar em cada dia ou em cada semana.

2 — O período normal de trabalho na empresa é de oito horas diárias e trinta e nove horas semanais, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — O período normal de trabalho é de:

a) Trinta e seis horas semanais e sete horas e doze minutos diários para o pessoal dos serviços centrais e de enfermagem, com ressalva dos períodos de duração superior existentes nesses serviços;

b) Trinta e cinco horas semanais e sete horas diárias, para os profissionais de informática em funções de operadores de sistemas, quando em regime de horário contínuo, bem como para os que lhes prestem apoio directo quando lhes for atribuído o mesmo regime.

4 — O período normal de trabalho diário dos trabalhadores que prestem trabalho exclusivamente nos dias de descanso semanal dos restantes trabalhadores do mesmo estabelecimento ou serviço pode ser aumentado até quatro horas diárias.

5 — O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o limite diário previsto nos n.ºs 2 e 3 pode ser aumentado até ao máximo de duas horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda as cinquenta horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

6 — O acerto da duração do período normal de trabalho poderá processar-se através da redução do período diário de trabalho, ou da redução da semana de trabalho em dias ou meios dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

7 — A duração média do trabalho semanal, nos casos previstos no n.º 5, é apurada por referência a períodos máximos de seis meses.

8 — Durante a sua execução, o período de referência apenas pode ser alterado quando razões objectivas ligadas ao funcionamento da empresa ou à organização do serviço o justificarem.

9 — A prestação de trabalho nos termos previstos nos n.ºs 5 e 7 da presente cláusula deve ser comunicada ao trabalhador com uma antecedência mínima de 15 dias.

10 — A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, os trabalhadores-estudantes, os trabalhadores com filhos menores de 5 anos, e os trabalhadores com familiares a seu cargo cujo grau de incapacidade obrigue a uma prestação de assistência que comprovadamente não possa ser prestada por outrem, mediante solicitação expressa, serão dispensados de prestar a sua actividade no regime previsto no n.º 5.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Pausa especial

Considera-se parte integrante do período normal de trabalho a pausa diária de trinta minutos a que têm direito os trabalhadores em regime de horário contínuo.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Intervalo de descanso

1 — Considera-se intervalo de descanso a interrupção intercalada no período normal de trabalho diário, destinada ou não a refeição.

2 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — Mantêm-se em vigor os intervalos de descanso em prática na empresa, ainda que de duração superior ou inferior aos limites fixados no n.º 2 desta cláusula.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Repouso

1 — Entende-se por repouso o intervalo compreendido entre dois períodos normais de trabalho diário consecutivos.

2 — O período de repouso terá uma duração mínima de dez horas.

3 — O período referido no número anterior poderá ser reduzido ou dispensado, quando condições particulares da laboração ou do serviço o justificarem, sendo para efeito elaboradas as escalas respectivas com a participação dos trabalhadores posteriormente afixadas em cada local de trabalho.

4 — Nos casos previstos nos n.ºs 2 e 3, será sempre garantido ao trabalhador o correspondente descanso compensatório, num período que não poderá exceder 30 dias.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Prestação de trabalho a tempo parcial

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável.

2 — Aos trabalhadores que o requeiram, sem prejuízo de terceiros ou da regularidade do serviço, será concedido o regime de trabalho a tempo parcial com a retribuição correspondente, nos seguintes casos:

- a) Trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 anos;
- b) Trabalhadores que tenham a seu cargo familiares cujo grau de incapacidade obrigue a uma prestação de assistência que comprovadamente não possa ser prestada por outrem;
- c) Trabalhadores-estudantes.

3 — Fora dos casos previstos nos números anteriores, e sem prejuízo de terceiros ou da regularidade do serviço, poderá empresa acordar com os trabalhadores a prestação de trabalho a tempo parcial, com a retribuição correspondente.

4 — São mantidos os regimes de trabalho a tempo parcial em vigor na empresa.

5 — No regime de prestação de trabalho a tempo parcial, a pausa prevista na cláusula 56.<sup>a</sup>, será reduzida proporcionalmente à duração do horário.

#### SECÇÃO IV

##### Horário de trabalho

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Regras gerais

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

2 — A empresa fixará os horários de trabalho dentro dos limites previstos na lei e no presente AE.

3 — Salvo caso fortuito ou de força maior, notório ou devidamente justificado, a alteração do horário atribuído a um trabalhador deve ser-lhe comunicada com a antecedência mínima de uma semana e verificar-se após o descanso semanal.

4 — As escalas deverão ser elaboradas semestralmente, com a participação dos trabalhadores, respeitando as necessidades de serviço, e serão afixadas em cada local de trabalho.

5 — Os trabalhadores ficam sempre sujeitos aos horários praticados nos locais de trabalho onde exerçam as suas funções.

6 — Aos trabalhadores abrangidos por este acordo pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida prestação de trabalho e período de folga semanal coincidentes, sempre que dessa concessão não resultem prejuízos para terceiros ou para o serviço.

7 — Os horários de trabalho deverão ser implementados após informação e consulta dos trabalhadores e serão afixados em cada local de trabalho, nos termos da lei.

8 — São permitidas trocas de horários e de folgas entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que comunicadas previamente ao superior hierárquico.

9 — A definição das modalidades de horários de trabalho a praticar nos serviços será precedida de consulta aos sindicatos representativos dos trabalhadores a abranger.

10 — Manter-se-ão em vigor os horários de trabalho existentes à data da entrada em vigor do presente AE.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Modalidades de horários

Os horários podem revestir, nomeadamente, as modalidades seguintes:

- a) Horário fixos — aqueles em que as horas de início e termo são uniformes;
- b) Horários variáveis — aqueles em que as horas de início e termo variam periodicamente com o intervalo mínimo de uma semana;
- c) Horários flexíveis — aqueles em que o trabalhador se obriga a um período de permanência, sem alteração do número de horas de trabalho diário, podendo variar as horas de início e termo dentro de várias hipóteses colocadas à sua escolha;
- d) Horários livres — aqueles em que o trabalhador se obriga a cumprir o seu período normal de trabalho semanal, necessariamente distribuído pelos cinco dias da semana, sem hora fixa para o início ou termo do trabalho diário;
- e) Horários contínuos — aqueles em que a prestação diária de trabalho é ininterrupta, sem prejuízo da pausa prevista na cláusula 56.<sup>a</sup>

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Regime de laboração contínua

1 — Regime de laboração contínua é aquele em que o funcionamento do serviço tem de ser assegurado vinte e quatro horas por dia e sete dias por semana.

2 — Mediante recomendação dos serviços de saúde no trabalho, a empresa desobrigará do regime de laboração contínua qualquer trabalhador que o solicite.

3 — Nos regimes de laboração contínua, as escalas devem ser elaboradas de modo que, sempre que possível, os dois dias de folga semanais não coincidam com dia feriado.

4 — Os trabalhadores que prestem serviço de laboração contínua serão anualmente sujeitos a exame médico.

5 — Sempre que as condições de serviço o permitam, os trabalhadores em regime de laboração contínua poderão, a pedido, ser desobrigados deste regime desde que tenham pelo menos 25 anos de serviço e 55 anos de idade. Se no mesmo serviço não for possível satisfazer a pretensão de todos os interessados, será dada prioridade àqueles que há mais tempo prestam trabalho, com continuidade, em regime de laboração contínua.

6 — Quando qualquer dos dias de folga semanal coincida com feriado, o trabalhador tem direito a optar entre outra folga, a gozar nos 30 dias seguintes, ou à compensação monetária equivalente a 100 % de um dia de trabalho.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Registo do tempo de trabalho

1 — Nos diferentes serviços da empresa haverá dispositivos apropriados para registo do tempo de trabalho.

2 — Os trabalhadores ficam sujeitos ao registo previsto no número anterior.

#### SECÇÃO V

##### Trabalho suplementar

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.



2 — Nenhum trabalhador será obrigado, para além das situações previstas na lei, a prestar trabalho suplementar, excepto nos seguintes casos:

- a) Situações de emergência ou em ocorrências imprevisíveis que afectem a regularidade da exploração;
- b) Quando se verifiquem elevadas percentagens de efectivos ausentes, incluindo ausências por motivo de férias;
- c) Para realização de tarefas anuais de curta duração.

3 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duzentas horas de trabalho suplementar em cada ano, exceptuando-se as situações de grave emergência e os casos em que se mostre absolutamente inoportuno a sujeição do período de trabalho efectivo aos limites nele fixados.

4 — Sempre que num serviço o número de horas suplementares prestadas por trabalhadores de uma determinada categoria profissional, adicionadas, perfizer um total igual ao número de horas anuais de cada um, deverá a empresa promover o estudo da situação, com vista à sua correcção, designadamente pela reformulação da dotação necessária para aquele efeito.

5 — Da existência de elevada percentagem de efectivos ausentes não poderá resultar a obrigatoriedade de prestação de um número de horas suplementares superior ao que corresponda ao número de horas de trabalho normal que seria prestado pelos trabalhadores ausentes.

6 — Todos os trabalhadores, independentemente do seu vencimento, têm direito à remuneração do trabalho suplementar efectivamente prestado.

7 — Sempre que o trabalho suplementar seja prestado na hora normal das refeições, a empresa obriga-se ao pagamento de um subsídio especial de refeição, nos termos da cláusula 82.<sup>a</sup>

8 — Os trabalhadores poderão ser dispensados da obrigação de prestar trabalho suplementar, quando expressamente o justificarem, sendo considerados motivos prioritários os seguintes:

- a) Qualidade de trabalhador-estudante;
- b) Durante a gravidez e até doze meses após o parto;
- c) Estado de saúde precário, comprovado por atestado médico;
- d) Ter o trabalhador atingido 55 anos de idade.

## SECÇÃO VI

### Trabalho nocturno

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno aquele que é prestado entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia imediato.

2 — Sem prejuízo do disposto no presente acordo, qualquer trabalhador poderá ser chamado a prestar trabalho nocturno em face da necessidade dos serviços.

3 — Os trabalhadores que atinjam 55 anos de idade poderão ser dispensados, a seu pedido, da realização de trabalho nocturno.

4 — Os trabalhadores que prestam serviço nocturno, contínua ou alternadamente, devem ser submetidos a exame médico, repetido, pelo menos uma vez por ano, em ordem a verificar se possuem condições físicas e mentais para o executar.

## CAPÍTULO VII

### Retribuições, abonos e subsídios

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Bandas salariais de referência

1 — As bandas salariais de referência previstas no anexo III estabelecem os limites de referência das remunerações de cada categoria profissional.

2 — Nenhum trabalhador pode receber uma remuneração mensal inferior ao limite mínimo previsto na banda salarial de referência correspondente ao grau de qualificação da sua categoria profissional.

3 — O trabalhador pode auferir uma remuneração superior ao limite máximo de referência da respectiva banda salarial, sem que daí decorra a alteração do seu grau de qualificação e da categoria profissional.

4 — Para todos os efeitos o valor da remuneração horária normal é determinado através da seguinte fórmula:

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{Hs \times 52}$$

em que:

- Rh* — remuneração horária normal;  
*Rm* — remuneração mensal;  
*Hs* — período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Posições de referência para a progressão salarial

1 — Os trabalhadores aquando da sua admissão são enquadrados no limite mínimo previsto no anexo III para o respectivo grau de qualificação.

2 — O trabalhador mantém a posição de referência que a cada momento detenha em resultado da aplicação do regime previsto na cláusula seguinte, independentemente de auferir uma remuneração superior à prevista para a mesma.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Progressão salarial garantida

1 — A progressão dentro de cada banda salarial dos trabalhadores do quadro permanente constantes do anexo IV faz-se para as posições de referência, tendo por base o mérito do trabalhador e o seu tempo de serviço, após a obtenção pelo trabalhador do número de pontos fixado para o efeito.

2 — A pontuação é atribuída, anualmente, de acordo com o seguinte critério:

- a) Desempenho adequado — 1 ponto;
- b) Desempenho relevante — 1,2 pontos;
- c) Desempenho superior — 1,5 pontos.

3 — Ao trabalhador avaliado com desempenho insuficiente não lhe será atribuído qualquer ponto nesse ano.

4 — Logo que o trabalhador acumule, na mesma posição de referência, 6 pontos progredirá automaticamente para a posição de referência imediatamente seguinte prevista na banda correspondente ao respectivo grau de qualificação, com as especificidades previstas nos números seguintes.

5 — No caso dos trabalhadores que venham a ser admitidos na empresa após a entrada em vigor do presente AE, a progressão salarial faz-se entre as posições de referência previstas para o respectivo grau de qualificação, nos termos do quadro n.º 1 do anexo iv.

6 — Nos graus de qualificação II e III, previstos no quadro n.º 1 do anexo iv, para os quais está prevista uma posição de referência «P1», a progressão da «posição inicial» para a posição «P1» e desta para a posição «P2» terá lugar, em ambos os casos, ao fim de três anos de desempenho adequado, relevante ou superior. Atingida a posição «P2», as progressões seguintes fazem-se de acordo com o disposto nos números anteriores.

7 — Para os trabalhadores admitidos até à data de entrada em vigor do presente AE posicionados nos grupos profissionais e categorias constantes das cols. 1 e 2 do quadro n.º 2 do anexo iv é garantida, quando existente, a promoção que, para cada caso, está prevista na col. 4 do mesmo quadro n.º 2, operando-se a mesma de acordo com as regras constantes do anexo II do AE 2006, computado o tempo já decorrido na vigência deste.

8 — Verificada a promoção prevista no número anterior, passa a aplicar-se ao trabalhador o disposto nos n.ºs 1 a 4 da presente cláusula efectuando-se a primeira progressão para a primeira posição de referência prevista na col. 5 do mesmo quadro para o grupo profissional e categoria detidos pelo trabalhador à data da entrada em vigor do presente AE, independentemente da remuneração auferida pelo mesmo.

9 — As ausências do trabalhador ao serviço por período que não permita a avaliação anual de desempenho, por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, bem como as dos dirigentes sindicais em razão da utilização dos créditos previstos na cláusula 8.ª, serão consideradas para efeitos de progressão salarial como desempenho adequado.

#### Cláusula 69.ª

##### Diuturnidades

1 — Para os trabalhadores que integrem o quadro permanente da empresa à data da entrada em vigor do presente AE, haverá uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade na empresa, até ao limite máximo de seis diuturnidades, sendo a primeira paga em dobro.

2 — Para os trabalhadores que venham a integrar o quadro permanente da empresa após a data de entrada em vigor do presente AE, haverá uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade na empresa, até ao limite de seis diuturnidades.

3 — Para os trabalhadores referidos no n.º 1 considera-se relevante para efeitos de diuturnidades todo o tempo que contava para os sistemas em prática na empresa até à data da entrada em vigor do presente acordo.

4 — Para os trabalhadores referidos no n.º 2 considera-se relevante para efeitos de diuturnidades todo o tempo de vigência do contrato a termo, que tenha antecedido imediatamente a sua integração no quadro permanente, mesmo que ocorrido antes da entrada em vigor do presente AE.

5 — As diuturnidades vencem-se no dia em que cada trabalhador complete cada período de cinco anos na antiguidade.

6 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o montante recebido a título de diuturnidades considera-se incluído em *Rm* para efeitos de cálculo de remuneração horária normal.

7 — Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial têm direito ao pagamento por inteiro das diuturnidades vencidas à data da passagem àquele regime.

8 — O montante de cada diuturnidade é o constante do n.º 1 do anexo v ao presente acordo.

#### Cláusula 70.ª

##### Documento comprovativo da remuneração

1 — No acto do pagamento da remuneração, ou antes dele, a empresa entregará a cada trabalhador um documento donde conste o nome, período a que a remuneração corresponde, discriminação da remuneração fixa e das importâncias relativas a trabalho suplementar em dia normal de trabalho e em dias de descanso semanal ou feriado e, bem assim, qualquer outra prestação complementar, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

2 — O pagamento será efectuado até ao último dia útil do mês a que respeita.

3 — O pagamento da remuneração pode ser efectuado por transferência bancária, vale de serviço ou cheque.

4 — O pagamento será efectuado no local de trabalho onde o trabalhador presta a sua actividade, quando seja realizado através de vale de serviço ou cheque.

#### Cláusula 71.ª

##### Remuneração por trabalho suplementar

O trabalho suplementar prestado em dia normal, em dia de descanso semanal, complementar ou obrigatório, ou em dia feriado é remunerado com os acréscimos previstos na lei.

#### Cláusula 72.ª

##### Remuneração por trabalho nocturno

O trabalho nocturno é remunerado com o acréscimo de 25 %.

#### Cláusula 73.ª

##### Compensação especial

1 — Por cada dia que iniciar ou terminar o seu período normal de trabalho entre as 2 e as 6 horas, inclusive, o trabalhador receberá uma compensação especial, de montante equivalente à remuneração horária normal com um valor mínimo de €3,04.

2 — O disposto no número anterior é também aplicável nos casos em que o trabalhador inicie ou termine, no período referido, o seu intervalo de descanso, desde que este seja igual ou superior a quatro horas.

#### Cláusula 74.ª

##### Compensação por horário descontínuo

1 — Sempre que, por imposição da empresa, o período normal de trabalho comporte um intervalo de descanso de duração igual ou superior a quatro horas, o trabalhador

terá direito à compensação mensal prevista no n.º 2 do anexo v.

2 — Nos casos em que a prestação de trabalho, nas condições referidas no número anterior, não se verificar durante um mês completo, a compensação será proporcional ao número de dias em que tal prestação se verificar, com base em 22 dias mensais.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Subsídio dominical

O trabalho prestado aos domingos, quando não for abrangido pelos regimes de trabalho prestado em período de descanso semanal ou feriado, dá direito a um subsídio, designado por dominical, igual ao produto do valor da hora normal pelo número de horas completas efectivamente prestadas nesse dia.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito, em cada ano, a um subsídio de férias de montante igual ao da remuneração mensal do mês de Dezembro nesse ano.

2 — No ano de admissão, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao da remuneração correspondente ao período de férias vencido.

3 — O subsídio referido nos números anteriores deve ser pago por inteiro, conjuntamente com a remuneração do mês anterior àquele em que o trabalhador gozar o primeiro período de férias, desde que igual ou superior a 7 dias úteis.

4 — Se, no mesmo ano, o trabalhador se encontrar, sucessivamente, nas situações de trabalho a tempo inteiro e a tempo parcial, ou vice-versa, o montante do subsídio será apurado em termos percentuais de acordo com os meses em que se verifique cada uma daquelas situações.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito a receber um subsídio de Natal correspondente à sua remuneração mensal, o qual lhes será pago com a remuneração respeitante ao mês de Novembro e corrigido em caso de aumento de vencimento no mês de Dezembro.

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil nos casos previstos na lei.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Subsídio para obtenção de carta de condução

Com vista ao exercício de funções de condução, nos casos em que o entenda necessário, a empresa custeará as despesas indispensáveis à obtenção da carta de condução, bem como as respectivas renovações.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Subsídio de condução

1 — Os trabalhadores que exerçam as tarefas de recolha, tratamento, transporte ou distribuição de correio,

que impliquem a condução de veículos automóveis ou motociclos disponibilizados pelos CTT, têm direito a um subsídio por cada dia de condução, no montante previsto na alínea a) do n.º 3 do anexo v.

2 — Os condutores de velocípedes disponibilizados pelos CTT, que desempenhem alguma das tarefas mencionadas no número anterior, têm direito a um subsídio por cada dia de condução, no montante previsto na alínea b) do n.º 3 do anexo v.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Subsídio de transporte próprio

Quando os trabalhadores, por necessidade de serviço e com a anuência prévia da empresa, se deslocarem em transporte próprio, a empresa pagar-lhes-á, por quilómetro, os subsídios seguintes:

- a) 25 %, do preço médio do litro de gasolina, quando se tratar de automóvel;
- b) 12 %, quando se tratar de motociclo;
- c) 10 %, quando se tratar de velocípedes com motor ou ciclomotores;
- d) 6 %, quando se deslocarem em velocípede.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — A empresa concede um subsídio para uma refeição principal diária aos trabalhadores relativamente aos dias em que tenham prestado trabalho normal durante, pelo menos, quatro horas, no montante previsto no n.º 4 do anexo v.

2 — Nos casos em que a duração do trabalho normal seja inferior a cinco horas, o montante do subsídio será proporcional ao número de horas de trabalho prestado relativamente ao período normal de trabalho de oito horas.

3 — Não são abrangidos pelo disposto nos números anteriores:

- a) Os trabalhadores quando beneficiem de ajudas de custo, fornecimento ou pagamento de refeição pela empresa;
- b) Pessoas em serviço nos CTT pertencentes a outros organismos ou empresas, com remuneração a cargo destes;
- c) Os trabalhadores que se encontrem em situação de ausência de qualquer natureza, designadamente faltas justificadas ou injustificadas, férias, licenças, ou outros impedimentos, salvo ausências por motivo de acidente em serviço.

4 — A dispensa do serviço para o exercício de actividades sindicais que confira direito a remuneração não se deduz ao cômputo do trabalho diário e, conseqüentemente, não afecta a percepção do subsídio de refeição.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Subsídio especial de refeição

1 — Será atribuído aos trabalhadores, nos casos de prestação de trabalho suplementar, quando essa prestação de trabalho ultrapasse as duas horas consecutivas e atinja o período normal de almoço (das 12 às 14 horas) ou do jantar (das 19 às 21 horas), um subsídio especial para refeição

de montante igual ao subsídio de refeição que se pratica na empresa.

