



**Boletim  
do Trabalho  
e Emprego**

**BTE**

**digital**

<i>Conselho Económico e Social</i>	....
<i>Regulamentação do trabalho</i>	3371
<i>Organizações do trabalho</i>	3410
<i>Informação sobre trabalho e emprego</i>	3444

N.º	Vol.	Pág.	2012
40	79	3366-3453	29 out

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

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Centro de Informação  
e Documentação

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

- FINNCO ART – Complexos Técnicos, Lda. – Autorização de laboração contínua ..... 3371

- Fitagro Grupo, SL – Estabelecimento Estável – Autorização de laboração contínua ..... 3371

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

...

#### Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a ALIF – Associação da Indústria Alimentar pelo Frio e o SETAA – Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas – Revisão global ..... 3372

- Acordo de empresa entre a LUSOPONTE – Concessionária para a Travessia do Tejo, S. A., e o SETACCOP – Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços ..... 3389

- Acordo de empresa entre a Tabaqueira II, S. A., e a FESAHT – Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros – Integração em níveis de qualificação ..... 3408

#### Decisões arbitrais:

...

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

...

#### Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

#### Jurisprudência:

...

### Organizações do trabalho:

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

- STTM – Sindicato dos Trabalhadores da Tração do Metropolitano de Lisboa – Alteração .....	3410
- CESP – Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal – Alteração .....	3411
- Sindicato dos Trabalhadores de Espetáculos – Retificação .....	3424

**II – Direção:**

- Associação Sindical de Motoristas dos Transportes Colectivos do Porto – SMTP .....	3424
- Sindicato dos Quadros da Aviação Comercial .....	3424
- Sindicato Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Distritos de Braga, Porto e Viana do Castelo .....	3424

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

- APEC – Associação Portuguesa de Escolas de Condução – Alteração .....	3425
- Associação Portuguesa dos Laboratórios Privados de Análises – Cancelamento.....	3430

**II – Direção:**

- ACHOC – Associação dos Industriais de Chocolates e Confeitaria .....	3430
--	------

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

- Companhia Nacional de Bailado – Alteração .....	3431
- FIMA – Fábrica de Produtos Alimentares, S. A. – Alteração.....	3441

**II – Eleições:**

...

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

**I – Convocatórias:**

- SIMARSUL – Sistema Integrado Multimunicipal de Águas Residuais da Península de Setúbal, S. A. ....	3442
--	------

**II – Eleição de representantes:**

- HPEM – Higiene Pública, E. M .....	3443
--------------------------------------	------

**Conselhos de empresa europeus:**

...

**Informação sobre trabalho e emprego:**

**Empresas de trabalho temporário autorizadas:**

**Catálogo Nacional de Qualificações:**

Catálogo Nacional de Qualificações .....	3444
1. Integração de novas qualificações .....	3445
2. Integração de UFCD	
...	
3. Alteração de qualificações .....	3447
4. Exclusão de qualificações .....	3453

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

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

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

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

**Nota:**

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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

### **FINNCO ART - Complexos Técnicos, Lda. - Autorização de laboração contínua**

A empresa FINNCO ART – Complexos Técnicos, Lda., com o Número de Identificação de Pessoa Coletiva 507690257, e sede no Parque Industrial da Murteira, Lote 27, Samora Correia, freguesia do mesmo nome, concelho de Benavente, distrito de Santarém, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente nas instalações industriais sitas no lugar da sede.

No âmbito laboral, a atividade que a empresa prossegue está subordinada à disciplina do Código do Trabalho, sendo aplicável o contrato coletivo para setor das indústrias transformadoras do papel e cartão, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2008.

A requerente fundamenta o pedido por motivos de ordem técnica e económica, invocando, por um lado, que os equipamentos necessitam de algumas horas para atingirem a temperatura de laboração e que para além do tempo necessário para os purgar não podem ser desligados de imediato. Por outro lado, refere ainda que o aumento do número de clientes de exportação obriga a um aumento da capacidade produtiva de modo a dar resposta a todas as solicitações. Nestes termos, entende a requerente ser imprescindível o recurso ao regime de funcionamento requerido.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, foram os mesmos consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

1- Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido foram consultados e não se opuseram ao mesmo;

2- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

3- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores legalmente constituídas nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;

4- Foi autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão da Direção Regional de Lisboa e Vale do Tejo, do então Ministério da Economia, da Inovação e do Desenvolvimento;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa;

Determinam os membros do Governo responsáveis pela área laboral e pelo setor de atividade em causa, ao abrigo n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa FINNCO ART – Complexos Técnicos, Lda., a laborar continuamente nas suas instalações industriais sitas no Parque Industrial da Murteira, Lote 27, Samora Correia, freguesia do mesmo nome, concelho de Benavente, distrito de Santarém.

10 de outubro de 2012. - O Secretário de Estado Adjunto da Economia e Desenvolvimento Regional, *António Joaquim Almeida Henriques*. - O Secretário de Estado do Emprego, *Pedro Miguel Rodrigues da Silva Martins*.

### **Fitagro Grupo, SL - Estabelecimento Estável - Autorização de laboração contínua**

A empresa Fitagro Grupo, SL – Estabelecimento Estável, com o Número de Identificação Fiscal 980282063, e sede na Rua de Angola, Beja, concelho e distrito do mesmo nome, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autoriza-

ção para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial sito na Herdade do Sobrado, freguesia de Gasparões, concelho de Ferreira do Alentejo, distrito de Beja, no âmbito da Campanha Agrícola da Azeitona, no período compreendido entre setembro de 2012 e fevereiro de 2013.