2 — O subsídio especial de refeição não é acumulável com subsídio ou abono que respeite à mesma refeição.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Subsídio de pequeno-almoço

1 — A empresa concede um subsídio para pequeno-almoço que será atribuído aos trabalhadores cujo início de prestação de trabalho normal se verifique entre as 0 e as 8 horas, inclusive, no montante fixado no n.º 5 do anexo v.

2 — Qualquer atraso relativo à entrada às 8 horas que seja relevado pela chefia não implica a perda do subsídio.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Subsídio especial de pequeno-almoço

1 — Os trabalhadores que, em regime de trabalho suplementar, iniciem a respectiva prestação antes das 6 horas e a prolonguem para além das 8 horas terão direito ao subsídio especial para pequeno-almoço, de valor igual àquele que para esta refeição se encontra fixado na tabela de ajudas de custo.

2 — O subsídio especial de pequeno-almoço não é acumulável com subsídio ou abono que respeite à mesma refeição.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

Aos trabalhadores em regime de turnos será atribuído um subsídio de turno.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

Aos trabalhadores que exerçam as funções de recebedor, recebedor-pagador ou de pagador são devidos os abonos para falhas em vigor na empresa.

## CAPÍTULO VIII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Entende-se por período de descanso semanal a suspensão da prestação de trabalho durante dois dias consecutivos por semana, que coincidirão com o sábado e com o domingo, salvo as exceções previstas neste acordo.

2 — Considera-se dia de descanso semanal complementar o primeiro dos dias do período de descanso e dia de descanso semanal obrigatório o segundo dia.

3 — Face às necessidades de elaboração de escalas de horários, poderão os dias de descanso não ser gozados

consecutivamente, podendo, ainda, o descanso semanal complementar ser repartido.

4 — Os dois dias de descanso só poderão deixar de ser o sábado e o domingo:

a) Quando se trate de serviços que não encerram nem suspendem dois dias completos por semana;

b) Quando a utilização de equipamentos particularmente onerosos exija a sua exploração em períodos de tempo em que os serviços onde estão instalados encerrem;

c) Para o pessoal de limpeza, guarda, vigilância, portaria e encarregado de trabalhos preparatórios ou complementares.

5 — O número anual dos dias de descanso semanal dos trabalhadores colocados em regime de laboração contínua será igual ao dos restantes trabalhadores.

6 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar será proporcionado, sempre que possível, o descanso semanal nos mesmos dias.

7 — Ao dia de descanso semanal obrigatório adiciona-se o período de repouso previsto na cláusula 58.<sup>a</sup>, excepto nas situações em que, por necessidade de funcionamento dos serviços, tal não seja possível, garantindo-se neste caso o correspondente descanso compensatório.

8 — O disposto no número anterior considera-se cumprido, no todo ou em parte, quando seja concedido ao trabalhador um dia de descanso complementar, se este for contíguo ao dia de descanso semanal.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — Entende-se por feriado a suspensão da prestação de trabalho durante vinte e quatro horas seguidas nos dias considerados no número seguinte.

2 — São considerados feriados os que como tal se encontram previstos na lei:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1, 8 e 25 de Dezembro.

3 — São igualmente considerados feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde o trabalhador presta serviço.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Dispensa genérica

1 — A empresa concede dispensa genérica a todos os trabalhadores no dia 24 de Dezembro a partir das 13 horas e no dia 26 de Dezembro (dia completo), salvo o disposto no número seguinte.

2 — Na Região Autónoma da Madeira a dispensa do dia 26 de Dezembro será substituída por dispensa genérica a quarta-feira de cinzas até às 13 horas.

3 — A prestação de trabalho nos períodos referidos é considerada como prestação de trabalho em dia feriado.

## SECÇÃO II

### Férias

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil, com a duração prevista na lei.

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

3 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade do trabalhador, sem prejuízo do disposto na lei e no presente acordo.

## SECÇÃO III

### Faltas

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Definição e tipos de falta

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

2 — As faltas podem ser:

- a) Justificadas com retribuição;
- b) Justificadas sem retribuição;
- c) Injustificadas.

3 — Salvo os casos expressamente previstos na lei, os tempos de ausência inferiores ao período normal de trabalho diário serão adicionados até perfazerem a totalidade daquele, agrupando-se do seguinte modo:

- a) Ausências injustificadas;
- b) Ausências justificadas com perda de retribuição;
- c) Ausências justificadas sem perda de retribuição.

4 — Para os efeitos do número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á a média resultante da divisão do período normal de trabalho semanal do trabalhador pelo número de dias de trabalho em que o mesmo se reparte.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da lei;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino nos termos da lei, bem como outras dadas ao abrigo do estatuto do trabalhador-estudante;

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 necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

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

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

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral, nos termos da lei;

i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

j) As que, por lei, forem como tal qualificadas, nomeadamente as dadas na qualidade de bombeiro voluntário, ao abrigo do respectivo estatuto.

2 — Para efeitos do disposto na alínea *d)*, consideram-se como correspondendo ao cumprimento de obrigações legais, as ausências motivadas pela obrigatoriedade de comparência em tribunais, polícia, ou outros organismos oficiais que requeiram a presença do trabalhador.

3 — Consideram-se incluídas nas ausências a que se refere a alínea *d)* do n.º 1, as dadas para consulta, tratamento e exame médico, pelo tempo estritamente necessário, sempre que não possam realizar-se fora das horas normais de serviço.

4 — No caso de ausências para doação de sangue, o trabalhador poderá faltar no próprio dia, devendo comunicar a ausência com a antecedência de 5 dias úteis, salvo em situações de urgência devidamente comprovadas.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas sem retribuição

Sem prejuízo do disposto na lei, determinam a perda de retribuição, ainda que justificadas, as seguintes faltas:

a) Por motivo de doença, para os trabalhadores sujeitos ao regime da segurança social;

b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) Pelos motivos previstos no n.º 3 da cláusula anterior, quando na localidade em que o trabalhador presta serviço exista serviço clínico convencionado da especialidade pretendida;

d) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, na parte que excedam os créditos fixados neste acordo;

e) As previstas na lei como determinando perda de retribuição, bem como as que, não implicando perda de retribuição, sejam superiores ao limite anual estabelecido pela lei;

f) As, como tal, autorizadas ou aprovadas pela empresa.

**Cláusula 94.<sup>a</sup>****Efeitos das faltas no direito a férias**

As faltas que determinam perda da retribuição poderão, caso o trabalhador o prefira, ser descontadas no período de férias do ano respectivo ou do ano seguinte, no caso de já as ter gozado, o qual não poderá ser reduzido em mais de 5 dias úteis.

**Cláusula 95.<sup>a</sup>****Situação de doença dos trabalhadores subscritores da CGA**

1 — Na situação de doença, os trabalhadores da empresa subscritores da CGA beneficiam de um regime específico previsto nos números seguintes.

2 — Os trabalhadores têm, por motivo de doença, o direito de:

- a) Receberem a assistência prevista neste acordo;
- b) Salvo o disposto no n.º 3, receberem 100 % do vencimento durante os primeiros 30 dias, 85 % do 31.º ao 365.º dia, 60 % do 366.º ao 1095.º dia e 37,5 % do 1096.º dia em diante, até perfazerem os requisitos de aposentação. A contagem dos dias de doença para os efeitos previstos nesta alínea só será interrompida no caso de comparência ao serviço, pelo menos, durante 30 dias consecutivos, incluindo os dias de descanso semanal e feriados.

3 — A aplicação do disposto na parte inicial da alínea b) do n.º 2, quando o trabalhador adoecer fora do território nacional, será suspensa no caso de falta de comparência do trabalhador a junta médica para a qual tenha sido convocado.

4 — Os trabalhadores têm, por motivo de doença, o dever de:

- a) Comunicarem o facto pelo meio mais rápido;
- b) Cumprirem o disposto no sistema de comprovação e fiscalização que estiver em vigor;
- c) Não se ausentarem do território nacional sem autorização da empresa;
- d) Se se encontrarem fora do território nacional, comprovarem através de documento médico, devidamente reconhecido pela entidade consular competente, a doença e a impossibilidade de regresso.

5 — Para serem abrangidas pelo regime de maternidade devem as trabalhadoras, quando doentes, comunicar o facto ao serviço respectivo, a fim de beneficiarem do mesmo.

6 — O disposto nesta cláusula não abrange as doenças de natureza tuberculosa, nem as que forem qualificadas como doenças profissionais ou resultantes de acidentes de serviço.

7 — Quando portador de uma das doenças enunciadas no número seguinte, o trabalhador terá direito a 100 % do vencimento a partir da data da confirmação da doença, desde que:

- a) A doença seja confirmada por junta médica da empresa;
- b) Essa doença o incapacite para o trabalho.

8 — Para efeitos do número anterior, as doenças a considerar são:

- a) Tumores malignos;
- b) Insuficiência cardíaca congestiva e insuficiência coronária insusceptível de compensação;

- c) Cirroses hepáticas descompensadas;
- d) Reumatismo crónico com anquiloses ou deformações articulares importantes;
- e) Paralisias por doenças vasculares-cerebrais ou doenças do foro neurológico, quando impossibilitem a deambulação e exijam a assistência de terceiros;
- f) Doença infecciosa irreversível como síndrome da imunodeficiência adquirida (SIDA), hepatite B não compensável, tuberculose evolutiva e hemofilia;
- g) Paramiloidose.

9 — Os trabalhadores abrangidos pelo regime previsto no n.º 7 devem apresentar-se na junta médica referida com a periodicidade que esta indicar.

**Cláusula 96.<sup>a</sup>****Comunicação e justificação de faltas**

1 — Quando previsíveis, as faltas, bem como a indicação do motivo que as determine, serão comunicadas à hierarquia competente com a antecedência possível.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas e a indicação do motivo que as determinou, serão comunicadas no próprio dia em que tenham lugar ou logo que possível.

3 — Sem prejuízo de posterior confirmação pessoal e por escrito, a comunicação a que se refere o número anterior poderá ser feita telefonicamente ou por interposta pessoa, quando tal se mostre necessário.

4 — As faltas dadas por motivo de casamento deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 8 dias.

5 — A empresa, através da hierarquia competente poderá sempre exigir do trabalhador prova idónea dos factos invocados para justificar a falta ou os elementos que perimitam a confirmação da veracidade da justificação.

6 — O trabalhador deverá apresentar as provas ou elementos no prazo máximo de 10 dias a partir da data em que lhe tenham sido exigidos, se outro diferente não estiver fixado em norma especial.

**Cláusula 97.<sup>a</sup>****Faltas injustificadas**

1 — Consideram-se injustificadas as faltas dadas pelo trabalhador sem observância do estabelecido no presente acordo ou na lei, devendo a empresa comunicar por escrito tal qualificação ao trabalhador.

2 — As faltas injustificadas determinam a perda da retribuição correspondente ao período de ausência, bem como o desconto na antiguidade do trabalhador, para todos os efeitos.

3 — As faltas que tenham sido descontadas nas férias, ao abrigo da cláusula 94.<sup>a</sup> não determinam perda da correspondente antiguidade do trabalhador.

**SECÇÃO IV****Cedência ocasional****Cláusula 98.<sup>a</sup>****Cedência ocasional**

1 — A cedência ocasional de trabalhadores pode verificar-se em qualquer outra situação para além das pre-

vistas na lei desde que haja acordo escrito entre a empresa, o trabalhador e a entidade cessionária.

2 — O contrato de cedência terá a duração que for acertada entre os contraentes e será renovado nos termos previstos nesse mesmo acordo.

## SECÇÃO V

### Licenças

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade na empresa.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo do estabelecido imperativamente na lei, com excepção das que resultam da condição de beneficiário das obras sociais.

4 — Os direitos resultantes da condição de beneficiário das obras sociais, cessarão, todavia, logo que o trabalhador seja abrangido por outro regime de protecção social.

## CAPÍTULO IX

### Formação profissional

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — A formação profissional consubstancia um direito e um dever quer da empresa, quer dos trabalhadores e visa o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e o incremento da produtividade e da competitividade da empresa.

2 — A empresa deve elaborar planos de formação, anuais ou plurianuais, com base no diagnóstico das necessidades da empresa de qualificação dos trabalhadores.

3 — A empresa obriga-se a proporcionar aos seus trabalhadores acções de formação profissional adequadas à respectiva qualificação, nos termos previstos na lei.

## CAPÍTULO X

### Obras sociais e apoio social e cultural

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Obras sociais e apoio social e cultural

1 — Todos os benefícios que integram o esquema de obras sociais dos CTT obedecem ao previsto em regulamentação própria, não podendo ser alterados sem o acordo das partes.

2 — A regulamentação a que se refere o número anterior definirá o respectivo âmbito de aplicação.

3 — Definir-se-ão, também, os termos e condições em que os trabalhadores não subscritores da CGA serão abrangidos pelos benefícios referidos no n.º 1, à excepção do abono de família e prestações complementares.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Aposentações, acidentes e assistência na tuberculose

1 — A matéria relativa a aposentações e acidentes é regida pela legislação respectiva.

2 — Os trabalhadores subscritores da CGA vítimas de acidentes em serviço ou que padeçam de doença profissional permanecem sujeitos ao regime que vigora para aqueles subscritores.

3 — No caso de incapacidade temporária absoluta resultante de acidente em serviço, a empresa garantirá ao trabalhador, enquanto durar essa incapacidade, a retribuição mensal que lhe seria devida se não tivesse sido afectado pela incapacidade.

4 — Subsiste o regime dos trabalhadores referidos no n.º 2 quanto à assistência na tuberculose, que é aquele que se encontra estabelecido na lei geral para o funcionalismo público.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Serviços de aconselhamento e apoio

A empresa, no contexto dos recursos disponíveis, porá à disposição dos seus trabalhadores um serviço de aconselhamento e apoio, com o objectivo de contribuir para a melhoria da realidade social da empresa através da resolução de problemas humanos provenientes da interacção dos indivíduos e dos grupos na situação socioprofissional que não encontrem apoio na regulamentação interna ou qualquer outra existente e que se revelem de urgente solução.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Actividades de natureza cultural e recreativa

A empresa apoiará, quer sob o ponto de vista financeiro, quer sob o ponto de vista de facilidades a conceder aos trabalhadores, na medida do possível, as iniciativas culturais, desportivas e recreativas promovidas pelo CDCR.

## CAPÍTULO XI

### Comissão paritária

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Constituição e competência

1 — As partes outorgantes da presente convenção acordam em constituir uma comissão paritária composta por cinco representantes dos sindicatos subscritores da mesma e de igual número de representantes da empresa.

2 — Por cada representante efectivo será designado um suplente para substituição daquele nos casos em que se encontre impossibilitado de desempenhar as suas funções.

3 — Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores, até ao máximo de três.

4 — Durante o funcionamento da comissão, qualquer das partes poderá proceder à substituição dos seus representantes, nos termos previstos no n.º 1.

5 — Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério do Trabalho, no prazo de 30 dias a partir da publicação deste acordo, a identificação dos seus representantes efectivos e suplentes.

### Cláusula 106.<sup>a</sup>

#### Funcionamento

1 — Salvo deliberação em contrário, a comissão funcionará nos serviços centrais da empresa, sendo-lhe assegurado por esta o apoio administrativo necessário.

2 — A ausência motivada por participação nos trabalhos da comissão dos representantes sindicais e respectivos assessores, quando trabalhadores da empresa, não poderá afectar os direitos daqueles, nomeadamente em matéria de remuneração.

3 — As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pela empresa, excepto no que diz respeito aos representantes dos sindicatos, ou seus assessores, que não sejam trabalhadores da empresa.

4 — A comissão reunirá a pedido de qualquer das partes outorgantes.

5 — Os pedidos deverão conter a indicação concreta das questões a tratar e serão enviados com a antecedência mínima de 10 dias sobre a data da reunião a que respeitam, salvo em casos de reconhecida urgência, em que aquela antecedência poderá ser reduzida até 5 dias.

6 — A direcção dos trabalhos competirá alternadamente a representantes de uma e da outra parte.

7 — Salvo deliberação que admita prorrogação, não poderão ser convocadas mais de duas reuniões nem ocupados mais de 15 dias com o tratamento do mesmo assunto.

### Cláusula 107.<sup>a</sup>

#### Atribuições

São atribuições da comissão paritária interpretar as cláusulas do presente AE e integrar eventuais lacunas bem como outras atribuições que venham a ser fixadas por acordo entre as partes.

### Cláusula 108.<sup>a</sup>

#### Deliberações

1 — A comissão só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, três representantes de cada uma das partes.

2 — Cada uma das partes dispõe de um voto.

3 — Salvo acordo em contrário, as deliberações de natureza interpretativa terão efeitos a partir da data de entrada em vigor do presente acordo.

4 — Das restantes deliberações fará obrigatoriamente parte a data de início de produção de efeitos.

5 — De cada reunião será lavrada acta, a qual será assinada por todos os participantes.

## CAPÍTULO XII

### Disposições finais

### Cláusula 109.<sup>a</sup>

#### Revogação da regulamentação anterior

1 — Com a entrada em vigor do presente AE é revogado o AE CTT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 21, de 8 de Junho de 1996, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 28, de 28 de Fevereiro de 1999, 30, de 15 de Agosto de 2000, 29, de 8 de Agosto de 2002, 29, de 8 de Agosto de 2004, e 27, de 22 de Julho de 2006.

2 — São igualmente revogados todos os protocolos, regulamentos e normativos que se mostrem contrários ao disposto no presente AE ou com ele incompatíveis.

### Cláusula 110.<sup>a</sup>

#### Carácter globalmente mais favorável

As condições de trabalho fixadas por este acordo são consideradas globalmente mais favoráveis do que as anteriores.

### Cláusula 111.<sup>a</sup>

#### Regime legal

Às situações que não sejam objecto de regulação pelo presente AE aplicam-se as disposições previstas no Código do Trabalho ou na legislação laboral avulsa, que em cada momento estiverem em vigor, nomeadamente nas seguintes matérias:

- Direitos de personalidade dos trabalhadores;
- Igualdade e não discriminação;
- Protecção da maternidade e paternidade;
- Trabalhador-estudante;
- Férias, feriados e faltas;
- Saúde, higiene e segurança no trabalho; regime disciplinar.

## CAPÍTULO XIII

### Disposições transitórias

### Cláusula 112.<sup>a</sup>

#### Licença ilimitada

1 — Aos trabalhadores admitidos até 31 de Dezembro de 1969 continuarão a ser aplicáveis os regimes previstos nas cláusulas 38.<sup>a</sup> a 43.<sup>a</sup> do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006.

2 — Aos trabalhadores referidos no número anterior, as ausências por motivo de licença ilimitada descontam-se na antiguidade na empresa.

### Cláusula 113.<sup>a</sup>

#### Reenquadramento profissional

1 — Com efeitos a contar da entrada em vigor do presente AE, os trabalhadores serão reenquadrados nas categorias profissionais previstas no anexo I, nos termos que constam do n.º 1 do anexo VI, mantendo a retribuição base que auferiam.

2 — Os grupos profissionais constantes do n.º 2 do anexo VI mantêm-se como residuais, com o respectivo conteúdo funcional constante do anexo I do AE 2006, sendo todos os demais extintos.

### Cláusula 114.<sup>a</sup>

#### Obras sociais

Os trabalhadores admitidos ao serviço da empresa após a entrada em vigor do presente AE poderão beneficiar mediante adesão individual nos termos da regulamentação



própria do esquema de obras sociais a que se refere a cláusula 101.ª enquanto se mantiverem vinculados à empresa por contrato individual de trabalho.

## ANEXO I

### Categorias profissionais e graus de qualificação

(cláusula 22.ª, n.ºs 1 e 2)

Categoria profissional	Grau de qualificação
Empregado/a de serviços gerais (ESG) . . . . .	I
Carteiro/a (CRT) . . . . .	II
Operador/a administrativo/a e de apoio ao negócio (OAN) . . . . .	II
Técnico/a (TCN) . . . . .	III
Técnico/a sénior (TSR) . . . . .	IV
Quadro superior (QS):	
Especialista I . . . . .	V
Especialista II . . . . .	VI
Especialista sénior . . . . .	VII

## ANEXO II

### Missão/conteúdo funcional

(cláusula 22.ª, n.º 3)

#### Grau de qualificação I

Executar actividades (manuais ou mecanizadas) de natureza elementar.

ESG — Empregado/empregada de serviços gerais

Efectuar actividades de suporte que não requeiram qualificação específica, nomeadamente no âmbito do registo e reprodução de dados e documentos, da limpeza e conservação de meios e infra-estruturas.

#### Grau de qualificação II

Executar a totalidade das operações incluídas no âmbito da actividade exercida, desde o contacto com o cliente (interno ou externo) até à finalização do serviço, operando os meios à sua disposição.

CRT — Carteiro/carteira

Executar tarefas inerentes à fase do ciclo operativo em que intervém.

Executar as tarefas inerentes às actividades de carga e descarga, acondicionamento, transporte, tratamento manual ou mecanizado de objectos postais, assegurando igualmente as decorrentes da operação dos meios utilizados, bem como a recolha dos indicadores de actividade.

Assegurar a recolha, distribuição, entrega e cobrança de objectos postais e outros serviços de terceiros.

Efectuar assistência e atendimento a clientes, em situações específicas, e colaborar na promoção e venda da gama de produtos e serviços comercializados pelos CTT.

OAN — Operador/operadora administrativo/a e de apoio ao negócio

Executar tarefas decorrentes do expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando o equipamento adequado (informático ou outro).

#### Grau de qualificação III

Organizar e executar as actividades ligadas à prossecução dos objectivos da respectiva área de trabalho, de forma a assegurar a satisfação dos clientes.

TCN — Técnico/técnica

Nas áreas operacionais:

Promover e comercializar o portefólio CTT, de acordo com os objectivos estabelecidos e as campanhas em curso;

Organizar e executar tarefas ligadas ao ciclo operacional dos correios, que requeiram conhecimento aprofundado deste ciclo e do portefólio CTT, visando melhorias de eficiência;

Executar os procedimentos necessários à finalização dos serviços, cobrança e assistência pós-venda, nos níveis de eficiência contratualizados com os clientes;

Monitorizar a satisfação dos clientes e promover a sua fidelização.

Nas áreas de apoio ao negócio:

Organizar e executar as tarefas decorrentes do expediente geral da empresa, que requeiram conhecimentos específicos (normas e regulamentos, processos de trabalho, tecnologia, etc.), utilizando o equipamento adequado;

Analisar a informação pertinente e efectuar propostas no sentido da melhoria dos procedimentos.

#### Grau de qualificação IV

Recolher e tratar a informação pertinente, por forma a monitorizar a satisfação e expectativas dos clientes e contribuir com propostas de solução para a resolução de problemas, de índole operacional.

TSR — Técnico/técnica sénior

Nas áreas operacionais:

Garantir a execução de processos operacionais;

Comercializar o portefólio de produtos e serviços, de acordo com a análise do mercado e concorrência, em função das necessidades e tendências identificadas;

Avaliar a satisfação dos clientes e propor medidas de fidelização e captação de receita;

Colaborar na análise de processos e procedimentos, redistribuição de recursos, organização de *layouts* e outros estudos que visem a adequação operacional ao intento estratégico;

Propor intervenções no sentido da optimização de processos, ganhos de eficiência e melhoria da qualidade de serviço.

Nas áreas de apoio ao negócio:

Garantir a execução de processos de suporte;

Propor as melhorias a introduzir nos processos e procedimentos de suporte, com vista à contínua adequação às necessidades do cliente interno e às actividades do negócio;

Promover a simplificação e a automatização de procedimentos, nomeadamente os decorrentes da recolha, tratamento, análise e disponibilização de informação;

Procurar, continuamente, ganhos de eficiência.

**Graus de qualificação v, vi e vii****QS — Quadros superiores**

Intervêm tecnicamente a nível da concepção, programação, execução e controlo das políticas empresariais, no âmbito dos processos de gestão em que se achem funcionalmente integrados.

**Grau de qualificação v****Especialista I**

Responsabilidade — o trabalho é-lhe atribuído com especificações e enquadramentos técnicos de pormenor, a partir dos quais actua com relativa autonomia. É sujeito a supervisão técnica frequente por parte do responsável imediato. Encarrega-se, esporadicamente, de garantir as articulações interfuncionais. Pode por vezes coordenar tecnicamente profissionais de qualificação igual ou inferior à sua.

Posicionamento estratégico — subordina o desenvolvimento dos seus trabalhos à observância dos enquadramentos de estratégia e de política empresarial que lhe são transmitidos, seguindo os planos e processos de actuação da sua unidade de colocação. Determina, com o responsável imediato, a sequência de actividades mais ajustada à consecução dos objectivos fixados, agindo numa perspectiva temporal de curto prazo, por norma decorrente do trabalho técnico especificamente atribuído.

Excelência técnica — detecta, analisa e trata os detalhes técnicos necessários à elaboração dos seus estudos e pareceres, por norma respeitantes à resolução de problemas confinados à área funcional respectiva. Presta atenção a factos e tendências envolventes que possam influenciar o seu trabalho. Atende a ideias de inovação, que procura incorporar na actuação prática, e age sobretudo a nível da execução técnica especializada. Possui a noção clara de que as necessidades do cliente, para o qual se acha orientado, deverão ser satisfeitas de forma adequada.

**Grau de qualificação vi****Especialista II**

Responsabilidade — o trabalho é-lhe atribuído com as orientações técnicas e de gestão consideradas mais relevantes, ficando sujeito a supervisão técnica, espaçada, pelo responsável imediato. Garante as articulações interfuncionais necessárias e pode coordenar tecnicamente, com ou sem carácter de continuidade, profissionais de qualificação igual ou inferior à sua.

Posicionamento estratégico — identifica os passos necessários para articular o desenvolvimento do seu trabalho com as estratégias e as políticas empresariais, cuja definição por vezes apoia, e possui a percepção clara dos pressupostos técnicos e das condicionantes delas decorrentes. Conhece, analisa e leva em conta a influência dos comportamentos organizacionais e as consequências do processo de mudança, procurando agir tecnicamente sobre eles.

Excelência técnica — desenvolve projectos, acções e pareceres de considerável complexidade, identificando e estudando os aspectos relevantes, e determinando, por via de regra com algum apoio da sua supervisão técnica, os

passos necessários para a realização dos objectivos fixados. Concretiza o seu trabalho, preponderantemente, a nível da execução técnica especializada, podendo também actuar, algumas vezes, no âmbito da concepção de instrumentos de gestão. Aberto frequentemente à pesquisa e adopção das melhores práticas, que subordina a uma orientação clara para o cliente.

**Grau de qualificação vii****Especialista sénior**

Responsabilidade — o trabalho é-lhe por via de regra confiado com explicitação dos objectivos finais, apenas condicionado pelas estratégias e políticas empresariais. Conduz, com grande autonomia técnica, projectos, acções e estudos de elevada complexidade, com implicações importantes para a gestão global da empresa. Pode coordenar tecnicamente, com ou sem carácter de continuidade, profissionais da mais elevada qualificação.

Posicionamento estratégico — participa de forma determinante na concepção das estratégias e das políticas empresariais, desenvolvendo-as posteriormente em objectivos específicos, planos, projectos, acções e soluções técnicas e de gestão. Contribui frequentemente, em grande parte por iniciativa própria, para a alteração de sistemas e instrumentos de gestão, concretizando soluções com impacte significativo em toda a organização e muito relevantes no que respeita ao processo de mudança empresarial.

Excelência técnica — decompõe com facilidade e segurança problemas complexos nos seus detalhes mais relevantes, analisa e articula os aspectos quantitativos e qualitativos, desenvolve abordagens profundas e criativas sobre as opções possíveis e suas implicações a nível empresarial e propõe soluções ajustadas e inovadoras. Trabalha com frequência a elevado nível de concepção técnica. Distingue-se por uma atitude permanente de procura, estudo e implementação das melhores práticas. Assume como prioridade a orientação para o cliente, incorporando-a por sistema nos trabalhos e projectos que concretiza.

**ANEXO III****Bandas salariais de referência**(cláusula 66.<sup>a</sup>, n.º 1)

Grau de qualificação	Bandas salariais de referência	
	Limite mínimo	Limite máximo
I	500	900
II	540	1 200
III	590	1 500
IV	660	1 800
V	850	1 745
VI	1 745	2 235
VII	2 105	2 650

## ANEXO IV

## Progressão salarial garantida

## QUADRO N.º 1

(cláusula 68.ª, n.ºs 5 e 6)

(Em euros)

Grau de qualificação	Posição inicial	Posições de referência						
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
I	500	-	540	590	627,20	656,80	719,60	771
II	540	590	627,20	656,80	730	812,20	894,40	976,60
III	590	627,20	656,80	730	843	976,60	1 151,40	1 326,20
IV	660	-	730	843	976,60	1 151,40	1 326,20	1 513,10

## QUADRO N.º 2

(cláusula 68.ª, n.ºs 7 e 8)

(Em euros)

1 Grupo profissional (AE 2006)	2 Categoria (AE 2006)	3 Vencimento de referência inicial	4 Próximo vencimento de referência	5 Posições de referência					
				P1	P2	P3	P4	P5	P6
OPT	H	765,50	841,70						
TSG	F	656,80	711,90					764,20	841,70
	G	711,90	765,50						841,70
	H	765,50	841,70						
MOT	J	940,80							976,60
TRP	J	940,80	-						976,60
TIE	I'	887,70	940,80						976,60
	J	940,80	-						976,60
CRT	E	627,20	656,80		710,30	764,20	817,70	912,70	976,60
	F	656,80	711,90			764,20	817,70	912,70	976,60
	G	711,90	765,50				817,70	912,70	976,60
	H	765,50	841,70					912,70	976,60
	I	841,70	940,80						976,60
	J	940,80	-						976,60
TAC	H	765,50	841,70				912,70	1 029,40	1 190,90
	I	841,70	940,80					1 029,40	1 190,90
	J	940,80	1 063,60						1 190,90
	K	1 063,60	1 190,90				-		
TRA	I	841,70	940,80			1 029,40	1 135,20	1 241,10	1 336,40
	J	940,80	1 063,60				1 135,20	1 241,10	1 336,40
	K	1 063,60	1 190,90					1 241,10	1 336,40
	L	1 190,90						1 241,10	1 336,40
	L1	1 265,30							1 336,40
TPG	F	656,80	711,90	764,20	867,10	987,00	1 107,00	1 226,90	1 336,40
	G	711,90	765,50	817,70	912,70	1 029,40	1 135,20	1 241,10	1 336,40
	H	765,50	841,70		912,70	1 029,40	1 135,20	1 241,10	1 336,40
	I	841,70	940,80			1 029,40	1 135,20	1 241,10	1 336,40
	J	940,80	1 063,60				1 135,20	1 241,10	1 336,40
	K	1 063,60	1 190,90					1 241,10	1 336,40
	L	1 190,90	1 265,30						1 336,40
	L1	1 265,30							1 336,40
OSI/TEP	I	841,70	940,80			1 029,40	1 135,20	1 241,10	1 336,40
	J	940,80	1 063,60				1 135,20	1 241,10	1 336,40
	K	1 063,60	1 190,90					1 241,10	1 336,40
	L	1 190,90	1 265,30						1 336,40
	L1	1 265,30							1 336,40
EDC/TCF	K	1 063,60	1 190,90			1 241,10	1 322,30	1 417,70	1 513,10
	L	1 190,90	1 265,30				1 322,30	1 417,70	1 513,10
	L1	1 265,30	-				1 322,30	1 417,70	1 513,10
	L2	1 346,80	-					1 417,70	1 513,10
	M1	1 434,80							1 513,10
	J	940,80	1 063,60		1 135,20	1 241,10	1 322,30	1 417,70	1 513,10

(Em euros)

1 Grupo profissional (AE 2006)	2 Categoria (AE 2006)	3 Vencimento de referência inicial	4 Próximo vencimento de referência	5 Posições de referência					
				P1	P2	P3	P4	P5	P6
ASG	K	1 063,60	1 190,90			1 241,10	1 322,30	1 417,70	1 513,10
	L	1 190,90	1 265,30				1 322,30	1 417,70	1 513,10
	L1	1 265,30	1 346,80					1 417,70	1 513,10
	L2	1 346,80	1 434,80						1 513,10
	M1	1 434,80							1 513,10
TDG	J	940,80	1 063,60		1 135,20	1 241,10	1 322,30	1 417,70	1 513,10
	K	1 063,60	1 190,90			1 241,10	1 322,30	1 417,70	1 513,10
	L	1 190,90	1 265,30				1 322,30	1 417,70	1 513,10
	L1	1 265,30	1 346,80					1 417,70	1 513,10
	L2	1 346,80	1 434,80						1 513,10
	M1	1 434,80	1 513,10						1 513,10

## ANEXO V

## Cláusulas de expressão pecuniária

- 1) Diuturnidades (cláusula 69.<sup>a</sup>) — €29,91.
- 2) Compensação por horário descontínuo (cláusula 74.<sup>a</sup>) — €32,46/mês.
- 3) Subsídio de condução (cláusula 79.<sup>a</sup>):
  - a) Automóvel/motociclo — €2,13/dia;
  - b) Velocípedes — €1,17/dia.

- 4) Subsídio de refeição (cláusula 81.<sup>a</sup>) — €8,87/dia.
- 5) Subsídio de pequeno-almoço (cláusula 83.<sup>a</sup>) — €1,81/dia.

## ANEXO VI

(cláusula 113.<sup>a</sup>)

1 — Tabela de integração dos grupos e níveis profissionais previstos no AE 2006 nos graus de qualificação e categorias profissionais constantes do presente AE:

Grupo profissional/nível profissional (AE 2006)	Grau de qualificação (AE)	Categoria profissional (AE)
OPT; TSG; VIG .....	I	Empregado(a) de serviços gerais.
CRT .....	II	Carteiro(a).
TAC; TIE; TRP .....	II	Operador(a) administrativo(a) e de apoio ao negócio.
TPG; TRA .....	III	Técnico(a).
ASG, EDC, TCF .....	IV	Técnico(a) sénior.
Especialista .....	V	Quadro superior.
Assessoria .....	VI	Quadro superior.
Consultor(a) .....	VII	Quadro superior.

## 2 — Grupos profissionais residuais:

Grupos profissionais residuais (AE 2006)	Grau de qualificação (AE)
MOT .....	II
OSI, TEP .....	III
TDG .....	IV

Lisboa, 14 de Março de 2008.

Pelos CTT — Correios de Portugal, S. A.:

*Luís Filipe Nunes Coimbra Nazaré*, presidente do conselho de administração.

*Pedro Amadeu de Albuquerque Santos Coelho*, vice-presidente do conselho de administração.

Pelo SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média:

*Manuel Matias Ferreira da Silva*, secretário-geral.

*José António de Jesus Arsénio*, secretário nacional.

*Fernando Nogueira*, secretário nacional.

*António Rodrigues Pica*, secretário nacional.

Pelo SICOMP — Sindicato das Comunicações de Portugal:

*Vítor Manuel Martins*, presidente da direcção nacional.

*Rui Jorge Abrantes Duarte*, vice-presidente da direcção nacional.

*Carlos Carronda*, dirigente executivo.

Pela CGSI — Confederação Geral dos Sindicatos Independentes:

*Amândio Cerdeira Madaleno*, coordenador-geral.

*António José de Jesus Pombo*, coordenador.

*Elisabete Maria Ribeiro Cruz Barata Batista*, coordenadora-tesoureira.

Pelo Sindicato dos Economistas, representado pela FEN-SIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros:

*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto*, mandatária.

Pelo FENTCOP — Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas:

*José Aníbal da Cruz Luís*, secretário-geral.

*José Maria dos Reis Francisco*, secretário-geral-adjunto.

*José Carlos Pereira Rei*, vice-secretário-geral.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros:

*Pedro Manuel de Oliveira Gamboa*, mandatário.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto*, mandatária.

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros (em representação do SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante e do SE — Sindicato dos Economistas):

*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto*, mandatária.

Pelo SNAQ — Sindicato Nacional de Quadros Técnicos:

*Vitor Manuel Martins*, mandatário.

Pelo SPEUE — Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia:

*José de Lima Barbosa*, presidente da direcção nacional.

*Alfredo de Pina Gomes de Pinho*, vice-presidente.

*João Manuel Granjo Machado Lima*, director.

*Joaquim Vieira Soares*, director.

*António Moreira dos Santos*, director.

Depositado em 28 de Março de 2008, a fl. 195 do livro n.º 10, com o n.º 45/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

(Euros)

Nível	Valor do nível	Escalaões			
		A	B	C	D
16	1 904,78	2 018,69	2 159,50	2 466,13	
15	1 756,74	1 851,41	1 981,31	2 262,52	
14	1 605,75	1 693,34	1 813,34		
13	1 467,52	1 549,95	1 658,45		
12	1 357,31	1 433,64	1 532,23		
11	1 262,68	1 326,77	1 419,51		
10	1 143,27	1 212,11	1 296,73		
9	1 049,64	1 104,56	1 182,17		
8	950,90	1 004,07	1 073,77		
7	882,55	926,99	991,73		
6	838,82	881,18	942,65		
5	751,61	798,46	854,13		
4	662,64	705,30			
3	587,17	626,96			
2	526,66	562,32			
1	468,37	501,17			

QUADRO N.º 2

## Pensões mínimas de reforma (cláusula 123.ª, n.º 2)

Grupo		Nível	Euros
A		5	827,98
B	Encarregado	3	624,83
	Apoio especializado		
	Supervisor	2	550,96
	Apoio geral		
	Encarregado de cafetaria	1	468,37
	Encarregado de limpeza		
	Apoio auxiliar		

## AE entre o Banco de Portugal e o Sindicato dos Bancários do Norte — Alteração salarial e outras.

Entre o Banco de Portugal e o Sindicato dos Bancários do Norte, abaixo signatários, foi acordado introduzir as seguintes alterações aos anexos III, V e VI do AE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2007:

## ANEXO III

## Tabela salarial

(Euros)

Nível	Valor do nível	Escalaões			
		A	B	C	D
18	2 656,31	2 996,13	3 364,25	3 845,65	4 233,69
17	2 401,87	2 589,11	2 791,54	3 190,35	3 512,82
16	2 234,63	2 367,50	2 533,19	2 893,01	
15	2 058,67	2 169,78	2 321,53	2 651,39	
14	1 878,86	1 980,69	2 121,46		
13	1 705,21	1 800,94	1 927,24		
12	1 561,57	1 649,09	1 762,87		
11	1 438,45	1 510,58	1 616,46		
10	1 286,60	1 363,45	1 458,66		
9	1 180,41	1 242,49	1 329,39		
8	1 069,35	1 128,29	1 207,09		
7	989,58	1 038,93	1 111,88		
6	935,71	982,29	1 051,24		
5	827,98	879,59	941,05		
4	718,71	765,19			
3	624,83	667,21			
2	550,96	588,41			
1	468,37	501,20			

## ANEXO V

QUADRO N.º 1

## Tabela de pensões de reforma

(com 35 ou mais anos de serviço)

(Euros)

Nível	Valor do nível	Escalaões			
		A	B	C	D
18	2 286,30	2 578,64	2 895,65	3 309,82	3 644,29
17	2 063,14	2 224,14	2 397,80	2 740,33	3 017,01

## ANEXO VI

## Cláusulas de expressão pecuniária

(Euros)

Cláusula	Designação	Valor
Cláusula 27.ª, n.º 3	Indemnização por morte/acidente de trabalho.	144 111,73
Cláusula 88.ª	Subsídio de almoço	10,43
Cláusula 86.ª, n.º 1, alínea a).	Diuturnidades (antiguidade)	39,80
Cláusula 87.ª, n.º 1:	Anuidades:	
Alínea a)	1.ª	7,96
Alínea b)	2.ª	15,92
Alínea c)	3.ª	23,88
Alínea d)	4.ª	31,84
Cláusula 92.ª:	Despesas com deslocações:	
N.º 4	Em território português	49,00
N.º 4	No estrangeiro	171,44
N.º 6	Deslocação diária (uma só refeição).	15,23
N.º 10	Indemnização por morte/acidente de viagem.	144 111,73
Cláusula 89.ª	Abono para falhas (mensal)	131,33
Cláusula 90.ª	Subsídio de claviculário (mensal)	131,33
Cláusula 95.ª	Subsídio a trabalhador-estudante (mensal).	18,76

(Euros)		
Cláusula	Designação	Valor
Cláusula 96. <sup>a</sup> . . . .	Subsídio infantil (mensal) . . . . .	24,45
Cláusula 97. <sup>a</sup> :	Subsídio de estudo (trimestral):	
N.º 1, alínea a)	Do 1.º ao 4.º ano de escolaridade	27,18
N.º 1, alínea b)	5.º e 6.º anos de escolaridade .	38,42
N.º 1, alínea c)	Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade	47,75
N.º 1, alínea d)	Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade.	57,99
N.º 1, alínea e)	Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior.	66,45
Cláusula 143. <sup>a</sup> . . .	Crédito à habitação . . . . .	176 000

### Declaração

Os outorgantes do presente AE mais acordam que:

a) De acordo com a cláusula 3.<sup>a</sup>, n.º 3, do AE, terão efeitos desde 1 de Janeiro de 2008 a tabela salarial e todas as prestações pecuniárias decorrentes desta revisão, com excepção das remunerações do trabalho suplementar e das

ajudas de custo, que terão efeito a partir de 1 de Fevereiro de 2008;

b) Se mantém em vigor todo o clausulado do AE publicado no *Boletim* referido no início do presente documento;

c) Estima-se que o número de trabalhadores abrangidos por estas alterações será de 150.

Lisboa, 13 de Março de 2008.

Pelo Banco de Portugal:

*Vítor Manuel da Silva Rodrigues Pessoa*, mandatário.  
*António Pinto Pereira*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

*Domingos Ferreira Teixeira Guimarães*, mandatário.  
*Vitorino António Ribeiro*, mandatário.

Depositado em 27 de Março de 2008, a fl. 195 do livro n.º 10, com o n.º 43/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### Sindicato dos Médicos do Norte — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral extraordinária de 27 Fevereiro 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 19, de 22 de Maio de 2005.

#### CAPÍTULO I

#### Da denominação, sede, âmbito e fins

#### Artigo 4.º

#### Âmbito geográfico

1 — .....  
§ único. (*Eliminado.*)

2 — O SMN poderá aceitar a inscrição de médicos que exerçam a sua actividade em distritos pertencentes à área geográfica da zona centro e à área geográfica da zona sul, e disso será dado conhecimento ao Sindicato de Médicos da Zona Centro e ao Sindicato dos Médicos da Zona Sul, respectivamente.

3 — Os médicos inscritos no SMN, que venham a exercer a sua actividade em área geográfica pertencente a distritos não abrangidos pelo SMN, manterão a sua inscrição, desde que não manifestem vontade contrária. Deste facto dará conhecimento o SMN ao respectivo sindicato da área geográfica da actividade do médico.