No âmbito laboral, a atividade que a empresa prossegue está subordinada à disciplina do Código do Trabalho, sendo aplicável o contrato coletivo para a atividade agrícola, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2010.

A requerente fundamenta o pedido por motivos de ordem técnica e económica, invocando o facto de que a azeitona é um produto altamente perecível, pelo que terá que ser colhida logo que se verifique a sua maturação, sob pena da sua deterioração e consequente perda de valor industrial. Acresce ainda que embora a rápida receção e tratamento da azeitona permita evitar graves prejuízos económicos e financeiros, tal só é passível de concretização mediante o recurso ao regime de laboração requerido.

Assim, e considerando que:

1- Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido serão contratados para esse efeito;

2- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

3- Não existem estruturas de representação coletiva dos

trabalhadores legalmente constituídas nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;

4- Foi autorizada a laboração no estabelecimento industrial por decisão da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo, do então Ministério da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam os membros do Governo responsáveis pela área laboral e pelo setor de atividade em causa, ao abrigo do n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

1- É autorizada a empresa Fitagro Grupo, SL – Estabelecimento Estável, a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, sito na Herdade do Sobrado, freguesia de Gasparões, concelho de Ferreira do Alentejo, distrito de Beja, no âmbito da campanha agrícola da azeitona, no período compreendido entre setembro de 2012 e fevereiro de 2013.

2- O presente despacho produz efeitos a 1 de setembro de 2012.

10 de outubro de 2012. - O Secretário de Estado do Emprego, *Pedro Miguel Rodrigues da Silva Martins*. - O Secretário de Estado da Agricultura, *José Diogo Santiago de Albuquerque*.

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a ALIF - Associação da Indústria Alimentar pelo Frio e o SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - Revisão global**

Clausula prévia

A presente revisão altera o CCT, publicado nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Agosto de 2010.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente CCT aplica-se no território nacional às empresas representadas pela Associação da Indústria Alimen-

tar pelo Frio que se dediquem às indústrias de congelação e transformação de produtos da pesca, de hortícolas, de alimentos pré-cozinhados, entrepostos frigoríficos e fabrico de gelo e aos trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelos sindicatos outorgantes.

2- O presente CCT abrange um universo de 80 empresas a que corresponde 3040 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência do contrato

1- Este contrato entra em vigor nos termos legais.

2- O período mínimo de vigência deste CCT é de dois anos, renovando-se por iguais períodos.

3- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária poderão ser revistas anualmente.

4- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de 1 de Setembro de 2012 a 31 de Dezembro de 2013.

5- Após a denúncia e até à entrada em vigor do novo contrato, as relações de trabalho continuarão a reger-se pelo presente CCT.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Denúncia do contrato

1- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de pelo menos três meses em relação ao termo do período de vigência, devendo a respectiva resposta ser formulada em trinta dias.

2- A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita das cláusulas que se pretende rever.

3- As negociações terão início no prazo máximo de 45 dias a contar da data da denúncia.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Admissão

1- A idade mínima de admissão é de 16 anos, devendo os trabalhadores possuir a escolaridade obrigatória e serem atendidas outras habilitações específicas exigidas por lei.

2- Os trabalhadores mais idosos que exerçam funções nas câmaras frigoríficas terão prioridade no preenchimento de vagas fora das mesmas, mesmo que temporariamente.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- O período experimental 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 que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenham funções de confiança;

c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

2- Nos contratos de trabalho a termo o período em apreço é de 30 dias para os contratos de duração igual ou superior a seis meses e de 15 dias nos contratos de duração inferior a seis meses ou nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não ser superior àquele limite.

3- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, o empregador para denunciar o contrato tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as funções que exerçam, nas categorias constantes do anexo II.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Acesso automático

1- Os aprendizes serão promovidos à respectiva categoria profissional ao fim de um ano, ou logo que atinja 18 anos de idade, salvo para os trabalhadores de fabrico em que o período de aprendizagem será de meio ano.

2- Os praticantes serão promovidos às respectivas categorias profissionais após um ano de prática.

3- As categorias profissionais designadas por 3.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup> serão promovidas às classes imediatas ao fim de 3 anos.

## CAPÍTULO III

### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

A entidade patronal deve:

a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;

b) Usar de urbanidade e justiça nos actos que envolvam relações com os trabalhadores;

c) Cumprir o estatuto do trabalhador – estudante;

d) Instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança;

e) Exigir de cada trabalhador apenas tarefas compatíveis com as suas aptidões, e capacidade física;

f) Providenciar para que haja bom ambiente moral nos locais de trabalho e punir devidamente todos os actos atentatórios da dignidade dos trabalhadores;

g) Permitir a afixação, em local próprio e visível de todas as comunicações de interesse para os trabalhadores da empresa;

h) Segurar todos os trabalhadores quanto a acidentes de trabalho, nos termos legais;

i) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;

j) Fornecer gratuitamente luvas de borracha, botas e aventais impermeáveis, batas e lenços, sempre que necessários, a todos os trabalhadores que manipulem peixe, bem como



aqueles que no desempenho de tarefas de carga, descarga e transporte (manual ou mecânico) necessitem de adequada protecção, ficando os trabalhadores fiéis depositários dos objectos, embora não sendo responsáveis pelo desgaste provocado pelo seu uso normal;

k) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Cobrança de quotização sindical**

1- As entidades patronais obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotizações dos trabalhadores ao seu serviço no mês seguinte a que digam respeito.