## CAPÍTULO II

### Dos sócios

#### Artigo 8.º

##### Aquisição da qualidade de sócio

- 1 — .....  
 2 — *(Eliminado.)*  
 3 — *(Passa a ser artigo 2.º)*  
 4 — *(Passa a ser o artigo 3.º)*  
 § único. ....  
 5 — *(Antigo n.º 6, com nova redacção.)* — A direcção poderá conceder, em casos especiais e por período determinado, a suspensão do pagamento de quotas, sem prejuízo da manutenção da condição de sócio.  
 6 — *(Eliminado.)*

#### Artigo 9.º

##### Perda da qualidade de sócio

- 1 — .....  
 2 — Deixarem de exercer a actividade profissional médica.  
 3 — .....  
 4 — .....

#### Artigo 13.º

##### Quotização

- 1 — O valor da quota mensal será determinado pela assembleia geral, sob proposta da direcção.  
 2 — .....  
 3 — Estão isentos do pagamento de quotas os sócios que se encontrem em situações de desemprego, reforma ou ainda os casos especiais contemplados no n.º 5 do artigo 8.º

## SECÇÃO VI

### Da assembleia geral

#### Artigo 35.º

##### Atribuições da assembleia geral

- a) .....  
 b) .....  
 c) .....  
 d) .....  
 e) .....  
 f) .....  
 g) .....

h) Autorizar a direcção a contrair empréstimos superiores a €10 000 e adquirir, alienar ou onerar bens imóveis.

- i) .....  
 j) .....  
 k) .....

## SECÇÃO XII

### Dos núcleos sindicais

#### Artigo 51.º

##### Núcleos sindicais

1 — O núcleo sindical é o conjunto de todos os sócios que trabalham num estabelecimento de saúde, num agrupamento de estabelecimentos de saúde, ou em outros locais desde que exerçam a sua actividade profissional por conta de outrem.

2 — Quando o número de sócios de um estabelecimento de saúde for inferior a 10 o núcleo sindical será constituído pelos sócios de dois ou mais estabelecimentos de saúde, ou de outros locais de trabalho próximos, até atingir ou aproximar aquele número.

3 — A área geográfica de um núcleo sindical não deve, em princípio, ultrapassar a área de um distrito.

4 — .....

#### Artigo 52.º

##### Competência do núcleo sindical

1 — Os núcleos sindicais são os órgãos de base de toda a estrutura sindical, competindo-lhes exprimir a vontade do conjunto dos médicos sindicalizados e eleger os delegados sindicais.

2 — Compete ainda ao núcleo sindical que tiver regulamento interno aprovado proceder à destituição dos delegados sindicais.

## CAPÍTULO IX

### Das disposições transitórias

#### Artigo 69.º

##### Quotas

Até decisão nesse sentido tomada pela assembleia geral o valor da quota mensal é fixado em 0,6% dos vencimentos líquidos mensais dos associados.

## ANEXO IV

### Regulamento dos delegados sindicais

#### Artigo 1.º

1 — Os delegados sindicais são eleitos por lista ou individualmente pelos sócios do Sindicato, pertencentes ao respectivo núcleo, sendo a regularidade do processo eleitoral assegurada pela direcção do Sindicato.

2 — A direcção do Sindicato pode nomear representantes sindicais nos núcleos onde não seja possível proceder de acordo com a alínea anterior.

3 — O número de delegados sindicais efectivos por cada núcleo sindical será conforme o número de sindicalizados, do seguinte modo:

- Menos de 50 sócios — 1 delegado e 2 suplentes;
- De 50 a 99 sócios — 2 delegados e 4 suplentes;
- De 100 a 199 sócios — 3 delegados e 6 suplentes;
- De 200 a 499 sócios — 6 delegados e 12 suplentes;

E superior a 500 sócios — o número de delegados resultante da aplicação da seguinte fórmula:

$$6 + [(número de trabalhadores - 500) : 200]$$

(o resultado apurado é sempre arredondado para unidade imediatamente superior.)

4 — Em caso de demissão, doença ou impedimento, os delegados efectivos serão substituídos em absoluto pelos delegados suplentes, pela ordem da acta de eleição, sendo no caso de doença ou impedimento durante o período da sua duração.

5 — A direcção do Sindicato pode nomear, no caso de demissão, doença ou impedimento, representantes sindicais, nos núcleos onde não seja possível proceder de acordo com a alínea anterior.

6 — (Anterior n.º 3.)

#### Artigo 2.º

1 — A duração do mandato dos delegados sindicais é a mesma da direcção do Sindicato, podendo ser reeleitos por mandatos sucessivos.

2 — Independentemente do prazo estipulado no número anterior, o mandato dos delegados sindicais cessa com a eleição de nova direcção, mantendo-se contudo no exercício de funções até serem substituídos.

#### Artigo 3.º

1 — A eleição, substituição e destituição dos delegados serão comunicadas pela direcção às entidades patronais directamente interessadas.

2 — .....

#### Artigo 4.º

1 — Os delegados sindicais podem ser destituídos pelos sócios que integram o respectivo núcleo sindical que os elegeram, pelo respectivo núcleo sindical que tenha regulamento interno aprovado ou pela direcção do Sindicato quando o respectivo núcleo não tenha regulamento interno aprovado.

2 — A destituição dos delegados não depende da duração do exercício das funções, mas sim da perda de confiança na manutenção dos seus cargos, por parte dos membros que o elegeram ou por parte da direcção do Sindicato.

3 — A eleição de novos delegados sindicais deve realizar-se no prazo máximo de 30 dias após a destituição ou termo do mandato.

Registados em 25 de Março de 2008, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 14, a fl. 115 do livro n.º 2.

### União dos Sindicatos do Distrito de Beja/CGTP-IN (USBEJA/CGTP-IN) — Alteração

Alteração, aprovada em plenário de 29 de Fevereiro de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 1999.

#### SECÇÃO V

#### Direcção

#### Artigo 33.º

#### Composição

A direcção é composta por 22 membros efectivos eleitos pelo plenário eleitoral.

Registados em 27 de Março de 2008, nos termos do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 16/2008, a fl. 115 do livro n.º 2.

### SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal — Alteração

Alteração aprovada em conselho permanente geral realizada em 22 de Novembro de 2007 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2005

**Redacção integral dos estatutos do SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal, após alterações aprovadas na reunião do conselho permanente de 22 de Novembro de 2007.**

#### Declaração de princípios

1 — O SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal proclama-se dos valores do sindicalismo democrático, moderno, livre e independente, não abdicando da liberdade e autonomia em relação a associações ou partidos políticos, às confissões religiosas e ao Estado.

2 — O SISEP proporcionará aos seus associados uma participação activa em todos os aspectos da vida sindical, não só nos previstos estatutos, mas também através de criação de mecanismos de contacto permanente com os trabalhadores, quer informando-os com regularidade e verdade, quer auscultando as suas opiniões sobre os problemas de interesse comum.

3 — O SISEP lutará pela melhoria das condições de vida dos trabalhadores e por padrões salariais e profissionais semelhantes aos usufruídos nos restantes países da Comunidade Europeia.

4 — O SISEP garantirá a livre negociação das convenções colectivas de trabalho segundo o princípio da boa fé negocial.

5 — O SISEP garantirá o livre acesso ao exercício da actividade sindical, bem como do direito de tendência dos associados, de acordo com o regulamento de tendências nos termos previstos nestes estatutos.

6 — O SISEP lutará por proporcionar aos seus associados benefícios de largo alcance social, a serem concedidos ou gratuitamente ou a preços simbólicos.



## CAPÍTULO I

### Natureza e objectivos

#### Artigo 1.º

##### Denominação, âmbito e sede

1 — O SISEP é composto por todos os trabalhadores que, independentemente da sua profissão, função ou categoria profissional, exercem a sua actividade no sector de seguros e a ele livremente adiram.

2 — O SISEP abrange todo o território nacional e tem a sua sede em Lisboa.

#### Artigo 2.º

##### Objectivos

Promover a defesa dos direitos e dos interesses dos seus associados, nomeadamente:

a) Intervir em todos os problemas que afectem os trabalhadores;

b) Lutar pelas justas reivindicações dos seus associados tendentes a aumentar o seu bem social, económico e intelectual;

c) Promover a formação sindical e profissional;

d) Lutar pela feitura de leis que defendam verdadeiramente os trabalhadores;

e) Proporcionar aos associados condições para o devido aproveitamento dos seus tempos livres, quer através de realizações autónomas, quer em colaboração com outras instituições onde o SISEP esteja (ou não) inscrito e ou ligado por protocolos e ou acordos de âmbito geral nos campos cultural, recreativo e desportivo.

#### Artigo 3.º

##### Atribuições

O SISEP tem por atribuições:

a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;

b) Participar na elaboração de legislação de trabalho;

c) Participar na gestão de instituições que visam satisfazer os interesses dos trabalhadores;

d) Participar no controlo de execução dos planos económicos e sociais;

e) Velar pelo cumprimento das convenções de trabalho e pelo respeito de toda a legislação laboral;

f) Intervir na defesa dos seus associados em processos disciplinares e de despedimento;

g) Prestar gratuitamente assistência sindical jurídica;

h) Decretar a greve e pôr-lhe termo;

i) Aderir a organizações sindicais nacionais ou estrangeiras, nos termos destes estatutos;

j) Promover o direito à protecção na doença, no desemprego e na velhice;

k) Promover o pleno emprego;

l) Promover o direito ao trabalho sem quaisquer discriminações;

m) Promover o direito de igualdade de oportunidades;

n) Promover a segurança no emprego;

o) Promover a formação e reconversão profissionais e a formação de novos trabalhadores e mediadores;

p) Promover as condições dignas em termos de higiene e segurança em todos os locais de trabalho.

## CAPÍTULO II

### Composição, direitos e deveres

#### Artigo 4.º

##### Dos sócios

1 — O pedido de admissão do sócio é feito directamente à direcção do SISEP ou através de um delegado sindical de empresa.

2 — O pedido de admissão implica a aceitação expressa da declaração de princípios e dos estatutos.

3 — A direcção poderá recusar a admissão de um candidato, devendo remeter o respectivo processo ao conselho de disciplina e fiscalização no prazo de 15 dias, informando o candidato.

4 — O conselho de disciplina e fiscalização, ouvido o interessado, decidirá em definitivo na sua primeira reunião subsequente à recepção do processo.

5 — A quota sindical é 1% sobre o valor da remuneração ilíquida.

6 — As situações de pré-reforma e reforma não dispensam o pagamento de quota.

7 — Os trabalhadores que se encontrem na situação de pré-reforma continuam a pagar na íntegra a sua quotização sindical.

8 — Os trabalhadores na situação de reforma pagarão 0,5% da quota.

9 — Sócios honorários são aquelas personalidades que, não podendo ser sócios efectivos, prestaram elevados serviços ao SISEP ou se distinguiram no desempenho de funções.

10 — A categoria de sócio honorário é atribuída pelo conselho permanente, por maioria simples de votos dos membros presentes.

11 — A quota de sócio honorário é facultativa e o montante respectivo fica ao seu critério.

#### Artigo 5.º

##### Direitos dos sócios

São direitos dos sócios:

1) Participar em toda a actividade do Sindicato, de acordo com os estatutos;

2) Eleger e ser eleito para os órgãos do Sindicato;

3) Beneficiar dos serviços do Sindicato e de todas as suas actividades nos vários campos;

4) Ser informado de toda a actividade sindical;

5) Recorrer para o conselho permanente de decisões de outros órgãos;

6) Beneficiar de compensação por salários perdidos por ou em consequência de actividades sindicais.

#### Artigo 6.º

##### Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

1) Cumprir os estatutos;

2) Desempenhar os lugares para que forem eleitos e quando os tenham aceite;

3) Cumprir as deliberações dos órgãos do Sindicato;

4) Divulgar os princípios do Sindicato;

- 5) Pagar mensalmente as quotas;
- 6) Adquirir o cartão sindical;
- 7) Comunicar ao Sindicato qualquer alteração de residência, estado civil, situação profissional, serviço militar, reforma, etc.;
- 8) Devolver o cartão sindical quando tenha perdido a qualidade de sócio.

#### Artigo 7.º

##### Medidas disciplinares

1 — Podem ser aplicadas medidas disciplinares aos sócios.

2 — As medidas serão do seguinte teor, consoante a gravidade da falta cometida:

- a) Repreensão escrita aos sócios que não cumpram os deveres previstos no artigo 6.º, n.ºs 1 a 5;
- b) Repreensão registada, no caso de reincidência;
- c) Suspensão, entre 30 e 180 dias, dos sócios que voltem a reincidir após a sanção prevista na alínea b) deste parágrafo;
- d) Expulsão dos sócios que comprovadamente prejudiquem os interesses do Sindicato e violem sistematicamente os estatutos.

3 — Nenhuma sanção será aplicada sem que seja instaurado um processo e concedidos ao acusado todos os meios de defesa.

4 — Para a instauração do processo será entregue ao acusado uma nota de culpa, em que lhe serão apresentadas todas as acusações feitas e a que o mesmo terá de responder no prazo máximo de 20 dias:

- a) A entrega da nota de culpa será feita em carta registada, com aviso de recepção;
- b) O sócio deverá seguir o mesmo procedimento na sua resposta à nota de culpa;
- c) A falta de resposta no prazo indicado pressupõe, pela parte do sócio, aceitação da acusação de que é alvo e a desistência do seu direito a recurso.

5 — Ao sócio, exceptuando o previsto na alínea c) do n.º 4, cabe sempre o direito de recurso para o conselho permanente.

6 — O sócio acusado poderá requerer todas as diligências necessárias para a averiguação da verdade e apresentar as testemunhas que entender, no máximo de 10, sendo 3 por cada facto constante da nota de culpa.

7 — A acção disciplinar deve ser exercida no prazo máximo de 30 dias a partir do conhecimento de quaisquer dos órgãos do Sindicato.

8 — A infracção disciplinar prescreve no fim de 180 dias a partir do momento em que foi cometida.

9 — Cabe ao conselho de disciplina e fiscalização a competência para o levantamento e condução dos processos disciplinares.

#### Artigo 8.º

##### Demissões

Perdem a qualidade de sócios os que:

- a) Pedirem a demissão por escrito;
- b) Deixem de exercer a actividade no sector;

- c) Deixem de pagar a quota estatutária por período superior a três meses, excepto quando na situação de licença sem vencimento ou cumprimento de serviço militar.

#### Artigo 9.º

##### Readmissão

Podem ser readmitidos como sócios nas circunstâncias determinadas para a sua admissão, excepto em caso de expulsão, caso em que o conselho permanente, ouvido o conselho de disciplina e fiscalização, pode decidir sobre a readmissão.

### CAPÍTULO III

#### Organização nacional

#### Artigo 10.º

##### Assembleia geral

1 — A assembleia geral do SISEP é constituída por todos os sócios do Sindicato, no pleno uso dos seus direitos e funcionará num único círculo nacional:

2 — A assembleia geral reúne ordinariamente de quatro em quatro anos para:

- a) Eleger a mesa da assembleia geral;
- b) Eleger o conselho permanente;
- c) Eleger o conselho de disciplina e fiscalização;
- d) Eleger a direcção.

3 — Reúne extraordinariamente para se pronunciar sobre a extinção ou dissolução do SISEP, a pedido de:

- a) 30% dos sócios do Sindicato;
- b) De três quartos dos membros efectivos do conselho permanente, ou da direcção.

4 — A reunião ordinária é convocada com 60 dias de antecedência e a extraordinária com 30.

#### Artigo 11.º

##### Mesa da assembleia geral

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente, um secretário e dois vogais.

2 — A mesa da assembleia geral tem a seu cargo a organização dos cadernos eleitorais e a fiscalização de todos os actos eleitorais.

3 — Compete à mesa da assembleia geral assinar as actas dos actos eleitorais e publicar os respectivos resultados.

4 — No caso de actos eleitorais, cada lista concorrente nomeará um elemento para, em conjunto com a mesa de assembleia geral, organizar, coordenar e fiscalizar esses actos.

5 — Cabe ao presidente convocar a assembleia geral.

#### Artigo 12.º

##### Conselho permanente

1 — O conselho permanente é o órgão máximo entre os actos eleitorais e é composto por:

- a) Um presidente, que é o primeiro nome da lista que obtiver o maior número de votos em assembleia eleitoral, e

dois vice-presidentes eleitos na primeira reunião do órgão, por maioria simples;

b) Cinco representantes da região Norte, dois da região Centro, sete da região de Lisboa e Vale do Tejo, dois do Alentejo e dois do Algarve;

c) A estes representantes corresponderá um número de suplentes de 50% ou o mínimo de um por região;

d) O presidente do CDF ou, na sua falta, o vice-presidente, o presidente da direcção e a comissão executiva são membros do conselho permanente, detendo os mesmos direitos que os membros eleitos;

e) Os membros do conselho permanente são eleitos entre as listas completas nominativas concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt;

f) Os membros eleitos do conselho permanente poderão ser requisitados para a direcção, a tempo parcial ou inteiro, como vogais de pleno direito;

g) O presidente do conselho permanente integra a direcção com direito a voto.

2 — Cabe ao presidente convocar o conselho permanente no prazo de 15 dias para as reuniões extraordinárias e de 30 dias para as ordinárias.

3 — O conselho permanente reunirá extraordinariamente a pedido de dois terços dos seus membros ou da direcção.

4 — O conselho permanente reúne obrigatoriamente nas seguintes situações:

a) Aprovar a proposta da tabela salarial;

b) Aprovar as alterações gerais e globais ao CCT;

c) Alterar os estatutos, para o que se exige uma maioria de três quartos dos membros presentes, com convocatória expressa para o efeito;

d) Decretar a greve;

e) Alterar as quotas;

f) Deliberar sob proposta da direcção acerca da associação do Sindicato a qualquer organização sindical nacional ou estrangeira, bem como a fusão com outro ou outros sindicatos;

g) No caso de demissão dos órgãos, nomear os respectivos órgãos de gestão até à sua eleição no prazo de 90 dias;

h) Eleger sob proposta da direcção os membros do SI-SEP com assento nas organizações sindicais nacionais ou estrangeiras;

i) Aprovar o relatório do conselho de disciplina e fiscalização e o orçamento;

j) Manter-se em reunião permanente aquando da negociação da tabela salarial e ou do CCT;

k) Dar parecer sobre a criação de comissões julgadas necessárias à defesa dos interesses dos associados;

l) Pronunciar-se sobre a demissão da direcção, sendo necessários quatro quintos de votos favoráveis dos seus membros;

m) Pronunciar-se sobre todas as questões que os órgãos do Sindicato lhe coloquem e deliberar sobre quaisquer assuntos que não sejam da competência de outro órgão.

### Artigo 13.º

#### Conselho de disciplina e fiscalização

1 — O conselho de disciplina e fiscalização é composto por três elementos efectivos e dois suplentes.

2 — A ordenação da lista será feita de acordo com os cargos a desempenhar, isto é: um presidente, um vice-presidente, um vogal e dois suplentes.

3 — O conselho de disciplina e fiscalização reúne ordinariamente para dar parecer sobre as contas do Sindicato, que lhe serão presentes até 10 dias úteis antes da data do conselho permanente que as apreciará.

4 — As reuniões do conselho de disciplina e fiscalização só poderão realizar-se com a presença da maioria dos seus membros.

5 — O conselho de disciplina e fiscalização terá acesso, sempre que o entender, aos documentos de tesouraria e contabilidade do Sindicato.

6 — Ao conselho de disciplina e fiscalização serão fornecidos balancetes mensais.

### Artigo 14.º

#### Direcção

1 — A direcção é constituída por um presidente, um presidente-adjunto, dois vice-presidentes e de três a sete vogais, sendo eleita a lista que somar o maior número de votos, em eleição universal, directa e secreta, num círculo único nacional.

2 — Na sua primeira reunião a direcção aprovará o seu regulamento interno de funcionamento e procederá à distribuição de pelouros.

3 — A direcção terá uma comissão executiva, da responsabilidade do seu presidente, encarregando-se da gestão diária do Sindicato, de acordo com a política aprovada pelo conselho permanente e as determinações da direcção.

4 — São atribuições da direcção:

a) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;

b) Admitir ou rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição de sócios, excepto no caso previsto no n.º 4 do artigo 4.º;

c) Dirigir e coordenar toda a actividade do Sindicato, de acordo com os estatutos e a orientação definida pelo conselho permanente;

d) Elaborar e apresentar balancetes mensais ao conselho de disciplina e fiscalização;

e) Elaborar e apresentar anualmente até 31 de Março, as contas ao conselho de disciplina e fiscalização;

f) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;

g) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato, que será conferido e assinado no acto de posse da nova direcção;

h) Convocar extraordinariamente o conselho permanente;

i) Submeter à apreciação e aprovação do conselho permanente os assuntos sobre que este estatutariamente se deva pronunciar ou que voluntariamente lhe queira pôr;

j) Fazer gestão do pessoal de acordo com as normas legais;

k) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do Sindicato;

l) Discutir, negociar e assinar as convenções colectivas de trabalho, depois do parecer vinculativo do conselho permanente e ou da ala de quadros, e consultar, pelos meios que julgue necessários e convenientes, os trabalhadores por elas abrangidos;

m) Criar as comissões de apoio que considerar necessárias ao seu trabalho, bem como outras de carácter representativo;

n) Remeter ao conselho de disciplina e fiscalização todos os casos de competência deste;

o) Deliberar, sob parecer do conselho permanente, acerca da criação de organizações julgadas necessárias aos trabalhadores, nomeadamente cooperativas, bibliotecas, etc., ou a adesão a outras já existentes;

p) Propor ao conselho permanente a ratificação da nomeação ou destituição dos membros do SISEP com assento nas organizações em que estiver representado.

5 — A direcção reunirá a pedido do presidente, de dois terços da comissão executiva ou, obrigatoriamente, de seis em seis meses:

a) As reuniões da direcção só poderão efectuar-se com a presença de mais de metade dos seus elementos;

b) As deliberações da direcção são tomadas por maioria simples, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

6 — Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados do mandato que lhes foi conferido. Ficam isentos desta responsabilidade os membros que não tenham estado presentes na reunião em que foi tomada a resolução, desde que na sessão seguinte e após a leitura da acta da reunião se manifestem em oposição à deliberação tomada, ou aqueles que expressamente hajam votado contra.

7 — A direcção poderá constituir mandatários para a prática de determinados actos, devendo, neste caso, fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

8 — O Sindicato obriga-se pela assinatura de dois membros da direcção.

## Artigo 15.º

### Delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais são associados do SISEP, que se comprometem objectivamente a zelar pela boa observância dos princípios programáticos do mesmo, consubstanciados nos presentes estatutos, bem como a dinamizar a sua propagação, com especial incidência nas empresas pelas quais foram eleitos.

§ único. O número de delegados é o estabelecido pela lei vigente.

2 — A eleição dos delegados sindicais far-se-á nas secções sindicais de empresa, por sufrágio secreto de listas nominativas maioritárias.

3 — Os delegados sindicais eleitos numa empresa constituem a comissão sindical de empresa, reunindo ordinariamente de 15 em 15 dias e extraordinariamente sempre que for necessário ou quando convocada pela direcção.

4 — São funções dos delegados sindicais:

a) Cumprir o enunciado no n.º 1 deste artigo;

b) Representar na sua empresa a direcção dentro dos limites que lhe são conferidos pelos presentes estatutos;

c) Ser um elo permanente de ligação entre o Sindicato e os trabalhadores e entre estes e o Sindicato;

d) Distribuir na sua empresa todas as publicações do Sindicato;

e) Zelar pelo cumprimento de toda a legislação laboral, devendo informar o Sindicato de imediato logo que se verifique qualquer irregularidade;

f) Dar todo o apoio que lhe for pedido por quaisquer órgãos do Sindicato, nomeadamente elaborar pareceres que venham a ser solicitados;

g) Participar activamente na assembleia de delegados sindicais.

5 — Não se verificando condições para a realização de eleições a direcção pode proceder à nomeação dos delegados sindicais até estarem reunidas aquelas condições.

6 — Os delegados sindicais só podem ser demitidos pelo conselho permanente, sob proposta da direcção, no final de processo disciplinar instaurado nos termos dos n.ºs 4, 6 e 8 do artigo 7.º e, considerando o disposto no n.º 7 do mesmo artigo, por falta de cumprimento ou desrespeito à declaração de princípios:

a) A instauração do processo disciplinar nos termos deste número impõe a suspensão imediata dos delegados sindicais abrangidos;

b) Até 30 dias após a destituição do delegado ou delegados, compete à mesa da assembleia geral, por proposta da direcção, promover a eleição dos respectivos substitutos;

c) Interinamente, serão nomeados pela direcção delegados sindicais substitutos.

7 — O mandato dos delegados sindicais cessa com o dos restantes órgãos do SISEP, excepto por pedido de demissão dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral ou por demissão de acordo com o disposto no n.º 6 deste artigo.

8 — Os delegados sindicais gozam das garantias previstas na legislação geral e nas convenções colectivas de trabalho para os dirigentes sindicais.

## CAPÍTULO IV

### Organização local

#### Artigo 16.º

##### Secção sindical de empresa

1 — A estrutura organizativa de base do SISEP é a secção sindical de empresa:

a) A secção sindical de empresa é composta por todos os sócios do SISEP que exerçam a sua actividade na mesma empresa;

b) O conjunto dos sócios de uma secção sindical de empresa constitui o plenário da secção.

2 — O plenário da secção de empresa reúne a pedido da comissão sindical de empresa ou de um quinto dos sócios da secção sindical de empresa.

3 — O plenário da secção de empresa é presidido pela comissão sindical de empresa, que estabelecerá a ordem de trabalhos, de acordo com o pedido de convocação, dirigirá os trabalhos e levará as conclusões aos órgãos respectivos do Sindicato.

## Artigo 17.º

### Assembleia de delegados

1 — A assembleia de delegados é composta pelas comissões sindicais de empresa.

2 — A assembleia de delegados é um órgão meramente consultivo do Sindicato, não podendo tomar posições públicas, e compete-lhe especialmente analisar e discutir a situação sindical nas empresas:

a) A assembleia de delegados deve reunir ordinariamente todos os trimestres e extraordinariamente sempre que seja convocada pela direcção;

b) Na primeira reunião a assembleia de delegados elegerá a sua mesa, composta por um presidente, um vice-presidente e dois secretários;

c) A direcção far-se-á representar obrigatoriamente nas reuniões da assembleia de delegados.

## Artigo 18.º

### Organização regional

1 — A fim de coordenar as actividades do Sindicato a nível regional, existirão secções regionais, a criar pelo conselho permanente sobre proposta da direcção.

2 — Em cada secção existirá uma comissão regional constituída por três membros efectivos e dois suplentes.

3 — A eleição dos elementos constituintes da comissão regional far-se-á simultaneamente com a dos órgãos nacionais nas secções regionais, por sufrágio secreto de listas nominativas maioritárias, dos sócios da respectiva área geográfica.

4 — Aos membros das comissões regionais aplicar-se-á o disposto no n.º 7 do artigo 15.º

5 — As comissões regionais são constituídas por um presidente, um vice-presidente e um vogal, sendo eleita a lista que obtiver o maior número de votos.

## CAPÍTULO V

## Artigo 19.º

### Fundos

1 — Os fundos do Sindicato provêm:

- a) Das quotas dos seus associados;
- b) Das receitas extraordinárias;
- c) Das contribuições extraordinárias.

2 — Para além do pagamento das despesas normais do Sindicato, será retirado um mínimo de 10% das receitas da quotização, o qual constituirá um fundo de reserva para fazer face a qualquer circunstância imprevista, nomeadamente a greve, ou facultar regalias sociais aos associados.

§ único. A direcção só poderá movimentar esta reserva depois de autorizada pelo conselho permanente.

## Artigo 20.º

### Candidaturas

1 — A apresentação de candidaturas consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia geral das listas con-

tendo os nomes dos candidatos, com número de sócio de cada um, a declaração colectiva ou individual de aceitação das mesmas e a indicação da residência, entidade patronal, idade e categoria profissional:

a) As candidaturas deverão ser subscritas por 25% dos sócios nacionais, regionais ou de empresa, consoante o órgão a eleger, ou pela direcção. Será exigido um mínimo de 500 assinaturas para os órgãos nacionais e 50 para os regionais, sendo que os subscritores não podem ser simultaneamente candidatos aos órgãos que subscrevem;

b) Os sócios proponentes serão identificados pelo nome completo legível, número de sócio e assinatura;

c) As candidaturas deverão ser apresentadas até 30 dias antes do acto eleitoral;

d) Os candidatos não podem figurar em mais de uma lista, nem subscrever as listas que integram.

2 — A mesa da assembleia geral verificará regularidade das candidaturas nos três dias subsequentes ao da sua entrega:

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

b) Findo este prazo, a mesa da assembleia geral decidirá no prazo de vinte e quatro horas pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

3 — As listas de candidatos serão afixadas na sede do Sindicato e em todos os lugares onde haja assembleias de voto, desde a data da sua aceitação até à data de realização do acto eleitoral.

§ único. Os sócios poderão reclamar de eventuais irregularidades ou omissões, devendo a mesa da assembleia geral decidir sobre as reclamações no prazo de quarenta e oito horas.

## Artigo 21.º

### Listas de votos

1 — As candidaturas receberão uma letra de identificação na medida da sua ordem de apresentação à mesa da assembleia geral.

2 — As listas de voto deverão ser editadas pelo Sindicato, sob o controlo da mesa da assembleia geral:

a) As listas deverão ser em papel liso, todas iguais, sem quaisquer marcas ou sinais exteriores e de dimensão a definir pela mesa da assembleia geral;

b) São nulas as listas que não obedeçam a estes requisitos ou que contenham nomes cortados, substituídos ou qualquer anotação;

c) As listas de voto serão distribuídas pelos eleitores até cinco dias antes do acto eleitoral.

## Artigo 22.º

### Assembleia de voto

1 — Funcionarão assembleias de voto na sede do Sindicato e nas Delegações Regionais do Porto, Aveiro, Setúbal e Faro, entre as 8 e as 21 horas.

2 — Os sócios receberão nas suas residências um envelope de «resposta sem franquia», acompanhado de um outro envelope em branco e dos boletins de voto respectivo, para que todos os associados possam exercer o direito de voto sem custos, pelo que será constituída uma assembleia de voto por correspondência nos termos do artigo 23.º

3 — Cada lista deverá credenciar um elemento para cada uma das mesas de voto.

4 — O presidente da assembleia geral deverá indicar um representante para cada uma das mesas de voto, à qual presidirá.

#### Artigo 23.º

##### Votação

1 — O voto é secreto.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — O voto por correspondência obedece aos seguintes termos:

a) Só são válidos quando a data do correio seja até ao dia da votação;

b) A assembleia de voto por correspondência encerrará oito dias úteis após a data do escrutínio das restantes assembleias eleitorais;

c) A lista deve ser dobrada em quatro e metida em sobrescrito fechado;

d) O referido sobrescrito, onde deverá constar o nome, número de sócio e assinatura será introduzido no envelope de «resposta sem franquia», que está endereçado ao presidente da mesa da assembleia geral, e enviado para a sede do Sindicato.

#### Artigo 24.º

##### Escrutínio

1 — Os votos contidos nas urnas das mesas respectivas serão escrutinados após o seu encerramento.

§ único. Os presidentes das mesas, findo o escrutínio, deverão elaborar as actas respectivas e enviá-las de imediato ao presidente da mesa da assembleia geral, conjuntamente com os votos e os cadernos eleitorais inerentes.

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

3 — Poderão ser interpostos recursos com fundamento em irregularidades eleitorais, no prazo de quarenta e oito horas, para o presidente da mesma, após o encerramento da assembleia eleitoral.

4 — A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, devendo a sua decisão ser comunicada aos sócios, através da afixação na sede do Sindicato.

### CAPÍTULO VI

#### Artigo 25.º

##### Destino do património

1 — No caso de extinção ou dissolução os bens não poderão ser, de forma alguma, distribuídos pelos associados, sendo o conselho permanente o órgão que definirá os precisos termos do seu destino.

2 — No caso de dissolução, os bens não poderão ser, de forma alguma, distribuídos pelos associados.

### ANEXO

#### Regulamento de tendências

##### Artigo 1.º

##### Direito de organização

1 — Aos trabalhadores filiados no SISEP, é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.

2 — O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva do conselho permanente.

##### Artigo 2.º

##### Conteúdo

As tendências constituem forma de expressão sindical própria, organizada na base de determinada concepção política, social ou ideológica e subordinadas aos princípios democráticos da declaração de princípios do SISEP.

##### Artigo 3.º

##### Âmbito

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

##### Artigo 4.º

##### Poderes

Os poderes e competências das tendências são os previstos no regulamento eleitoral e no regimento do conselho permanente.

##### Artigo 5.º

##### Constituição

1 — A constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida ao presidente do conselho permanente assinada pelos membros que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem representa.

2 — A comunicação referida no número anterior deverá igualmente ser acompanhada dos dados referentes à sua implantação, traduzidos pelo número de membros eleitos para o conselho permanente.

##### Artigo 6.º

##### Reconhecimento

1 — Só serão reconhecidas as tendências que hajam feito eleger com o seu apoio pelo menos 30% de membros do conselho permanente.

2 — Os trabalhadores filiados no SISEP podem agrupar-se nos locais de trabalho, para fins eleitorais, em tendências.

## Artigo 7.º

**Representatividade**

1 — A representatividade das tendências é que resulta da sua expressão eleitoral no conselho permanente.

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

3 — Do mesmo modo, os trabalhadores filiados no SISEP que integram os seus órgãos estatutários não estão subordinados à disciplina das tendências, através de cujas listas foram eleitos, agindo com total isenção.

## Artigo 8.º

**Associação**

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

## Artigo 9.º

**Deveres**

1 — As tendências, como expressão de pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores filiados no SISEP.

2 — Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar todas as acções determinadas pelos órgãos estatutários do SISEP;

b) Desenvolver junto dos trabalhadores que representam acções de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária;

d) Evitar quaisquer actos que possam enfraquecer ou dividir o Sindicato.

Registados ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 17, a fl. 116 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

### **União dos Sindicatos do Distrito de Beja/CGTP-IN/USBEJA/CGTP-IN — Eleição em 29 de Fevereiro de 2008 para o quadriénio de 2008-2012.**

**Direcção**

António Manuel Gonzalez Pires Patola, carteiro, sócio n.º 28979 do Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (SNTCT), contribuinte fiscal n.º 212494058, portador do bilhete de identidade n.º 10574523-5, passado em 26 de Abril de 2007 pelo arquivo de identificação de Beja.

António Mestre da Silva Ramos, técnico de instalações eléctricas, sócio n.º 60626 do Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas (SIESI), contribuinte fiscal n.º 160024757, portador do bilhete de identidade n.º 6104614, passado em 16 de Outubro de 2002 pelo arquivo de identificação de Beja.

António Neves Borges, operador de máquinas agrícolas, sócio n.º 1998 do Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária, contribuinte fiscal n.º 159254434, portador do bilhete de identidade n.º 4618424, passado em 30 de Junho de 1994 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Carlos Alberto dos Santos, funcionário público, sócio n.º 70681 do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Açores, contribuinte fiscal n.º 161115110, portador do bilhete de identidade n.º 4980306-9, passado em 28 de Outubro de 2004 pelo arquivo de identificação de Beja.

Carolina Galinholas Lopes, enfermeira, sócia n.º 39639 do Sindicato dos Enfermeiros Portugueses, contribuinte fiscal n.º 251819086, portadora do bilhete de identidade

n.º 124980-26 passado em 18 de Agosto de 2005 pelo arquivo de identificação de Beja.

Casimiro Manuel Serra Santos, empregado de escritório, sócio n.º 10478 do Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (CESP), contribuinte fiscal n.º 157761797, portador do bilhete de identidade n.º 4735108-0, passado em 26 de Fevereiro de 2001 pelo arquivo de identificação de Beja.

Delmiro Aureliano Neves Ramos Palma, operário de artes gráficas, sócio n.º 50870 do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local, contribuinte fiscal n.º 182956202, portador do bilhete de identidade n.º 7401232-0, passado em 26 de Março de 2002 pelo arquivo de identificação de Beja.

Edgar dos Santos, enfermeiro, sócio n.º 14488 do Sindicato dos Enfermeiros Portugueses, contribuinte fiscal n.º 1377914857, portador do bilhete de identidade n.º 7543908-5, passado em 17 de Abril de 2002 pelo arquivo de identificação de Beja.

Florinda Martins Calhega Ribeiro, distribuidora personalizada, sócia n.º 119660 do Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul, contribuinte fiscal n.º 178237973, portadora do bilhete de identidade n.º 6240781, passado em 6 de Outubro de 2000 pelo arquivo de identificação de Beja.

Henrique Jesus Robalo Vilalonga, desenhador, sócio n.º 24977 do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local, contribuinte fiscal n.º 108120619, portador do bilhete de identidade n.º 4563934-5, passado em 15 de Junho de 1998 pelo arquivo de identificação de Beja.

Inocência António Aranha Remexido, montador de pneus, sócio n.º 1269 do STRUP — Sindicato dos Traba-

lhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal/CGTP-IN, contribuinte fiscal n.º 135664144, portador do bilhete de identidade n.º 4873092-0, passado em 23 de Julho de 2001 pelo arquivo de identificação de Beja.

João Francisco Alves Calado, técnico de telecomunicações, sócio n.º 5623 do Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual (SINTTAV), contribuinte fiscal n.º 202936929, portador do bilhete de identidade n.º 9817180-1 passado em 24 de Janeiro de 2004 pelo arquivo de identificação de Beja.

Joaquim António Reis Túbal, funcionário público, sócio n.º 69669 do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Açores, contribuinte fiscal n.º 110539753, portador do bilhete de identidade n.º 5175296, passado em 27 de Setembro de 2000 pelo arquivo de identificação de Beja.

Joaquina Teresa Pereira Espinho Candeias, auxiliar de acção educativa, sócia n.º 55424 do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Açores, contribuinte fiscal n.º 112507069, portadora do bilhete de identidade n.º 6286411-4, passado em 27 de Abril de 2006 pelo arquivo de identificação de Beja.

José Francisco Pereira Beijinho, mecânico qualificado Renault, sócio n.º 60648 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul, contribuinte fiscal n.º 185394248, portador do bilhete de identidade n.º 8422231, passado em 13 de Julho de 1998 pelo arquivo de identificação de Beja.

Luís Manuel Borralho Ragageles, calceteiro, sócio n.º 8979 do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local, contribuinte fiscal n.º 137971699, portador do bilhete de identidade n.º 936852-1, passado

em 1 de Agosto de 2000 pelo arquivo de identificação de Beja.

Luís Manuel Conceição Cavaco, serralheiro mecânico, sócio n.º 7573 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústria Mineira, contribuinte fiscal n.º 113174319, portador do bilhete de identidade n.º 7938201, passado em 27 de Agosto de 2003 pelo arquivo de identificação de Beja.

Manuel Nobre Rodrigues Rosa, professor, sócio n.º 11836 do Sindicato dos Professores da Zona Sul, contribuinte fiscal n.º 203782119, portador do bilhete de identidade n.º 9546928-1, passado em 14 de Maio de 2007 pelo arquivo de identificação de Beja.

Margarida Fontes Figueira, técnica administrativa, sócia n.º 34742 do Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (CESP), contribuinte fiscal n.º 212757890, portadora do bilhete de identidade n.º 11024960-7, passado em 4 de Fevereiro de 2004 pelo arquivo de identificação de Beja.

Maria de Lourdes Dias Fernandes Hespanhol, professora, sócia n.º 75 do Sindicato dos Professores da Zona Sul, contribuinte fiscal n.º 149011318, portadora do bilhete de identidade n.º 1282762-2, passado em 14 de Agosto de 2006 pelo arquivo de identificação de Beja.

Olinda Maria Bonito da Luz Rosa Soeiro, educadora de infância, sócia n.º 2785 do Sindicato dos Professores da Zona Sul, contribuinte fiscal n.º 143491695, portadora do bilhete de identidade n.º 6059643-0, passado em 29 de Junho de 2000 pelo arquivo de identificação de Beja.

Paulo Alexandre Verdú Cascalheira, mineiro, sócio n.º 1033 do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira, contribuinte fiscal n.º 199049947, portador do bilhete de identidade n.º 10097876, passado em 29 de Janeiro de 2004 pelo arquivo de identificação de Beja.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I — ESTATUTOS

#### **ACIS — Associação Empresarial de Torres Novas, Entroncamento, Alcanena e Golegã — Alteração**

Alteração dos estatutos aprovados em assembleia geral realizada em 16 de Abril de 2007, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2004.

#### CAPÍTULO I

#### Denominação, duração, sede, âmbito e objecto

##### Artigo 1.º

##### Denominação, constituição e duração

A ACIS — Associação Empresarial de Torres Novas, Entroncamento, Alcanena e Golegã é uma associação de



empresários, de carácter privativo, sem fins lucrativos, que goza de personalidade jurídica, constituída nos termos da lei para vigorar por tempo indeterminado, que passa a reger-se pelos presentes estatutos, os quais anulam os publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2004.

#### Artigo 2.º

##### Sede e âmbito

1 — A ACIS tem a sua sede na cidade de Torres Novas, na Rua Nova de Dentro, 4, 2.º, 2350-411 Torres Novas, podendo criar delegações concelhias ou estabelecer outras formas de representação em qualquer outro lugar, com o âmbito e a competência a definir pela direcção, através de aprovação por unanimidade dos presentes, na reunião de direcção correctamente convocada para o efeito.

2 — A ACIS abrange as pessoas singulares ou colectivas que exerçam a sua actividade de natureza económica nos concelhos de Torres Novas, Entroncamento, Alcanena e Golegã.

#### Artigo 3.º

##### Objectivos

A defesa, representação e promoção dos legítimos interesses económicos, profissionais e sociais dos seus associados, bem como os direitos destes, seu prestígio e dignificação:

*a)* Contribuir para o harmónico desenvolvimento das actividades económicas da sua área, nos domínios técnico, económico, associativo e cultural;

*b)* Lançar as iniciativas necessárias e praticar tudo quanto possa contribuir para o progresso técnico, económico e social, designadamente promovendo e criando serviços comuns;

*c)* Promover um espírito de solidariedade, cooperação e apoio recíproco entre os seus associados.