2- Para que produza efeitos o número anterior deverão os trabalhadores, em declaração individual e por escrito, autorizar as entidades patronais a descontar na sua retribuição mensal o valor da quotização, assim como indicar o valor das quotas e identificar o sindicato em que estão inscritos.

3- A declaração referida no n.º 2 deverá ser enviada ao sindicato e à empresa respectivos.

4- Para efeitos do constante nesta cláusula, o montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Deveres do trabalhador**

O trabalhador deve:

a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, seus representantes e superiores hierárquicos, colegas de trabalho e mais pessoas que estejam ou entrem em contacto com a empresa;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Obedecer à entidade patronal e seus representantes ou superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

f) Zelar pelo estado de conservação e boa utilização dos materiais e instrumentos de trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;

g) Colaborar em todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Garantias do trabalhador**

1- É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

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

c) Diminuir a retribuição e modificar as condições de trabalho do contrato individual, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou a solicitação expressa do trabalhador fundamentando a razão do pedido;

d) Baixar a categoria profissional do trabalhador;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na cláusula 12.<sup>a</sup>;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

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

h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja contratado a termo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos;

i) Opor-se, por qualquer forma, ao exercício das suas funções ou aplicar sanções de qualquer tipo por causa do exercício das mesmas aos trabalhadores que desempenhem cargos de delegados sindicais ou dirigentes sindicais, durante o desempenho das suas funções.

2- A prática culposa pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito a indemnização legal respectiva.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Mobilidade geográfica**

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3- Por acordo, as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida nos números anteriores.

4- Nos casos previstos no n.º 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização prevista nos termos da lei.

5- Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, nos casos de transferência definitiva, ou com 8 dias de antecedência, nos casos de transferência temporária.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Mobilidade funcional**

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do traba-

lhador.

2- Por acordo, as partes podem alargar ou restringir a facultade conferida no número anterior.

3- O disposto no número 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada.

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

## CAPÍTULO IV

### Da prestação do trabalho

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

O trabalhador exercerá a actividade profissional no local que for contratualmente definido, sem embargo do previsto na cláusula 12.<sup>a</sup>.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1- Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais e do presente CCT.

2- Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afectados e aos representantes legais, se existirem, ser afixadas na empresa com antecedência de sete dias.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não pode ser superior a 40 horas semanais, de segunda a sexta-feira, devendo observar-se um intervalo que não poderá ser inferior a meia hora nem superior a duas, após cinco horas de trabalho consecutivo.

2- Os trabalhadores beneficiarão de uma pausa diária de 10 minutos, gozada não necessariamente em simultâneo, que contará como tempo efectivo de serviço, em período a determinar pela entidade empregadora.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, não será a pausa diária considerada tempo de serviço efectivo caso, durante a mesma, se verifique, pelo menos, uma das seguintes situações:

a) Os trabalhadores não estiverem obrigados a permanecer no local habitual de trabalho;

b) Os trabalhadores não estiverem obrigados a permanecer disponíveis para prestar trabalho normal, em caso de necessidade, a pedido da entidade empregadora.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Horário por turnos

1- Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização de trabalho em equipa que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, o que implica

que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

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

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

5- O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, que será o Domingo, tendo ainda direito a uma folga suplementar ao sábado ou à segunda-feira.

6- No horário por turnos, os intervalos para refeição de duração de trinta minutos não podem prejudicar o normal funcionamento da instalação. Tais intervalos têm de ser cumpridos entre as três e as cinco horas de trabalho, contando como tempo efectivo de serviço, sendo que os trabalhadores não podem abandonar as instalações da empresa.

7- Todos os trabalhadores que prestem serviço em horário por turnos terão direito a um subsídio de turno diferenciado, consoante:

a) Regime de três ou mais turnos rotativos;

b) Regime de dois turnos rotativos.

8- O subsídio de turno não deverá ser inferior a 13% no regime de 3 turnos e de 8% no regime de 2 turnos, integrando a prestação correspondente ao acréscimo por trabalho nocturno.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Adaptabilidade na organização da duração do trabalho

1- Os períodos de trabalho diário e semanal podem ser modelados dentro de um período de referência com limite máximo de seis meses, no respeito pelas seguintes regras:

a) O período normal de trabalho semanal não pode ultrapassar as sessenta horas;

b) Nas semanas em que por força da definição da duração do trabalho em termos médios haja uma redução da jornada diária, esta não pode ultrapassar as duas horas;

c) Por acordo entre o empregador e os trabalhadores, a redução do tempo de trabalho diário e semanal para efeitos de cálculo em termos médios pode ser compensada pela redução da semana de trabalho em dias ou meios dias de descanso ou pela junção ao período de férias;

d) As alterações ao horário de trabalho decorrentes da aplicação desta cláusula têm de ser comunicadas aos trabalhadores envolvidos com a antecedência mínima de 30 dias, podendo esta antecedência ser diminuída com o acordo escrito dos trabalhadores;

e) As alterações que comprovadamente impliquem acréscimo de despesas para o trabalhador, designadamente de alimentação, transportes, creches e ocupação de tempos livres, etc., conferem o direito à correspondente compensação económica. Não haverá lugar ao pagamento destas despesas quando o contrato de trabalho já preveja períodos fixos de acréscimo de horário em regime de adaptabilidade;

f) O período normal de trabalho diário pode ser aumen-

tado até 10 horas, para concentrar o trabalho semanal em quatro dias consecutivos.