#### Artigo 4.º

##### Competências

1 — Compete, especialmente à ACIS:

*a)* Representar os associados e defender os seus legítimos interesses em todas as matérias que respeitem à sua actividade económica;

*b)* Colaborar com os organismos oficiais e outras entidades para a solução dos problemas económicos, sociais, profissionais e fiscais dos sectores representados;

*c)* Estudar e propor a definição de normas de acesso às actividades representadas, suas condições de trabalho e segurança;

*d)* Estudar e propor a solução de problemas que se refiram aos horários de funcionamento das actividades representadas;

*e)* Propor e participar na definição da política de crédito que se relacione com o desenvolvimento geral dos sectores abrangidos pela ACIS;

*f)* Coordenar e regular o exercício das actividades representadas e protegê-las contra as práticas de concorrência desleal, lesivas do seu interesse e do seu bom nome;

*g)* Estudar em conjunto, por ramos de actividade, a constituição de cooperativas, ou outras formas de asso-

ciação, que contribuam para a redução dos circuitos de distribuição;

*h)* Promover os estudos necessários, procurando soluções colectivas em questões de interesse geral, nomeadamente nas contratações de trabalho;

*i)* Estudar e propor pretensões dos associados em matéria da sua segurança social;

*j)* Recolher e divulgar informações e elementos estatísticos de interesse dos sectores;

*k)* Incentivar e apoiar os associados na reestruturação das suas actividades e contribuir para uma melhor formação profissional, promovendo acções de formação que vão de encontro às necessidades dos empresários, seus colaboradores e tecido empresarial;

*l)* Promover a criação de uma biblioteca para uso dos associados, onde se encontre, especialmente, literatura profissional e toda a legislação referente às actividades representadas;

*m)* Promover a criação de serviços de interesse comum para os associados, inclusive os de apoio social e recreativo;

*n)* Estudar e defender os interesses das pequenas e médias empresas, por forma a garantir-lhes adequada protecção;

*o)* Organizar e manter actualizado o cadastro dos associados e obter dele as informações necessárias para uso e utilidade da Associação;

*p)* Fomentar o associativismo, intensificando a colaboração recíproca entre todos os associados;

*q)* Promover a criação de serviços ou a celebração de protocolos com entidades ou instituições em áreas de interesse comum aos associados;

*r)* Implementar, ao nível da Associação, órgãos de arbitragem e conciliação de interesses dos associados;

*s)* Integrar-se em estruturas associativas, nomeadamente associações, uniões, federações e confederações, de objectivos afins de mais ampla representatividade, mediante deliberação da assembleia geral, sob proposta da direcção.

2 — A ACIS organizará e manterá todos os serviços indispensáveis à realização dos seus fins.

## CAPÍTULO II

### Dos associados

#### Artigo 5.º

##### Admissão e rejeição de sócios

1 — Podem ser admitidos como sócios da ACIS todas as pessoas, singulares ou colectivas que nos concelhos de Torres Novas, Entroncamento, Alcanena e Golegã exerçam qualquer actividade de natureza económica.

2 — A admissão dos sócios faz-se por deliberação da direcção, mediante solicitação dos interessados em impresso próprio.

3 — Os associados deverão facultar à ACIS todos os elementos indispensáveis à sua completa identificação, bem como os documentos exigidos por lei.

§ 1.º O pedido de admissão do associado envolve plena adesão aos estatutos da ACIS, aos seus regulamentos e às deliberações dos órgãos estatutários, quer da própria

associação, quer daquelas organizações em que esta venha a filiar-se.

§ 2.º As sociedades deverão indicar à ACIS a forma de constituição e o nome do sócio ou administrador que as representa.

4 — As deliberações sobre a admissão ou rejeição de sócios deverão ser comunicadas directamente aos interessados, até 30 dias após a entrada do pedido.

5 — Das deliberações referidas no número anterior cabe recurso, com efeito suspensivo, para a assembleia geral, a interpor pelos interessados no prazo de 15 dias.

6 — A assembleia geral conhecerá do recurso e deliberará na primeira reunião ordinária que tiver lugar.

#### Artigo 6.º

##### Direitos dos associados

Constituem direitos dos associados:

a) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais ou de quaisquer comissões ou delegações que a ACIS considere necessárias, podendo eleger e ser eleito para qualquer cargo associativo;

b) Participar e convocar reuniões da assembleia geral, nos termos estatutários;

c) Apresentar sugestões que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;

d) Utilizar e beneficiar dos serviços da ACIS, nas condições estabelecidas;

e) Usufruir de todas as iniciativas, benefícios e regalias criadas pela ACIS, nos termos que vierem a ser regulamentados;

f) Reclamar, perante os órgãos sociais competentes, de actos que considerem lesivos dos interesses dos associados ou da Associação;

g) Fazer-se representar pela ACIS, ou por estrutura associativa de mais ampla representatividade em que esta delegue, em todos os assuntos que envolvam interesses de ordem geral, perante entidades públicas ou organismos empresariais, industriais, sindicais e de consumidores, ou outros, nacionais ou estrangeiros;

h) Requerer, por escrito, a sua demissão da qualidade de sócio, desde que satisfaça o pagamento das suas contribuições financeiras, vencidas ou vincendas, nos termos do n.º 3 do artigo 8.º

#### Artigo 7.º

##### Deveres dos associados

Constituem deveres dos associados:

a) Colaborar com a ACIS em todas as matérias, visando a prossecução dos seus fins estatutariamente definidos;

b) Exercer com zelo, dedicação e eficiência os cargos para que foram eleitos ou designados;

c) Contribuir pontualmente com o pagamento da jóia de inscrição, quotas, ou outras participações que forem fixadas, nos termos destes estatutos e dos seus regulamentos;

d) Cumprir as disposições legais, regulamentares e estatutárias e, bem assim, as deliberações e compromissos assumidos pela Associação, através dos seus órgãos sociais competentes e dentro das suas atribuições;

e) Respeitar as deliberações e directrizes dos órgãos sociais da ACIS;

f) Tomar parte nas assembleias gerais e noutras reuniões para que for convocado;

g) Prestar as informações e esclarecimentos e fornecer os elementos que forem solicitados para a boa realização dos fins sociais;

h) Participar e acompanhar as actividades promovidas pela ACIS, contribuindo para o seu bom funcionamento e prestígio;

i) Não praticar ou participar em iniciativas que possam prejudicar as actividades e objectivos da ACIS ou afectar o seu prestígio;

j) Comunicar à ACIS as alterações que se verifiquem na administração das sociedades, empresa ou empresas, para actualização dos ficheiros.

#### Artigo 8.º

##### Perda da qualidade de associado

1 — Perdem a qualidade de associados:

a) Os que deixem de exercer a sua actividade económica;

b) Os que se demitirem;

c) Os que deixarem de pagar as suas quotas durante seis meses consecutivos e as não liquidarem dentro do prazo que lhes for fixado;

d) Os que, por incumprimento dos seus deveres de associado, ou práticas lesivas do bom nome da Associação ou contrárias aos objectivos da mesma, forem expulsos.

2 — Compete à direcção determinar a perda de qualidade de associado e a aplicação de sanções, à excepção da pena de expulsão, cuja aplicação compete à assembleia geral, mediante proposta da direcção.

3 — Os associados que queiram a sua demissão deverão apresentar o seu pedido por escrito, em carta regista, dirigida à direcção, com a antecedência mínima de 30 dias, e liquidar as suas obrigações, que se encontrem pendentes, perante a ACIS.

4 — No caso da alínea c) do n.º 1 deste artigo, a direcção poderá decidir a readmissão, uma vez liquidado o débito.

### CAPÍTULO III

#### Do regime disciplinar

##### Artigo 9.º

##### Disciplina

1 — Constitui infracção disciplinar, punível nos termos do artigo seguinte, o não cumprimento, por parte do associado, de qualquer dos deveres enunciados no artigo 7.º

2 — Compete à direcção, após processo disciplinar, a aplicação das sanções às infracções disciplinares, cabendo recurso para a assembleia geral, com excepção do previsto no artigo 8.º, n.º 2.

§ único. O recurso, com efeito suspensivo, deverá ser apresentado pelo associado em nome individual, ou pelo representante legal da pessoa colectiva, no prazo de 15 dias.

##### Artigo 10.º

##### Sanções disciplinares e aplicação das penas

1 — As infracções disciplinares serão punidas com as seguintes sanções:

a) Advertência registada;

b) Censura;

c) Suspensão dos direitos e deveres de associado até 180 dias;

d) Multa até ao montante da quotização de cinco anos;

e) Expulsão.

2 — A aplicação das penas prevista no número anterior é da competência da direcção e a graduação das penas será definida no regulamento interno.

3 — Exceptua-se do número anterior a pena de expulsão prevista na alínea e) do n.º 1, cuja competência é da assembleia geral, mediante proposta da direcção.

§ 1.º Nenhum associado poderá ser punido sem que, através de carta registada com aviso de recepção, lhe seja dado conhecimento da acusação, cabendo-lhe apresentar a sua defesa nos 30 dias seguintes ao da recepção da acusação.

§ 2.º Com a defesa poderá o acusado juntar documentos e apresentar qualquer outro meio de prova.

§ 3.º Da aplicação das penas cabe recurso para a mesa da assembleia geral, sem efeito suspensivo, a interpor até 15 dias após o conhecimento da mesma. Esta deliberará no prazo máximo de 30 dias.

3 — A pena de expulsão apenas poderá ser aplicada pela assembleia geral, mediante proposta da direcção.

4 — O associado expulso apenas poderá ser readmitido por decisão da assembleia geral.

#### Artigo 11.º

##### Falta de pagamento de quotas

Para além do previsto na alínea c) do artigo 8.º, a falta de pagamento das quotas ou outras contribuições devidas à ACIS poderá dar lugar à aplicação das sanções previstas no n.º 1 do artigo anterior, sem prejuízo do recurso aos tribunais comuns, para obtenção das importâncias em dívida.

§ único. Da falta de pagamento voluntário da multa aplicada nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo anterior, no prazo que for fixado, haverá recurso para os tribunais comuns, para efeito de cobrança coerciva.

### CAPÍTULO IV

#### Dos órgãos sociais e seu funcionamento

#### Artigo 12.º

##### Organização interna

Os associados ficam agrupados por sectores, consoante o tipo de actividade que exclusiva ou predominantemente exerçam, podendo cada um dos sectores desdobrar-se em subsectores.

#### Artigo 13.º

##### Órgãos sociais

1 — São órgãos sociais da ACIS:

a) A assembleia geral;

b) O conselho fiscal;

c) A direcção.

§ 1.º A duração dos mandatos é de três anos, não sendo permitida a sua reeleição para o mesmo órgão por mais de dois mandatos consecutivos.

§ 2.º Excepcionalmente pode haver reeleição para outros mandatos, se se verificar a não existência de uma lista alternativa.

§ 3.º Nenhum associado poderá fazer parte de mais de um dos órgãos sociais.

§ 4.º Durante o tempo que dure o mandato, os associados representados nos órgãos sociais estão isentos do pagamento de quotas.

§ 5.º Os membros dos órgãos sociais recebem uma remuneração igual a 2,5 % do salário mínimo nacional estipulado para o ano civil que correr, por reunião.

#### SECÇÃO I

##### Da assembleia geral

#### Artigo 14.º

##### Composição

1 — A assembleia geral é a reunião de todos os associados no pleno gozo dos seus direitos.

2 — A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, um vice-presidente e dois secretários.

#### Artigo 15.º

##### Competência

Compete à assembleia geral

a) Eleger e destituir a respectiva mesa, o conselho fiscal e a direcção;

b) Aprovar e alterar os regulamentos internos da ACIS;

c) Discutir, votar e aprovar quaisquer alterações aos estatutos;

d) Definir as linhas gerais de actuação da Associação;

e) Discutir e votar o relatório da direcção, as contas de gerência do ano anterior, bem como o parecer do conselho fiscal, e decidir sobre a aplicação a dar ao saldo que for apresentado;

f) Deliberar sobre o montante das jóias e quotas, bem como sobre a fixação de outras contribuições dos associados, mediante proposta da direcção;

g) Pronunciar-se sobre os recursos que, nos termos destes estatutos, lhe sejam submetidos para apreciação;

h) Decidir acerca da aquisição e oneração de bens imóveis da Associação;

i) Decidir sobre a aplicação da pena de expulsão a qualquer associado, sob proposta da direcção;

j) Deliberar sobre a dissolução e liquidação da Associação;

k) Deliberar sobre a criação, alteração ou extinção de secções, sob proposta da direcção;

l) Decidir sobre a pena de expulsão a qualquer associado, proposta pela direcção;

m) Apreciar e deliberar sobre os assuntos, bem como exercer todas as competências que lhe sejam atribuídas por lei ou pelos presentes estatutos.

n) Demandar os membros da direcção e do conselho fiscal, por factos praticados no exercício do cargo.

#### Artigo 16.º

##### Competência do presidente da mesa

1 — Compete ao presidente da mesa:

a) Convocar a assembleia geral nos termos estatutários, dirigir os seus trabalhos e manter a ordem nas sessões;

b) Verificar a situação de regularidade das listas candidatas aos cargos dos órgãos associativos;

c) Dar posse aos membros eleitos para os órgãos sociais;

d) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral;

e) Rubricar os livros da Associação e assinar as actas da assembleia geral;

f) Decidir sobre quaisquer pedidos de demissão dos membros eleitos dos órgãos sociais e tomar conhecimento de situações que impliquem a renúncia do mandato.

2 — O vice-presidente substituirá o presidente nas suas ausências ou no seu impedimento definitivo.

3 — Nas reuniões da assembleia geral a que faltem presidente e vice-presidente, a direcção dos trabalhos será assumida por um dos secretários eleitos, sendo os restantes lugares preenchidos com associados presentes, designados *ad hoc*.

4 — Em caso de ausência de todos os membros eleitos da mesa, será designado *ad hoc* o presidente da mesa, que convidará para secretários dois dos associados presentes.

#### Artigo 17.º

##### Reuniões da assembleia geral

1 — A assembleia geral reunirá ordinariamente:

a) No mês de Abril, de três em três anos, para a eleição da sua mesa, do conselho fiscal e da direcção;

b) No mês de Março de cada ano, para os efeitos da alínea e) do artigo 15.º;

c) Extraordinariamente, a assembleia geral só poderá ser convocada por iniciativa da mesa, a pedido da maioria da direcção, do conselho fiscal, ou a requerimento de pelo menos 50 associados no pleno gozo dos seus direitos.

2 — A assembleia geral só poderá funcionar à hora marcada, desde que estejam presentes a maioria dos seus membros, ou meia hora depois, com qualquer outro número dos membros presentes, com excepção da assembleia geral convocada para os efeitos do artigo 36.º («Dissolução e liquidação»), que não poderá funcionar sem a presença de, pelo menos, três quartos do número total de associados.

3 — Tratando-se de uma reunião extraordinária, requerida por associados, será obrigatória a presença da maioria dos requerentes, sem o que a mesma não poderá funcionar.

#### Artigo 18.º

##### Número de votos

Cada associado tem direito a um voto.

#### Artigo 19.º

##### Convocatória e ordem de trabalhos

1 — A convocatória para qualquer reunião da assembleia geral deverá ser feita pelo presidente da mesa, através da publicação num dos jornais da localidade da sede, assim como das restantes localidades das delegações concelhias, com a antecedência mínima de 10 dias, ou 5, em caso urgente, designando-se sempre o local, o dia, a hora e a agenda de trabalhos.

2 — Nas reuniões ordinárias da assembleia geral, a mesa deverá conceder um período, depois da ordem de trabalhos, o qual não deverá exceder trinta minutos, para apreciação de assuntos de interesse para a Associação.

#### Artigo 20.º

##### Deliberações

1 — Em qualquer reunião da assembleia geral, não poderão ser tomadas deliberações sobre matérias que não constem da ordem de trabalhos, salvo se todos os seus sócios estiverem presentes, e concordarem com as alterações ou aditamentos propostos.

2 — As deliberações da assembleia geral, salvo o disposto nos artigos 35.º («Alteração dos estatutos») e 36.º («Dissolução e liquidação»), serão tomadas por maioria absoluta de votos, cabendo ao presidente da mesa o voto de qualidade, e constarão das respectivas actas.

3 — As votações serão secretas quando respeitem a eleições ou destituições dos membros dos órgãos sociais, ou ainda quando tal for requerido e aprovado pela maioria dos membros presentes.

#### SECÇÃO II

##### Do conselho fiscal

#### Artigo 21.º

##### Composição

O conselho fiscal é composto por um presidente, um vice-presidente, um secretário e dois vogais.

#### Artigo 22.º

##### Competência

Compete ao conselho fiscal:

a) Discutir e votar os orçamentos ordinários e suplementares;

b) Fiscalizar os actos de administração financeira praticados pela direcção;

c) Examinar a contabilidade e conferir os documentos comprovativos das receitas e despesas;

d) Dar parecer sobre o relatório anual da direcção e as contas de gerência de cada exercício;

e) Dar parecer sobre a fixação da tabela de jórias e quotas;

f) Dar parecer sobre a aquisição, alienação ou oneração de bens imóveis e a contracção de empréstimos;

g) Dar parecer sobre a transferência da sede e a liquidação da Associação;

h) Requerer a convocação da assembleia geral, quando o julgue necessário;

i) Velar, em geral, pela legalidade dos actos dos outros órgãos sociais e a sua conformidade com os presentes estatutos;

j) Comparecer nas reuniões dos outros órgãos sociais e examinar todos os documentos da Associação;

k) Dar parecer sobre a constituição e integração da Associação em pessoas colectivas, nos termos da alínea s) do artigo 4.º;

l) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas por lei e pelos estatutos.

## Artigo 23.º

**Atribuições do presidente do conselho fiscal**

Compete especialmente ao presidente do conselho fiscal:

- a) Convocar e presidir às reuniões do conselho fiscal;
- b) Rubricar e assinar o livro de actas do conselho fiscal;
- c) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos presentes estatutos e regulamentos da Associação;

## Artigo 24.º

**Funcionamento**

1 — O conselho fiscal deverá reunir-se ordinariamente uma vez em cada trimestre, por convocação do seu presidente.

2 — Reunirá extraordinariamente sempre que for convocado pelo seu presidente, pela maioria dos seus membros efectivos, ou a pedido da direcção.

3 — A convocatória para qualquer reunião do conselho fiscal deverá ser feita com a antecedência mínima de oito dias.

4 — As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria de votos presentes, cabendo ao presidente voto de qualidade, e constarão das respectivas actas.

5 — Nas reuniões do conselho fiscal, poderão estar presentes os membros da direcção, mas será sempre obrigatória a presença do tesoureiro, ou de um outro membro efectivo da direcção em que este delegue.

6 — O conselho fiscal poderá assistir às reuniões da direcção da ACIS, tomando parte na discussão dos assuntos tratados, mas sem direito a voto.

## SECÇÃO III

## Da direcção

## Artigo 25.º

**Composição**

1 — A direcção da ACIS é composta por sete membros efectivos e dois suplentes:

- a) Um presidente;
- b) Um vice-presidente;
- c) Um tesoureiro;
- d) Quatro vogais;
- e) Dois suplentes.

2 — Os quatro vogais previstos na alínea d) do artigo anterior devem pertencer a concelhos diferentes de forma a garantir a representação de todos ou do maior número de concelhos em que haja associados.

3 — Se, por qualquer motivo, um dos vogais efectivos da direcção se demitir ou renunciar ao mandato, serão substituídos pelos vogais suplentes, que serão chamados à efectividade pela ordem correspondente da lista eleita.

4 — A falta não justificada de um membro da direcção a três reuniões seguidas, ou seis interpoladas, no decurso de um ano civil, implica renúncia do mandato anterior, sendo substituído nos termos do n.º 3 do artigo 28.º ou do n.º 2 do artigo 29.º

5 — Se, por qualquer motivo, a direcção for destituída ou se demitir, a gestão da Associação será regulada por deliberação da assembleia geral até à realização de novas eleições.

## Artigo 26.º

**Competências**

Compete à direcção:

- a) Representar a ACIS em juízo e fora dele, activa e passivamente, praticando todos os actos para o efeito necessários;
- b) Administrar e gerir os fundos da ACIS;
- c) Criar, organizar e dirigir os serviços da ACIS;
- d) Decidir sobre a admissão ou rejeição de associados, abertura de delegações ou qualquer outra forma de representação, bem como a definição de competências e âmbito;
- e) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias, bem como as deliberações da assembleia geral;
- f) Elaborar o relatório e contas de gerência, respeitantes ao ano anterior, e apresentá-los à discussão e votação da assembleia geral, juntamente com o parecer do conselho fiscal;
- g) Elaborar os orçamentos ordinários e suplementares;
- h) Propor à assembleia geral, ouvido o conselho fiscal, a tabela de jóias e quotas a pagar pelos associados, desde que o valor do aumento seja superior à inflação anual;
- i) Propor à assembleia geral a integração da Associação em uniões, federações, confederações ou pessoas colectivas, com fins comuns, depois de ouvido o conselho fiscal;
- j) Celebrar, modificar e resolver todos os contratos e protocolos em que a ACIS seja parte contraente, desde que em consonância com os fins estatutários;
- k) Poder nomear um director-geral, com competências a definir pela direcção, sendo a sua avença coincidente com o exercício da direcção contratante;
- l) Negociar, concluir e assinar convenções colectivas de trabalho para as actividades económicas representadas dos concelhos abrangidos, dentro dos limites dos presentes estatutos;
- m) Elaborar propostas de regulamentos internos e submetê-los à aprovação da assembleia geral;
- n) Aplicar sanções nos termos dos estatutos e do regulamento interno;
- o) Adquirir, alienar e onerar bens imóveis, bem como contrair empréstimos (superiores a €10 000), mediante parecer do conselho fiscal e aprovação em assembleia geral;
- p) Propor a modificação parcial ou total dos estatutos e ou do regulamento interno e submetê-los à discussão e votação da assembleia geral;
- q) Designar o delegado da direcção na localidade da área de jurisdição da delegação ou outra forma de representação;
- r) Requerer a convocação da assembleia geral ou do conselho fiscal sempre que o entenda necessário;
- s) Exercer as demais funções que lhe sejam atribuídas por lei, pelos presentes estatutos e regulamentos internos;
- t) Contrair empréstimos bancários até ao valor máximo de €10 000 sem ser necessário o prévio parecer do conselho fiscal e aprovação em assembleia geral.