2- Entre dois períodos diários consecutivos de trabalho normal, é garantido aos trabalhadores um período de descanso diário de doze horas consecutivas.

3- Nos dias em que por força da modelação do horário de trabalho, o período normal de trabalho seja superior a oito horas, a empresa fica obrigada a assegurar o transporte no regresso do trabalhador à sua residência, desde que não haja transportes públicos para o efeito, nos trinta minutos seguintes ao termo do trabalho.

4- Chegado o termo do período de referência sem que tenha havido compensação das horas trabalhadas ou acordo no seu gozo posterior, o trabalhador tem direito ao pagamento dessas horas nos termos da cláusula 23.<sup>a</sup> deste CCT.

5- O trabalhador que preste o seu trabalho em regime previsto no número anterior será remunerado com um acréscimo não inferior a 15% na retribuição mensal e não pode estar simultaneamente sujeito a outro regime específico de organização do tempo de trabalho que se encontre previsto neste CCT.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Banco de horas

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

- a) Reduções, acréscimos ou picos de trabalho previsíveis;
- b) Conciliação da vida familiar com a vida profissional;
- c) Suspensão ou paragem da produção (total ou parcial) para manutenção ou reparação dos equipamentos e ou das instalações da empresa respectiva;
- d) Situações de crise empresarial que possam por em perigo a viabilidade da empresa respectiva e ou a manutenção dos postos de trabalho;
- e) Outras situações acordadas entre a empresa respectiva e o trabalhador.

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

- a) O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias, em antecipação ou prolongamento do horário de trabalho normal, podendo atingir, no máximo, as 60 horas semanais;
- b) O acréscimo ou redução do período normal de trabalho terá como limite 200 horas por ano civil.

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

4- O banco de horas pode ser constituído quer por iniciativa da empresa respectiva, quer por iniciativa do trabalhador, necessitando da concordância da contraparte. No entanto, nas situações previstas nas alíneas c), d) e e) do anterior n.º 1, a empresa pode estabelecer unilateralmente a prestação de trabalho no regime de banco de horas. A necessidade de acréscimo da prestação de trabalho, ou a sua redução, deve

ser comunicada com a antecedência de, pelo menos, sete dias, salvo situações de manifesta necessidade enquadráveis nas alíneas d) e e) do n.º 1, em que aquela antecedência pode ser inferior.

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

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

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

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

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

- a) O total de horas não trabalhadas considera-se saldado a favor do trabalhador;
- b) O total das horas prestadas em acréscimo de tempo de trabalho será pago pelo valor que for devido a ao trabalhador pela prestação de trabalho suplementar.

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

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

1- Pode ser isento de horário de trabalho, por acordo escrito entre as partes, todo o trabalhador que se encontre numa das situações previstas na lei vigente, e para além dessas as seguintes:

- a) Aquelas cuja profissão possa exigir actuações imprevistas e ocasionais, necessárias ao funcionamento e manutenção

de equipamentos;

b) Execução de trabalhos ocasionais e imprevistos originados por situações comerciais de mercado e económicas.

2- Aos efeitos de isenções de horário de trabalho previstas no n.º 1 desta cláusula aplica-se o disposto na lei vigente.

3- A situação de isenção de horário de trabalho confere durante a sua vigência um acréscimo retributivo de:

a) Para as situações de «sem sujeição aos limites normais de trabalho», 25% da retribuição base auferida;

b) Para as restantes situações, 10% da retribuição base auferida.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1- Dia de descanso semanal será o domingo e o sábado o dia de descanso complementar.

2- Excepcionalmente, nas empresas com produções sazonais e mediante pré-aviso de uma semana, o dia de descanso complementar poderá ser alterado para a segunda-feira, determinando uma compensação de 10% sobre a retribuição de base diária.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1- Considera-se período de trabalho nocturno o compreendido entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, de 1 de Maio a 31 de Outubro, e das 19 horas às 7 horas, de 1 de Novembro a 30 de Abril.

2- O trabalho nocturno dá direito a um acréscimo de 25% sobre a retribuição normal a que o trabalhador tiver direito durante o dia.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa.

3- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

a) 25% da retribuição normal na 1.<sup>a</sup> hora;

b) 37,5% da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes;

4- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, complementar e feriados será pago com o acréscimo de 50%.

5- Nos casos de prestação de trabalho num dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado a gozar num dos três dias úteis imediatos, ou, no caso de acordo prévio com o trabalhador, nos 90 dias seguintes.

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas mensais

1- A todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção são asseguradas as retribuições certas mínimas constantes do anexo II.

2- A empresa é obrigada a entregar ao trabalhador, no acto do pagamento da retribuição, um talão, preenchido de forma indelével, no qual figure o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, vencimento normal, horas extra, subsídios, descontos, montante a receber e denominação da entidade seguradora de acidentes de trabalho.