§ 1.º A direcção poderá criar comissões especializadas, destinadas a estudar e acompanhar os problemas específicos de determinado sector de actividade.

§ 2.º A figura de director-geral prevista na alínea I) do presente artigo poderá ser escolhida de entre os associados ou não associados, não podendo no entanto ser membro dos órgãos sociais ou trabalhador administrativo já contratado.

§ 3.º O director-geral será um prestador de serviços em regime de «meio tempo».

#### Artigo 27.º

##### Competências do presidente da direcção

1 — Compete, em especial, ao presidente da direcção:

- a) Representar a ACIS em juízo e fora dele;
- b) Convocar e presidir às reuniões da direcção;
- c) Promover a coordenação geral da actividade da ACIS e orientar superiormente os respectivos departamentos da Associação;
- d) Zelar pelos interesses e prestígio da ACIS e pelo cumprimento de todas as disposições legais aplicáveis à Associação.

2 — Ao vice-presidente compete cooperar com o presidente, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos, e exercer as funções que este nele delegar.

3 — Na falta ou impedimento definitivo do presidente, as suas funções passam a ser exercidas pelo vice-presidente.

4 — O presidente da direcção poderá delegar parte das suas funções em qualquer outro membro da direcção.

#### Artigo 28.º

##### Competência do tesoureiro

1 — Compete em especial ao tesoureiro:

- a) Assegurar a cobrança da quotização e de quaisquer outras contribuições financeiras dos associados;
- b) Conferir e visar todos os documentos de despesas, bem como os mapas mensais de caixa;
- c) Assinar cheques e outros meios de pagamento;
- d) Propor à direcção as medidas que entenda necessárias com vista à obtenção do pagamento de quotização e outros compromissos em atraso dos associados;
- e) Apresentar à direcção propostas de orçamento e outras matérias financeiras;
- f) Participar nas reuniões do conselho fiscal e prestar todos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos.

2 — No impedimento temporário ou definitivo do tesoureiro, os membros efectivos da direcção, escolherão de entre si o substituto para o exercício das suas funções.

#### Artigo 29.º

##### Reuniões da direcção

1 — A direcção reunirá em sessão ordinária uma vez por mês e extraordinariamente sempre que para tal seja convocada pelo seu presidente ou pela maioria dos seus membros.

2 — As deliberações serão tomadas por maioria de votos, cabendo ao presidente o voto de qualidade, em caso de empate, e constarão do respectivo livro de actas.

3 — A direcção não poderá reunir-se, nem deliberar, se não estiver presente a maioria dos seus membros.

4 — Os membros da direcção são solidariamente responsáveis pelas deliberações tomadas, contrariamente às disposições legais, aos estatutos e regulamentos da Associação.

5 — São isentos de responsabilidade os membros da direcção que tenham emitido voto contrário à deliberação tomada, ou que, não tendo estado presentes à reunião respectiva, lavrem o seu protesto na acta da primeira reunião a que assistirem.

6 — À reunião da direcção poderão assistir, sem voto, o presidente da mesa da assembleia geral e o presidente do conselho fiscal.

#### Artigo 30.º

##### Vinculação

1 — Para obrigar a Associação são necessárias, e bastantes, as assinaturas de dois membros da direcção, uma das quais deverá ser a do presidente ou, nas suas ausências ou impedimentos, a do vice-presidente.

2 — Nos actos de gestão financeira será sempre obrigatória a assinatura do tesoureiro, ou de quem o substitua, nos termos estatutários.

3 — Os actos de mero expediente serão assinados pelo presidente da direcção ou, em seu nome, por qualquer outro director ou, ainda, por funcionário qualificado a quem sejam atribuídos poderes para tanto.

### CAPÍTULO V

#### Do regime financeiro

#### Artigo 31.º

##### Receitas da ACIS

Constituem receitas da ACIS:

- a) O produto das jóias e quotas pagas pelos associados;
- b) As contribuições que vierem a ser criadas para os fundos da Associação;
- c) Os juros e outros rendimentos de bens que possuir;
- d) As participações, previamente acordadas, correspondentes ao pagamento de trabalhos específicos, solicitados pelos associados;
- e) O produto de multas aplicadas aos associados nos termos dos estatutos;
- f) Quaisquer outros benefícios, donativos ou contribuições permitidos por lei;
- g) Outras receitas decorrentes do exercício da actividade e competências da Associação.

#### Artigo 32.º

##### As despesas da ACIS

Constituem despesas da ACIS:

- a) Todos os pagamentos provenientes de encargos de funcionamento e execução das finalidades estatutárias da Associação, desde que autorizados pela direcção, no exercício das suas competências;
- b) Quaisquer outras que se integrem no objecto da ACIS, desde que previamente autorizadas pelo conselho fiscal.
- c) As remunerações referidas no § 5.º do artigo 13.º

Artigo 33.º

**Depósito das receitas e levantamentos bancários**

1 — As receitas serão depositadas à ordem da ACIS em qualquer das instituições bancárias onde a mesma tenha conta, podendo o tesoureiro manter em caixa dinheiro ou valores necessários para o fundo de maneio, que não poderá ultrapassar os €50. Diariamente será efectuado um depósito no banco dos valores disponíveis em caixa.

2 — Os levantamentos serão efectuados por meio de cheque ou impresso próprio, assinados pelo presidente da direcção ou seu substituto (vice-presidente), e obrigatoriamente pelo tesoureiro.

**CAPÍTULO VI**

**Disposições finais e transitórias**

Artigo 34.º

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 35.º

**Alteração dos estatutos**

1 — Os presentes estatutos só podem ser alterados por deliberação da maioria de três quartos dos votos correspondentes aos associados presentes na reunião da assembleia geral extraordinária expressamente convocada para o efeito.

2 — A convocação da assembleia geral, para o efeito do disposto no número anterior, deverá ser feita com a antecedência de 21 dias, acompanhada do novo texto proposto.

Artigo 36.º

**Dissolução e liquidação**

1 — A ACIS só poderá ser dissolvida por deliberação tomada por maioria de três quartos dos seus associados, reunidos em assembleia geral expressamente convocada para o efeito, nos termos do n.º 2 do artigo anterior.

2 — Para cumprimento do disposto do número anterior, não será admissível o voto por procuração.

3 — A assembleia geral que votar a dissolução da ACIS designará logo os membros que constituirão a comissão liquidatária, fixando o prazo e condições de liquidação, e determinará o destino a dar ao património disponível.

Artigo 37.º

**Património**

Os bens e valores existentes à data da entrada em vigor dos presentes estatutos continuam a integrar o património desta Associação.

Artigo 38.º

**Dúvidas e omissões**

Os casos omissos e as dúvidas provenientes da interpretação e execução destes estatutos e seus regulamentos serão resolvidos em reunião conjunta da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal.

Artigo 39.º

**Remuneração dos cargos sociais**

Os membros dos órgãos sociais recebem pela sua presença nas reuniões a remuneração prevista no artigo 13.º, § 5.º

Artigo 40.º

**Destituição de órgãos associativos**

Os órgãos associativos, no todo ou em parte, podem ser destituídos a qualquer momento, por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, que regulará os termos da gestão da ACIS até realização de novas eleições e a data das mesmas.

Artigo 41.º

**Entrada em vigor destes estatutos**

Os presentes estatutos entram em vigor com a respectiva publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registados em 2 de Abril de 2008, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 18, a fl. 82 do livro n.º 2.

**II — DIRECÇÃO**

**ACIFF — Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz — Eleição realizada em 30 de Outubro de 2007 para o triénio de 2007-2009.**

**Direcção**

Presidente — engenheiro João Luís Cachulo Cardoso, bilhete de identidade n.º 7745207.

Vice-presidente-adjunto — Dr. José Manuel da Silva Couto, bilhete de identidade n.º 3685845.

Vice-presidente secretário — Dr. Manuel C. Cardoso dos Reis, bilhete de identidade n.º 625880.

Vice-presidente tesoureiro — Dr. Carlos Ricardo S. F. Moita, bilhete de identidade n.º 5325578.

Suplentes:

Vítor Frederico da Silva Figueiredo Pais, bilhete de identidade n.º 0523281.

António M. Lopes Serras, bilhete de identidade n.º 4005087.

#### Sector comercial

Vice-presidente — Dr. Carlos Alexandre V. B. Valente, bilhete de identidade n.º 10356079.

Vogais:

Sandra Sofia Esteves Mortágua, bilhete de identidade n.º 11016562.

Dr. Fernando Lopes Cardoso, bilhete de identidade n.º 1450327.

Suplente — António José Pedrosa R. Tinoco, bilhete de identidade n.º 6467470.

#### Sector industrial

Vice-presidente — Dr. José Manuel F. Paulino de Oliveira, bilhete de identidade n.º 1577962.

Vogais:

José Manuel Pedrosa Russo, bilhete de identidade n.º 2443388.

Carlos José Sousa Santos, bilhete de identidade n.º 6999749.

Suplente — José Pedro C. Pinto dos Santos, bilhete de identidade n.º 7716638.

#### Sector serviços

Vice-presidente — Paulo Henrique Niza Mariano, bilhete de identidade n.º 4481511.

Vogais:

Dr. Albert Gerd Teunissen, bilhete de identidade n.º 18831.

Dr. António Manuel Ponte Durão, bilhete de identidade n.º 8444440.

Suplente — Jorge Manuel Carvalhal Reis, bilhete de identidade n.º 5528840.

#### Sector turismo

Vice-presidente — Sabir Valimamade Ali, bilhete de identidade n.º 9754451.

Vogais:

Nuno Filipe Neves Raimundo, bilhete de identidade n.º 10169879.

António José de Jesus Maia, bilhete de identidade n.º 5363635.

Suplente — José Henrique Mendes R. Carvalho, bilhete de identidade n.º 4123553.

#### Sector construção civil e imobiliária

Vice-presidente — Manuel Ferreira Correia, bilhete de identidade n.º 1838869.

Vogais:

Jorge Humberto da Silva Loureiro, bilhete de identidade n.º 4445123.

Engenheiro Mário José Rodrigues Pimentel, bilhete de identidade n.º 4440781.

Suplente — engenheiro José da Costa Canas, bilhete de identidade n.º 1573297.

#### Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros — Eleição em 28 de Janeiro de 2008 para o biénio de 2008-2009.

##### Direcção

Presidente — José Manuel Figueiredo Gonçalves, representante de Gonçalves & Martins, L.<sup>da</sup>

Vice-presidente — José Álvaro da Conceição.

Tesoureiro — João Fernando da Silva Ferreira, representante de Domingues Gameiro & Gomes, L.<sup>da</sup>

Secretário — João Carlos Almeida Pedrosa.

Vogais:

Nuno Pedro de Amorim Torres Esteves, representante de Nuno Pedro & Esteves, L.<sup>da</sup>

Raul de Jesus Cardoso, representante de Borges Cardoso & Gomes, L.<sup>da</sup>

Substitutos:

Gualter Nelson dos Santos Cardoso.

Luís Dinis Flores, representante de Luís Dinis Flores — Com. e Ind. Carnes, L.<sup>da</sup>

#### ACIS — Associação Empresarial de Torres Novas, Entroncamento, Alcanena e Golegã — Eleição em 19 de Janeiro de 2006 para o mandato de três anos (quadriénio de 2006-2008).

##### Direcção

Presidente — PUBLICREDITO — Serviços de Publicidade e Contabilidade, L.<sup>da</sup>, representada por António Pinhão Monteiro Nunes.

Vice-presidente — EAF — Equipamentos, L.<sup>da</sup>, representada por Armando Pestana Tavares Branco.

Tesoureiros:

Filipe Faria, L.<sup>da</sup>, representada por Filipe Faria.

DINTORRES — Sociedade de Informática e Contabilidade, L.<sup>da</sup>, representada por Luís José Borralho Dinis.

Vogais:

Pedro Mira — Projectos e Consultadoria, Sociedade Unipessoal, L.<sup>da</sup>, representada por Pedro Jorge Mira Calado da Graça.

Alam Pereira, bilhete de identidade n.º 12553225.

Manuel Magalhães & Santos, L.<sup>da</sup>, representada por Manuel Magalhães dos Santos.

Suplentes:

Gouxo & Guerra, L.<sup>da</sup>, representada por Carlos Alberto Gomes Guerra.

Manuel Antunes Mota, bilhete de identidade n.º 5023704.



**ARICOP — Associação Regional dos Industriais de Construção e Obras Públicas de Leiria — Eleição realizada em 14 de Março de 2008 para o biénio de 2008-2009.**

**Direcção**

Presidente — QUIMLENA — Construções, L.<sup>da</sup>, representada pelo Dr. Paulo Agostinho Vieira Gonçalves.

1.º vogal — Construções António Leal, S. A., representada por António da Encarnação Ribeiro Leal.

2.º vogal — AREIL — Soc. de Const. e Artefactos de Cimento, L.<sup>da</sup>, representada pelo engenheiro Adriano Manuel Oliveira Moleirinho.

3.º vogal — Vala & Vala, S. A., representada por Adriano Hermínio Correia Vala.

4.º vogal — CONSTRUMIRA — Construções Mira & Gil, L.<sup>da</sup>, representada pelo engenheiro Paulo Jorge Pereira Domingues.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

**Comissão de Trabalhadores da Webasto Portugal — Sistemas para Automóveis, L.<sup>da</sup> — Constituição.**

Estatutos aprovados em 28 de Fevereiro de 2008.

**Preâmbulo**

Os trabalhadores da Webasto Portugal — Sistemas para Automóveis, L.<sup>da</sup>, com morada no Parque Industrial da Autoeuropa, lote A, Quinta da Marquesa, 2950-678 Quinta do Anjo, Palmela, Portugal, no exercício dos direitos que a Constituição e as leis em vigor lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade, seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da Comissão de Trabalhadores.

**Artigo 1.º**

**Colectivo dos trabalhadores**

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na legislação aplicável, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

**Artigo 2.º**

**Órgão do colectivo**

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT).

**Artigo 3.º**

**Plenário**

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

**Artigo 4.º**

**Competência do plenário**

Compete ao plenário:

a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos Estatutos da CT;

**Artigo 5.º**

**Convocação do plenário**

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 % ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos.

**Artigo 6.º**

**Prazos para a convocatória**

1 — O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

2 — Na hipótese prevista na alínea b) do artigo anterior, a CT deve fixar a data da reunião do plenário no prazo de 20 dias contados a partir da data da recepção do requerimento.

## Artigo 7.º

### Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente, uma vez por ano, para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

## Artigo 8.º

### Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, são da competência exclusiva da CT.

## Artigo 9.º

### Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente para a destituição da CT, desde que a participação mínima corresponda a 20 % dos trabalhadores da empresa.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

## Artigo 10.º

### Sistema de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras, quando envolva juízos de valor e nos referendos.

3.1 — As votações acima referidas decorrerão nos termos da legislação e pela forma indicada no regulamento anexo.

4 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

## Artigo 11.º

### Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão, em plenário, as deliberações sobre as seguintes matérias:

a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;

b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

## Comissão de Trabalhadores

## Artigo 12.º

### Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

## Artigo 13.º

### Competência da CT

1 — Compete à CT:

Constituem direitos das comissões de trabalhadores, nomeadamente:

a) Defender os interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;

b) Exercer o controlo de gestão na empresa;

c) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

d) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

e) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;

f) Participar, directamente ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais aderir, na elaboração e controlo da execução dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector ou região;

g) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa.

2 — As subcomissões de trabalhadores podem:

a) Exercer os direitos previstos nas alíneas a), b), c) e e) do número anterior, que lhes sejam delegados pelas comissões de trabalhadores;

b) Informar a comissão de trabalhadores dos assuntos que entenderem de interesse para a normal actividade desta;

c) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos e as respectivas comissões de trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por estas estabelecida.

## Artigo 14.º

### Relações com a organização sindical

1 — O disposto no artigo anterior, em especial na alínea entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

### Artigo 15.º

#### Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Promover a melhoria das condições de vida dos trabalhadores;

g) Coordenar, na base do reconhecimento da sua interdependência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

h) Valorizar a participação cidadã dos trabalhadores, a construção de uma sociedade mais justa e democrática, o fim da exploração da pessoa pela pessoa e de todas as discriminações.

### Artigo 16.º

#### Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT, em conformidade com a lei, conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem como eles se co-responsabiliza.

### Artigo 17.º

#### Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

### Artigo 18.º

#### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de administração da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2 — As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, assinada por todos os presentes.

### Artigo 19.º

#### Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, entre outras, as seguintes matérias:

a) Planos gerais de actividade e orçamento;

b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização da mão-de-obra e do equipamento;

c) Situação do aprovisionamento;

d) Previsão, volume e administração de vendas;

e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;

f) Situação contabilística da empresa compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;

g) Modalidades de financiamento;

h) Encargos fiscais e parafiscais;

i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.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 da empresa.

### Artigo 20.º

#### Obrigatoriedade do parecer prévio

A CT exigirá o direito de parecer prévio nas matérias e direitos que obrigatoriamente a lei lhe confere procurando sempre a defesa dos interesses dos trabalhadores e nomeadamente:

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 da empresa;

d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;

f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;

g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;

h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;

i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;

j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2 — Os pareceres referidos serão emitidos na forma, tempo e modo determinados pela lei.

#### Artigo 21.º

##### Conteúdo do controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa, em particular os de produção e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa 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 gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes, os legítimos interesses dos trabalhadores.

#### Artigo 22.º

##### Reorganização e reestruturação da empresa

1 — Em especial, para intervenção na reorganização de unidades produtivas, a CT goza dos seguintes direitos:

a) O direito de ser previamente ouvida e de sobre ela emitir parecer, nos termos e nos prazos previstos na lei, sobre os planos ou projectos de reorganização referidos no artigo anterior;

b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;

c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;

d) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reorganização;

e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos da empresa ou das entidades legalmente competentes.

2 — A intervenção na reorganização de unidades produtivas a nível sectorial é feita por intermédio das comissões coordenadoras às quais a CT aderir.

#### Artigo 23.º

##### Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

1 — Em especial para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

b) Exercer o controlo de gestão nas respectivas empresas;

c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;

e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;

f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais das entidades públicas empresariais.

2 — As subcomissões de trabalhadores podem:

a) Exercer os direitos previstos nas alíneas a), b), c) e e) do número anterior, que lhes sejam delegados pelas comissões de trabalhadores;

b) Informar a comissão de trabalhadores dos assuntos que entenderem de interesse para a normal actividade desta;

c) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos e as respectivas comissões de trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por estas estabelecida.

#### Artigo 24.º

##### Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de gerir ou participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 25.º

##### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

##### Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

#### Artigo 26.º

##### Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos o requirem, têm o

direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

#### Artigo 27.º

##### Plenários e reuniões

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT ou as subcomissões de trabalhadores comunicará(ão) a realização das reuniões aos órgãos de gestão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

#### Artigo 28.º

##### Acção da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

#### Artigo 29.º

##### Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

#### Artigo 30.º

##### Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

#### Artigo 31.º

##### Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

#### Artigo 32.º

##### Crédito de horas

Os trabalhadores da empresa que sejam membros da CT ou da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores, ou de coordenadora, dispõem, para o exercício das respectivas atribuições, do crédito de horas indicadas na legislação em vigor.

#### Artigo 33.º

##### Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas no exercício das suas atribuições e actividades pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, de subcomissões e de comissões coordenadoras.

2 — As faltas dadas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

#### Artigo 34.º

##### Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

#### Artigo 35.º

##### Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

#### Artigo 36.º

##### Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acta que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

#### Artigo 37.º

##### Protecção legal

1 — Os membros da CT, subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

2 — Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da comissão de trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

### Artigo 38.º

#### Capacidade judiciária

1 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

2 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º

#### Composição, organização e funcionamento da CT

### Artigo 39.º

#### Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

### Artigo 40.º

#### Composição

1 — A CT é composta por um conjunto de elementos, conforme a legislação em vigor.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

### Artigo 41.º

#### Duração do mandato

O mandato da CT é de três anos.

### Artigo 42.º

#### Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º

### Artigo 43.º

#### Delegação de poderes entre membros da CT

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, prazo e identificação do mandatário.

### Artigo 44.º

#### Vinculação da CT

Para vincular a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efectividade de funções.

### Artigo 45.º

#### Organização e funcionamento da CT

1 — A da CT elege, em voto secreto de entre os membros eleitos, um coordenador e um secretariado na primeira reunião após a investidura.

2 — As decisões na CT tomam-se pela maioria dos votos dos presentes desde que assegurado quórum.

3 — Se ao fim de três votações sucessivas persistir empate o coordenador tem voto de qualidade.

### Artigo 46.º

#### Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente duas vezes por mês.

2 — Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificativos;

b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

### Artigo 47.º

#### Financiamento

1 — Constituem receitas da CT:

a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;

b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;

c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2 — A CT submete anualmente à apreciação de plenário as receitas e despesas da actividade.

### Artigo 48.º

#### Subcomissões de trabalhadores

1 — Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da legislação em vigor.

2 — A duração de mandato da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores é de dois anos devendo coincidir com o da CT.

3 — A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

### Artigo 49.º

#### Comissões coordenadoras

1 — A CT articulará a sua acção com as comissões de trabalhadores do seu sector, para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector, à qual adere, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais de sector.

2 — A CT articulará a sua acção com as comissões de trabalhadores do distrito para constituição de uma comissão coordenadora, à qual adere.