3- O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês e durante o tempo de serviço, em numerário, através de cheque ou transferência bancária.

4- A folha de vencimentos pode por razões de organização interna da empresa não corresponder ao mês de calendário devendo-se, contudo, dar informação precisa sobre o período a que respeita.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Prémios

1- As entidades patronais poderão atribuir, com o acordo dos trabalhadores, incentivos de carácter pecuniário, mensais, trimestrais ou com outra periodicidade.

2- Estes incentivos poderão, designadamente, ter a natureza de prémios de produtividade, de desempenho e assiduidade.

3- O pagamento destas importâncias aos trabalhadores, nos períodos de referência respectivos, não está antecipadamente garantido.

4- O regime de atribuição das prestações em causa terá de ser devidamente regulamentado pelas entidades patronais, em regulamento interno, nos termos da lei.

5- Sem embargo de disposição em contrário resultante de contrato individual de trabalho os outorgantes desta convenção consideram que quaisquer abonos ou subsídios de produtividade, desempenho, assiduidade ou similares, ainda que pagos com regularidade, quando não estando antecipadamente garantidos, não integram o conceito de retribuição, podendo vir a ser modificados ou suprimidos mediante prévia comunicação.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Cálculo da retribuição horária e diária

Para efeitos do disposto neste CCT considera-se:

a) retribuição diária - o valor determinado segundo a fórmula:

$$RD = \frac{RM}{30}$$

b) retribuição horária - o valor determinado segundo a fórmula:



$$RH = \frac{12 \times RM}{52 \times HS}$$

Sendo:

RM =	Retribuição mensal
HS =	Horário semanal

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Subsídio de frio**

Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas câmaras frigoríficas terão direito a um subsídio mensal de 31.80 €;

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

1- Os trabalhadores têm direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.

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

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

**CAPÍTULO VI**

**Deslocações**

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Deslocações**

1- Considera-se existir deslocação quando os trabalhadores prestem serviço fora do seu local de trabalho, obrigando-se o trabalhador a efectuar as deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

2- Nas deslocações que os trabalhadores tenham de efectuar ao serviço da empresa esta fica obrigada, para além do pagamento do transporte, ao pagamento das seguintes quantias:

- Pequeno-almoço: 2.55 €;
- Almoço ou jantar: 9,55 €;
- Ceia: 4.35 €;
- Dormida: contra a apresentação de documento de despesa até ao máximo de 53.85 €

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Utilização de veículo pelo trabalhador**

1- Sempre que ao serviço da empresa o trabalhador conduza um veículo, todas as responsabilidades ou prejuízos cabem à entidade patronal, salvo quando resultantes de negligência, incúria ou embriaguês do condutor comprovados judicialmente.

2- Se o trabalhador utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,25 do preço do litro de gasolina super que vigorar.

**CAPÍTULO VII**

**Suspensão da prestação de trabalho**

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Feriados**

1- São considerados feriados obrigatórios:

No ano de 2012:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro;

No ano 2013:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro

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

3- Mediante legislação específica, determinados feriados obrigatórios podem ser observados na segunda-feira subsequente.

4- Além dos feriados obrigatórios referidos no número 1, serão ainda observados:

- a) O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;
- b) A terça-feira de Carnaval.

5- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Direito a férias**

1- O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2- O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade ao serviço.

3- Os trabalhadores admitidos com contrato cuja duração total não atinja seis meses têm direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Aquisição do direito a férias**

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

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

3- Não pode, por qualquer causa, no mesmo ano civil, para o trabalhador, resultar o direito ao gozo de um período de férias superior a 30 dias úteis.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Duração do período de férias**

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

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**Retribuição durante as férias**

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

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias cujo montante corresponde à retribuição de base mensal e a demais prestações retributivas permanentes que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- O aumento da duração do período de férias em consequência da ausência de faltas no ano anterior não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**Marcação do período de férias**

1- O período de férias deve ser marcado por acordo entre o empregador e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar o período de férias, elaborando o respectivo mapa, sendo que, neste caso, só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

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

4- Os cônjuges que trabalhem na mesma empresa, bem como as pessoas que vivam em união de facto, devem gozar férias no mesmo período, a não ser que haja prejuízo grave para o empregador.

5- O período de férias pode ser interpolado por acordo estabelecido entre o empregador e o trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias de férias consecutivos.

6- O mapa de férias deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre essa data e 31 de Outubro.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**Alteração da marcação do período de férias**

1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelo empregador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula 36.<sup>a</sup>.

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

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

Cláusula 38.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Doença no período de férias**

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação

dos dias de férias não gozados.

2- A prova da situação de doença prevista no n.º 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

2- Os tempos das ausências parcelares serão somados de modo a obter-se um número de períodos normais de trabalho diário em falta.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Tipos de falta

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- Serão consideradas faltas justificadas:

a) Até 15 dias seguidos por altura do casamento;

b) Até cinco dias consecutivos motivada por falecimento de cônjuge, pais, filhos, sogros, padrastrós, enteados, genros e noras;

c) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou 2.º grau da linha colateral (bisavós, avós, bisnetos, netos, irmãos e cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos do estatuto do trabalhador – estudante;

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

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

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor (no estabelecimento de ensino), uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do menor;

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

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

j) Pelo tempo necessário para exercer funções de bombeiro;

k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova das faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência

mínima de cinco dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador, logo que possível, não podendo exceder as quarenta e oito horas seguintes.

3- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

4- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no número anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas

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

2- Determinam a perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção de doença;

b) Por acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As que por lei forem como tal qualificadas, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, com excepção das respeitantes ao dia 24 de Dezembro, se autorizado;

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

3- Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 39.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- No caso previsto na alínea i) do n.º 2 da cláusula 39.<sup>a</sup>, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

5- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou a meio período normal de trabalho diário imediatamente anterior ou posterior aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou infracção grave e o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição abrange os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

6- As faltas não têm nenhum efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que as mesmas determinem a perda de retribuição; neste caso, o trabalhador pode optar por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardando o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

1- Durante a suspensão do contrato de trabalho por impe-

dimento prolongado, mantêm-se os direitos e os deveres das partes que não pressupõem a efectiva prestação de serviço.

2- É garantido o lugar do trabalhador impossibilitado de prestar serviços por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3- Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior desde que se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento do empregador.

4- O trabalhador chamado a substituir outro de categoria superior que esteja impedido de comparecer temporariamente ao serviço, desde que esse impedimento ultrapasse 90 dias, terá direito, durante o tempo de substituição, a ter como remuneração base a categoria do que está a substituir, mantendo, contudo, o direito às diuturnidades ou outros prémios que à altura já usufruía.

## CAPÍTULO VIII

### Da cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao disposto na lei vigente.

## CAPÍTULO IX

### Das condições particulares de trabalho

#### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Parentalidade

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, pelo que para além do estipulado no presente CCT, para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados a estes na condição de maternidade e paternidade os direitos constantes na legislação vigente, nomeadamente o estipulado nas Lei n.ºs 7/2009, de 12 de Fevereiro, em qualquer caso, da garantia do lugar, promoção e progressão ou do período de férias, nomeadamente:

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Protecção na parentalidade

1- A protecção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção

da sua segurança e saúde;

- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para avaliação para adopção;
- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- k) Faltas para assistência a neto;
- l) Licença para assistência a filho;
- m) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- r) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.

2- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com excepção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a protecção durante a amamentação.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Conceitos em matéria de protecção da parentalidade

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

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

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

3- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigo 37.º - Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Artigo 38.º - Licença por interrupção da gravidez;
- c) Artigo 39.º - Modalidades de licença parental.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Licença parental inicial

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

2- A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório



pela mãe a que se refere o n.º 2 da cláusula seguinte.

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

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

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

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

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

8- A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Períodos de licença parental exclusiva da mãe

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

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

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

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

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

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos n.ºs 1, 2 ou 3 do artigo 40.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

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

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

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no n.º 2 da cláusula 67.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

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

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de

mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do n.º 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

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

6- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 a 4.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Licença parental exclusiva do pai

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

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

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

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no n.º 2, não deve ser inferior a cinco dias.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Outros direitos da parentalidade

1- Os trabalhadores têm outros direitos para o exercício da parentalidade, maternidade e paternidade, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

- a) Artigo 44.º - Licença por adopção;
- b) Artigo 45.º - Dispensa para avaliação para a adopção;
- c) Artigo 46.º - Dispensa para consulta pré-natal;
- d) Artigo 47.º - Dispensa para amamentação ou aleitação;
- e) Artigo 48.º - Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação;
- f) Artigo 49.º - Falta para assistência a filho;
- g) Artigo 50.º - Falta para assistência a neto;
- h) Artigo 51.º - Licença parental complementar;
- i) Artigo 52.º - Licença para assistência a filho;
- j) Artigo 53.º - Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- k) Artigo 54.º - Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;
- l) Artigo 55.º - Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- m) Artigo 56.º - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- n) Artigo 57.º - Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível;
- o) Artigo 58.º - Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho;

p) Artigo 59.º - Dispensa de prestação de trabalho suplementar;

q) Artigo 60.º - Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;

r) Artigo 61.º - Formação para reinserção profissional;

s) Artigo 62.º - Protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;

t) Artigo 63.º - Protecção em caso de despedimento;

u) Artigo 64.º - Extensão de direitos atribuídos a progenitores;

v) Artigo 65.º - Regime de licenças, faltas e dispensas

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

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença por interrupção de gravidez;

c) Licença parental, em qualquer das modalidades;

d) Licença por adopção;

e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

f) Falta para assistência a filho;

g) Falta para assistência a neto;

h) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;

i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;

j) Dispensa para avaliação para adopção.

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

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

a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;

b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou acção ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;

c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

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

a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;

b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;

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

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

5- No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito

a retomar a actividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea d) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

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

54.<sup>a</sup>

#### Trabalho de menores

1- A Empresa deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial danos no seu desenvolvimento físico e mental.

2- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico destinado a comprovar se possui a robustez necessária para as funções a desempenhar.

3- Pelo menos uma vez por ano, a cooperativa deve facilitar a inspecção médica aos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do seu desenvolvimento físico e mental normal.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### Trabalhador-estudante

1- Noção de trabalhador-estudante:

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

b) A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano lectivo anterior.

2- Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante:

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

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

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

– Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;

– Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;

– Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;

– Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas.