3 — Deverá ainda articular a sua actividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

4 — Os trabalhadores da empresa deliberam sobre a participação da respectiva comissão de trabalhadores na constituição de comissão coordenadora e a adesão à mesma, bem como a revogação da adesão, por iniciativa

da comissão de trabalhadores ou de 100 % ou 10 % dos trabalhadores da empresa.

### Disposições gerais e transitórias

#### Artigo 50.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

#### Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

#### Artigo 51.º

##### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

#### Artigo 52.º

##### Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

#### Artigo 53.º

##### Comissão eleitoral

O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE), constituída por três elementos.

#### Artigo 54.º

##### Caderno eleitoral

1 — A comissão eleitoral (CE) em funções deve elaborar um caderno eleitoral dos trabalhadores com direito a voto.

2 — O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os trabalhadores interessados.

3 — O empregador deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação dos estatutos, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

4 — O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimentos, à data da convocação da votação.

#### Artigo 55.º

##### Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 30 dias sobre a respectiva data e tem lugar até 15 dias antes do termo do mandato de cada CT.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, horário e objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

#### Artigo 56.º

##### Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela CT.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

#### Artigo 57.º

##### Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

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 15 dias antes da data para o acto eleitoral.

5 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo pelos proponentes.

6 — 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.

7 — Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 58.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 detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos, são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

#### Artigo 59.º

##### Aceitação das candidaturas

1 — Até ao 10.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos

locais indicados no n.º 3 do artigo 55.º, a aceitação de candidaturas.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início no letra A.

#### Artigo 60.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 a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3 — As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

#### Artigo 61.º

##### Local e horário da votação

1 — A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho.

2 — A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e com idêntico formalismo em todos os estabelecimentos da empresa.

3 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

#### Artigo 62.º

##### Laboração contínua e horários diferenciados

1 — A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

#### Artigo 63.º

##### Mesas de voto

1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2 — A cada mesa só podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

4 — Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.

5 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

6 — Os trabalhadores referidos no n.º 4 têm direito a votar dentro de seu horário de trabalho, sem prejuízo do

funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento e, caso contrário, a votar por correspondência.

#### Artigo 64.º

##### Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2 — Não havendo mesa de plenário da empresa, ou havendo mais de uma mesa, os membros da(s) mesa(s) de voto são designados pela comissão eleitoral de entre:

a) Membros da CT ou da subcomissão de trabalhadores;

b) Trabalhadores mais idosos.

3 — A competência da comissão eleitoral referida no número anterior é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores.

4 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 65.º

##### Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos 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 comissão eleitoral, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A comissão eleitoral envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

#### Artigo 66.º

##### Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos de acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3 — Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5 — O registo de presença contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número



total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

#### Artigo 67.º

##### Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada com indicação do nome do remetente, dirigido à CT da empresa, com a menção «Comissão eleitoral» 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» e introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa de local onde funcione a comissão eleitoral, esta procede à abertura de envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome de 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 68.º

##### Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o de boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 17.º, ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

#### Artigo 69.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final

rubricado em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3 — Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data de apuramento respectivo.

4 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

5 — A comissão eleitoral lavra uma acta de apuramento global, com as formalidades previstas no n.º 2.

6 — A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos.

#### Artigo 70.º

##### Publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral envia ao Ministério do Emprego e Segurança Social, ao ministério da tutela, bem como ao órgão de gestão da empresa, por carta registada, com aviso de recepção ou entregue com protocolo, os seguintes elementos:

a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, número de bilhete de identidade, data de emissão e arquivo de identificação;

b) Cópia da acta de apuramento global (inclui registo de presenças).

#### Artigo 71.º

##### Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1 perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O processo segue os trâmites previstos nos n.ºs 2 e 3 do artigo 8.º da Lei n.º 46/79.

6 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal se o representante de Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no n.º 4.

7 — Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

8 — Só a propositura da acção pelo representante de Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

Artigo 72.º

**Destituição da CT**

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa com direito a voto.

2 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa com direito a voto.

3 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

4 — O requerimento previsto no n.º 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5 — A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

7 — Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de 50 % de votos favoráveis à destituição.

Artigo 73.º

**Eleição e destituição da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores**

1 — A eleição da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo, aplicáveis com as necessárias adaptações e é simultânea a entrada em funções.

2 — Aplicam-se também com as necessárias adaptações as regras sobre a destituição da CT.

**Outras deliberações por voto secreto**

Artigo 74.º

**Alteração dos estatutos**

As deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações e segundo a legislação em vigor e as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT».

Artigo 75.º

**Outras deliberações por voto secreto**

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT», aplicam-se com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Artigo 76.º

**Entrada em vigor**

1 — Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à afixação da acta de apuramento global da votação que sobre eles recai.

2 — A eleição da nova CT e subcomissão(ões) rege-se pelo disposto nestes estatutos.

Registados em 28 de Março de 2008, nos termos do artigo 350.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 27, a fl. 123 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da Lisboa Sheraton Hotel, que passa a designar-se Marope Lisboa, Hotéis de Portugal, S. A.**

Alteração, aprovada em 4 de Março de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1980.

Artigo 1.º

**Dominação**

A Comissão de Trabalhadores da Marope Lisboa, Hotéis de Portugal, S. A., é a organização que representa todos os trabalhadores do Hotel, independentemente da sua profissão ou categoria profissional.

Artigo 2.º

**Âmbito**

A Comissão de Trabalhadores exerce a sua actividade na empresa, onde tem a sua sede em Lisboa, na Rua de Latino Coelho, 1.

Artigo 3.º

**Objectivos**

A Comissão tem por objectivos:

- 1) Exercer todos os direitos consignados na Constituição da República Portuguesa e na lei;
- 2) Promover a defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores e contribuir para a sua unidade;
- 3) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- 4) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- 5) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com todos os outros órgãos representativos dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
- 6) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- 7) Participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 4.º

**Composição**

A Comissão de Trabalhadores é composta por um conjunto de elementos, conforme a legislação em vigor.

Artigo 5.º

**Duração do mandato**

O mandato da Comissão de Trabalhadores é de quatro anos, conforme legislação em vigor.

## Artigo 6.º

### Sistema eleitoral

A Comissão de Trabalhadores é eleita, de entre as listas apresentadas, pelos trabalhadores da empresa, por sufrágio directo, universal e secreto e a conversão dos votos em mandatos feita de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

## Artigo 7.º

### Apresentação das candidaturas

1 — As listas candidatas são apresentadas à Comissão de Trabalhadores até ao 20.º dia anterior à data do acto eleitoral e subscritas por 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

2 — As listas são apresentadas com a aceitação individual ou colectiva da candidatura por parte dos seus elementos.

3 — Nenhum elemento pode fazer parte de mais do que uma lista.

4 — As listas integrarão membros efectivos e suplentes, não podendo o número destes ser inferior a dois nem superior a cinco.

5 — Os candidatos são identificados através de:

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional;
- c) Local de trabalho.

6 — Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades, as listas e respectiva documentação serão devolvidas ao primeiro subscritor, dispondo este do prazo de quarenta e oito horas para sanar as irregularidades encontradas.

7 — Findo o prazo estabelecido no número anterior, a comissão eleitoral deverá nas vinte e quatro horas subsequentes optar pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

## Artigo 8.º

### Do acto eleitoral e horário de votação

1 — As eleições para a Comissão de Trabalhadores realizam-se em data a indicar no ano em que termina o respectivo mandato.

2 — Cada lista candidata pode designar um representante, como delegado da lista, para acompanhar a respectiva mesa nas diversas operações do acto eleitoral.

3 — A votação é efectuada, durante dois dias, com o seguinte horário:

Abertura das urnas — 7 horas e 30 minutos;  
Encerramento das urnas — 18 horas e 30 minutos.

4 — A cada mesa de voto não poderão corresponder mais de 500 eleitores, havendo sempre uma mesa de voto em cada local com um mínimo de 10 trabalhadores.

## Artigo 9.º

### Constituição das mesas de voto

1 — As mesas de voto são constituídas por um presidente e dois vogais designados pela comissão eleitoral.

2 — Cada lista candidata pode designar um representante, como delegado de lista, para acompanhar a respectiva mesa nas diversas operações do acto eleitoral.

3 — Os delegados de lista são indicados simultaneamente com a apresentação das candidaturas.

4 — Em cada mesa de voto haverá um caderno eleitoral no qual se procede à descarga dos eleitores, à medida que estes vão votando, depois de devidamente identificados.

5 — O caderno eleitoral faz parte integrante da respectiva acta, a qual indicará também a composição da mesa, a hora do início e do fecho da votação, os nomes dos delegados das listas, bem como todas as ocorrências registadas durante a votação.

6 — O caderno eleitoral e a acta são rubricados e assinados pelos membros da mesa, após o que serão remetidos à comissão eleitoral.

## Artigo 10.º

### Listas

1 — As listas de voto são editadas pela comissão eleitoral, delas constando a letra e a sigla adoptada por cada lista candidata.

2 — A letra de cada lista corresponderá à ordem da sua apresentação.

3 — O boletim de voto contará todas as listas candidatas, terá forma rectangular e será em papel liso sem marcas e não transparente nem com sinais exteriores.

## Artigo 11.º

### Voto por procuração ou correspondência

Não é permitido o voto por procuração.

O voto por correspondência é permitido aos trabalhadores que se encontrem de férias, de folga ou de baixa.

Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral até vinte e quatro horas antes de fecho da votação. E devem ser enviados por carta registada com indicação de nome do remetente, dirigido à Comissão de Trabalhadores da empresa, com a menção «Comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberta, após o encerramento do acto eleitoral.

## Artigo 12.º

### Apuramento geral

1 — O apuramento geral do acto eleitoral é feito por uma comissão eleitoral constituída por:

- a) Dois membros da Comissão de Trabalhadores cessante;
- b) Um representante de cada lista candidata.

2 — Em caso de paridade, será nomeado mais um elemento de comum acordo das diversas listas candidatas.

## Artigo 13.º

### Competência da comissão eleitoral

Compete à comissão eleitoral:

- a) Dirigir todo o processo eleitoral;
- b) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais, afixar actas das eleições e enviar toda a documentação às entidades competentes, de acordo com a lei;

c) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;

d) Apreciar e julgar reclamações;

e) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas concorrentes;

f) Assegurar igual acesso aos meios técnicos e material necessário ao desenvolvimento do processo eleitoral;

g) Conferir a posse aos membros da Comissão de Trabalhadores eleita.

#### Artigo 14.º

##### Entrada em exercício

A Comissão de Trabalhadores entra em exercício nos prazos estabelecidos pela lei.

#### Artigo 15.º

##### Acta da eleição

1 — Os elementos de identificação dos membros da Comissão de Trabalhadores eleitos, bem como a acta de apuramento geral, serão expostos, durante 15 dias, no local ou locais destinados à afixação de documentos referentes à Comissão de Trabalhadores.

2 — A afixação dos documentos referidos no número anterior não pode ultrapassar o 3.º dia posterior à data das eleições.

3 — Cópia de toda a documentação referida no n.º 1 será remetida nos prazos e para efeitos legais ao Ministério do Trabalho e ao órgão de gestão da empresa.

#### Artigo 16.º

##### Destituição

1 — A Comissão pode ser destituída em qualquer momento, por votação realizada nos termos e com os requisitos estabelecidos legalmente para a sua eleição.

2 — Igualmente, e nos termos do número anterior, podem ser destituídos parte dos membros da Comissão.

3 — Ocorrendo o previsto no n.º 1, realizar-se-ão eleições no prazo máximo de 30 dias.

4 — Ocorrendo o previsto no n.º 2, os membros substituídos serão substituídos pelos candidatos a seguir na respectiva lista.

5 — Esgotada a possibilidade de substituição e desde que não esteja em funções a maioria dos membros da Comissão, proceder-se-á de acordo com o disposto no n.º 3 deste artigo.

#### Artigo 17.º

##### Renúncia de mandato

1 — A qualquer momento, qualquer membro da Comissão de Trabalhadores poderá renunciar ao mandato.

2 — Nos casos referidos no número anterior, o trabalhador será substituído pelo primeiro candidato não eleito da respectiva lista.

3 — Na ocorrência do previsto neste artigo será dado cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 15.º

#### Artigo 18.º

##### Direito de eleger e ser eleito

Qualquer trabalhador da empresa tem o direito de eleger e ser eleito para a Comissão de Trabalhadores.

#### Artigo 19.º

##### Reuniões da Comissão de Trabalhadores

A Comissão de Trabalhadores elaborará um regulamento interno e regular-se-á por ele durante o seu mandato. Este regulamento poderá ser, em qualquer momento, alterado por decisão da maioria dos seus elementos.

#### Artigo 20.º

##### Financiamento

1 — Constituem receitas da Comissão de Trabalhadores:

a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;

b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela Comissão de Trabalhadores;

c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2 — A Comissão de Trabalhadores submete anualmente à apreciação de plenário as receitas e despesas da sua actividade.

#### Artigo 21.º

##### Reuniões gerais de trabalhadores

1 — As reuniões gerais dos trabalhadores são convocadas pela Comissão de Trabalhadores ou por requerimento de 100 ou 20 % dos trabalhadores, constando no requerimento a ordem de trabalhos da reunião.

2 — A convocatória conterà sempre o dia, hora, local e ordem de trabalhos, sendo feita com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

3 — Quando a iniciativa de reunião não for da Comissão de Trabalhadores, esta convocala-á no prazo máximo de 20 dias.

4 — As deliberações das reuniões gerais dos trabalhadores serão aprovadas pela maioria dos trabalhadores presentes. Sempre que solicitada por maioria dos presentes, essa deliberação será votada por voto secreto.

5 — O voto é sempre secreto nas votações referentes a eleição e destituição da comissão de trabalhadores, a aprovação e alteração dos estatutos, adesão a comissões coordenadoras e sempre que esteja em causa alterações das condições de vida dos trabalhadores. Nestes casos, a votação será deliberativa com a maioria absoluta dos votos expressos.

#### Artigo 22.º

##### Ação da Comissão de Trabalhadores no interior da empresa

1 — A Comissão de Trabalhadores tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e contacto directo com os trabalhadores.

#### Artigo 23.º

##### Capacidade judiciária

1 — A Comissão de Trabalhadores tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

2 — A Comissão de Trabalhadores goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a Comissão de Trabalhadores em juízo.

#### Artigo 24.º

##### Alteração dos estatutos

1 — A iniciativa da alteração dos estatutos, no todo ou em parte, pertence à Comissão de Trabalhadores ou a 30 % ou 300 trabalhadores.

2 — À sua votação são aplicáveis os mecanismos aplicáveis à eleição para a Comissão de Trabalhadores, salvo no que respeita à proporcionalidade.

3 — O projecto ou projectos de alteração são distribuídos pela Comissão de Trabalhadores com a antecedência mínima de 45 dias sobre a data de votação.

#### Artigo 25.º

##### Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

#### Artigo 26.º

##### Vinculação da Comissão de Trabalhadores

Para vincular a Comissão de Trabalhadores são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efectividade de funções.

#### Artigo 27.º

##### Omissões

Aos casos omissos nos presentes estatutos, aplicar-se-á o disposto na lei.

#### Artigo 28.º

##### Disposições finais

Os presentes estatutos não podem ser revistos antes de decorridos três anos sobre a data da sua aprovação.

Registados em 2 de Abril de 2008, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 30, a fl. 124 do livro n.º 1.

## II — ELEIÇÕES

### Comissão de trabalhadores da Webasto Portugal — Sistemas para Automóveis, L.<sup>da</sup> — Eleição em 28 de Fevereiro de 2008 para o mandato de três anos.

#### Efectivos:

Nuno Jorge Pires de Oliveira, bilhete de identidade n.º 9666177, de 27 de Abril de 2005, Lisboa.

Luís Manuel Fustiga Peixe, bilhete de identidade n.º 9608731, de 29 de Fevereiro de 2008, Setúbal.

Eduardo Manuel Pinto da Costa Carvalho, bilhete de identidade n.º 91600750, de 5 de Julho de 2005, Setúbal.

João Carlos Galvão, bilhete de identidade n.º 8388301, de 17 de Maio de 2002, Setúbal.

Nuno José Graça Meneses, bilhete de identidade n.º 10718562, de 30 de Agosto de 2005, Setúbal.

#### Suplentes:

Ana Patrícia Bispo Ribeiro Vaz, bilhete de identidade n.º 10858841, Setúbal.

Carlos José Cardoso Pereira, bilhete de identidade n.º 11003349, de 7 de Janeiro de 2003, Lisboa.

Registados em 28 de Março de 2008, nos termos do artigo 350.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 28/2008, a fl. 123 do livro n.º 1.

### Comissão de trabalhadores da Entrepósito de Lisboa — Comércio de Viaturas, L.<sup>da</sup> — Eleição em 12 de Março de 2008 para o mandato de dois anos.

#### Efectivos:

Moisés Castanheira Dias, bilhete de identidade n.º 7007459, emitido em 9 de Julho de 2003 pelo arquivo de Lisboa.

Fernando Ferreira Botelho, bilhete de identidade n.º 6461909, emitido em 11 de Maio de 1998 pelo arquivo de Lisboa.

João Rafael Barros Serra, bilhete de identidade n.º 9568683, emitido em 2 de Maio de 2001 pelo arquivo de Lisboa.

Paulo Jorge Silva Almeida, bilhete de identidade n.º 8893010, emitido em 24 de Fevereiro de 2005 pelo arquivo de Lisboa.

Cláudio Marco Matos Costa, bilhete de identidade n.º 10568101, emitido em 7 de Agosto de 2002 pelo arquivo de Lisboa.

#### Suplentes:

Fernando José Rodrigues Gomes, bilhete de identidade n.º 5033341, emitido em 24 de Maio de 2001 pelo arquivo de Lisboa.

Francisco Micael Chambel Rosa, bilhete de identidade n.º 4788140, emitido em 14 de Janeiro de 2006 pelo arquivo de Lisboa.

Joel Afonso Peniche Minhava, bilhete de identidade n.º 5341312, emitido em 20 de Março de 2000 pelo arquivo de Lisboa.

Marcos Filipe Correia Costa, bilhete de identidade n.º 12870308 emitido em 12 de Dezembro de 2006 pelo arquivo de Lisboa.

Registados em 25 de Março de 2008, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 26/2008, a fl. 123 do livro n.º 1.

### **Comissão de trabalhadores da Lisboa Sheraton Hotel, que passa a denominar-se Marope Lisboa, Hotéis de Portugal, S. A. — Eleição em 5 e 6 de Março de 2008 para o mandato de 2008-2012.**

Efectivos:

Isabel Maria de Sousa Lopes de Faria, bilhete de identidade n.º 5204859.

Fernando Augusto Vinagre Perusinha, bilhete de identidade n.º 6603766.

José Raul Neves Machado dos santos, bilhete de identidade n.º 6037006.

Adriano Carlos Martins Almeida Fernandes, bilhete de identidade n.º 8086290.

Paula Cristina Cardoso Almeida Batista, bilhete de identidade n.º 6588890.

Suplentes:

Fernando Machado Teixeira, bilhete de identidade n.º 2701970.

Paulo Alexandre Gaspar Cardoso, bilhete de identidade n.º 11260848.

Maria do Céu Lopes Andrade, bilhete de identidade n.º 7056000.

Registados em 2 de Abril de 2008, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 29/2008, a fl. 124 do livro n.º 1.

## **REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO**

### **I — CONVOCATÓRIAS**

#### **Haworth Portugal, S. A.**

Nos termos da alínea a) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Metalúrgicos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra referida, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 20 de Março de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST) na empresa Haworth Portugal, S. A.:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, que no dia 26 de Junho de 2008 realizar-se-á na empresa abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores

para a SHST, conforme disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e no artigo 277.º da Lei n.º 99/2003:

Haworth Portugal, S. A.

Morada: Estrada de Consiglieri Pedroso, 68, Queluz de Baixo, 2730-053 Barcarena.

Actividade: Fabricação de mobiliário para escritório e comércio.

Contribuinte n.º 500077622.»

#### **NAV Portugal, E. P. E.**

Nos termos da alínea a) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação

da comunicação efectuada pelo SINCTA — Sindicato dos Controladores de Tráfego Aéreo, pelo SITEC-SA — Sindicato dos Técnicos de Segurança Aérea, pelo SITNA — Sindicato dos Técnicos de Navegação Aérea, pelo SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos e pelo SINTICA — Sindicato dos Técnicos de Informação e Comunicação Aeronáuticas e pelo, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 25 de Março de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa NAV Portugal, E. P. E.

«Nos termos e para os efeitos do disposto na secção iv do capítulo xxii da regulamentação do Código do Trabalho — Lei n.º 35/2004, convocam-se todos os trabalhadores da empresa NAV Portugal, E. P. E. (contribuinte n.º 504448064, CAE n.º 52230), a nível nacional, para a eleição dos seus representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho, a realizar no dia 24 de Junho de 2008, a decorrer nos locais e horário que oportunamente serão divulgados em conformidade com o disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e no artigo 277.º da Lei n.º 99/2003 (Código do Trabalho).»

### **FERBRITAS — Empreendimentos Industriais e Comerciais, S. A.**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra referida, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 24 Março de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança higiene e saúde no trabalho na empresa FERBRITAS — Empreendimentos Industriais e Comerciais, S. A.:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, que no dia 16 de Junho de 2008 (segunda-feira) realizar-se-á na empresa abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança higiene e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e no artigo 277.º da Lei n.º 99/2003:

**FERBRITAS — Empreendimentos Industriais e Comerciais, S. A.**

Morada: Rua de José Costa Pedreira, 11, 1750-13 Lisboa.»