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

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

f) O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, excepto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação;

g) Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efectiva de trabalho;

h) O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório de igual número de horas;

3- Os trabalhadores-estudantes têm outros direitos, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

a) Artigo 91.º - Faltas para prestação de provas de avaliação;

b) Artigo 92.º - Férias e licenças de trabalhador-estudante;

c) Artigo 93.º - Promoção profissional de trabalhador-estudante;

d) Artigo 94.º - Concessão do estatuto de trabalhador-estudante;

e) Artigo 95.º - Cessação e renovação de direitos;

f) Artigo 96.º - Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante.

## CAPÍTULO X

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 56.ª

##### Princípios gerais

1- Todos trabalhadores, independentemente do vínculo laboral que tenham celebrado com o empregador, têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde.

2- O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos

relacionados com o trabalho, devendo para isso, organizar todas as actividades de segurança, higiene e saúde que visem a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

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

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

5- É proibido ao empregador:

a) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que se comprovem não possuírem condições de segurança.

b) Obrigar as mulheres ao transporte ou manipulação de produtos tóxicos, ácidos ou líquidos corrosivos, gases nocivos.

## CAPÍTULO XI

### Das sanções disciplinares

#### Cláusula 57.ª

##### Sanções

1- O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

a) Repreensão registada;

b) Sanção pecuniária;

c) Perda de dias de férias;

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

e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela infracção.

3- Nenhuma das sanções previstas pode ter lugar sem a audiência prévia do trabalhador.

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

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

## CAPÍTULO XII

### Actividade sindical

#### SECÇÃO I

### Actividade sindical na empresa

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**Direito à actividade sindical**

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais ou comissão sindical de empresa.

2- A comissão sindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais do mesmo sindicato.

3- A comissão intersindical é constituída pelos delegados sindicais de sindicatos da mesma confederação, desde que abranjam no mínimo cinco delegados, ou de todas as comissões sindicais da empresa.

4- Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso às empresas, nos termos da lei.

5- À entidade patronal e aos seus representantes ou mandatário é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Dirigentes sindicais**

1- Todos os trabalhadores eleitos para a direcção das associações sindicais, têm direito a um crédito de 4 dias por mês, sem perda de remuneração, para o exercício das suas funções sindicais.

2- Para além do crédito atribuído, as faltas dadas pelos trabalhadores referidos no número anterior para desempenho das suas funções sindicais consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos os de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

3- A associação sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com 1 dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções sindicais ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas.

SECÇÃO II

**Nomeação de delegados e seus direitos**

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Identificação dos delegados**

As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais, bem como a comissão sindical de empresa, por meio de carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Proibição de transferência de delegados sindicais**

Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Número de delegados sindicais com direito a crédito de horas**

1- Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções sindicais de um crédito de 5 horas mensais ou de 8 horas tratando-se de delegado da comissão intersindical.

2- O número de delegados sindicais a quem são atribuídos crédito de horas é determinado da forma seguinte:

a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores – 1;

b) Estabelecimentos com 50 a 99 trabalhadores – 2;

c) Estabelecimentos com 100 a 199 trabalhadores – 3;

d) Estabelecimentos com 200 a 499 trabalhadores – 6;

e) Estabelecimentos com 500 ou mais trabalhadores: seis mais um por cada 200 trabalhadores ou fracção acima de 500.

3- O resultado apurado nos termos do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

4- O crédito de horas atribuído nos termos do número 1 é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço.

5- As faltas dadas pelos delegados sindicais sem créditos de horas apenas se consideram justificadas se motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções, as quais contam para todos os efeitos excepto para a retribuição.

6- Sempre que os delegados sindicais pretendem exercer o direito previsto nesta cláusula, deverá o organismo sindical avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência de 2 dias, salvo motivo atendível.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**Cedência de instalações**

1- Nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, ou a comissão sindical, a título permanente, desde que estes o requeiram, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções.

2- Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, ou comissão sindical, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Informação sindical**

Os delegados sindicais ou a comissão sindical ou intersindical, têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.



Cláusula 65.<sup>a</sup>

**Direito a informação e consulta**

1- Os delegados, a comissão sindical ou intersindical gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

2- O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou em convenção colectiva de trabalho as seguintes matérias:

a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica;

c) A participação, informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;

d) A participação, informação e consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho;

3- Os delegados sindicais, comissão sindical ou intersindical, devem requerer, por escrito, respectivamente, ao órgão de gestão da empresa ou de direcção do estabelecimento os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

4- As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

5- Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte do empregador no exercício dos poderes de direcção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta deverão ser introduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**Reuniões fora do horário normal**

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção ou comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos.

2- Nos estabelecimentos de funcionamento intermitente e nos que encerram depois das 22 horas, as reuniões serão feitas nos períodos de menor afluência de clientes e público, sem inviabilizar o funcionamento da empresa.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Reuniões durante o horário normal**

1- Sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 15 horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2- As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão sindical ou comissão intersindi-

cal, ou por delegado sindical na falta daquelas comissões.

3- Os promotores das reuniões referidas neste e na cláusula anterior são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de 48 horas, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, número previsível de trabalhadores participantes, devendo afixar as respectivas convocatórias.

4- Os membros da direcção das associações sindicais que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de 6 horas.

SECÇÃO III

**Comissão sindical de empresas**

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Reuniões com entidade patronal**

1- A comissão sindical de empresa reúne com a entidade patronal sempre que ambas as partes o julguem necessário e conveniente.

2- Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e afixados nas empresas.

3- Estas reuniões terão, normalmente, lugar durante horas de serviço, mas em casos extraordinários poderão ter lugar fora do horário normal, sem que tal implique perda de remuneração.

4- As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para os efeitos do crédito de horas previsto nesta convenção.

5- Os dirigentes sindicais poderão participar nestas reuniões desde que nisso acordem a comissão sindical e a entidade patronal.

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**Despedimentos de representantes de trabalhadores**

1- O despedimento de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como os mesmos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de três anos presume-se feito sem justa causa.

2- O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito a optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data de despedimento, ou uma indemnização correspondente a 2 meses por cada ano de serviço e nunca inferior à retribuição correspondente a 3 meses de serviço.

3- Para os efeitos deste contrato entende-se por representante de trabalhadores o trabalhador que se encontre nas situações previstas no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**Proibição à discriminação por actividade sindical**

Nenhum representante eleito dos trabalhadores ou activista sindical pode ser discriminado em razão da sua actividade.

## CAPÍTULO XIII

### Regalias sociais

#### Cláusula 71.ª

##### Refeitórios

1- As empresas com 10 ou mais trabalhadores no mesmo local de trabalho porão à disposição dos mesmos um refeitório confortável onde estes possam tomar as suas refeições.

2- O disposto no número anterior aplicar-se-á às empresas com menor número de trabalhadores sempre que as condições materiais o permitam.

## CAPÍTULO XIV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 72.ª

##### Manutenção de regalias anteriores

Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente baixa de categoria ou classe ou de retribuição, nem diminuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter permanente não contempladas neste CCT.

#### ANEXO I

### Definição de funções

*Ajudante de motorista/Distribuidor* – É o trabalhador que acompanha o motorista (quando tal for julgado necessário ou conveniente pela entidade empregadora) auxiliando-o na manutenção do veículo, vigia e indica manobras, faz cargas e descargas, procede à distribuição ou recolha dos produtos e cobrança dos mesmos, na altura da entrega.

*Apontador/conferente* – É o trabalhador que controla e regista as entradas e saídas de matérias – primas ou subsidiárias e de produtos acabados, bem como as entradas e saídas de pessoal e o tempo gasto nas diferentes tarefas fabris para determinação de custos. Controla ainda a movimentação de produtos na unidade fabril, processando os documentos necessários à execução dos serviços respectivos.

*Aprendiz* – É o trabalhador que, admitido sem prática, inicia-se na sua actividade laboral sob a orientação do encarregado respectivo.

*Chefe de controlo de qualidade* – É o trabalhador habilitado com formação própria, que estuda e normaliza os métodos mais apropriados de fabrico, tratamento e conservação dos produtos alimentares, apoiando-se num laboratório; estabelece normas de fabrico; efectua trabalhos de pesquisa de novos processos tecnológicos de transformação e conservação; define os parâmetros de controlo da qualidade dos produtos à recepção, ao longo da linha de fabrico, armazenagem, distribuição e postos de venda; analisa as reclamações dos clientes e emite pareceres sobre a razão das mesmas; elabora normas e condições de salubridade do pessoal e das

instalações.

*Chefe de secção* – É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

*Chefe de serviços* – É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou mais departamentos da empresa as actividades que lhe são próprias, exercer dentro do departamento funções de chefia e, nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

*Comprador de peixe* – É o trabalhador que se encarrega da aquisição de peixe, sendo também o responsável pelo funcionamento dos armazéns de peixe fresco, competindo-lhe, ainda, orientar a preparação e embalamento com vista à boa conservação.

*Controlador da qualidade* – É o trabalhador que tem a seu cargo a observância do cumprimento dos parâmetros de qualidade previamente definidos para cada produto, desde a sua entrada até à expedição. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento, podendo elaborar relatórios simples.

*Director de produção* – É o trabalhador responsável directo por todo o processo de fabrico e qualidade, incluindo a composição e aditivos incorporados nos produtos fabricados.

*Encarregado* – É o trabalhador que orienta, coordena e executa as ordens do seu superior hierárquico, nas actividades que lhe são próprias.

*Encarregado geral* – É o trabalhador responsável directo pela organização, distribuição, fiscalização e eficiência de todos os serviços da unidade fabril.

*Fiel de armazém* – É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e/ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e/ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização do material de armazém.

*Fogueiro* – É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, geradores de água sobreaquecida e caldeiras de termofluido, competindo-lhe a limpeza do tubular, fornalhas e condutas; providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível e estado de conservação de toda a aparelhagem de controlo de segurança e, de um modo geral, cumprir e fazer cumprir as recomendações impostas pela legislação vigente e demais normas aplicáveis.

*Guarda/porteiro* – É o trabalhador que tem a seu cargo a vigilância e defesa das instalações e valores que lhe sejam confiados, regista a entrada e saída de viaturas e vigia a entrada e saída dos trabalhadores da empresa e visitantes.

*Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento* – É o trabalhador que tem a seu cargo as operações inerentes ao bom funcionamento dos sistemas de frio. Monta, conserva e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Procede à limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluído frigorogénico. Faz o ensaio e ajustamento das instalações após a montagem e afinação da respectiva aparelhagem de protecção e controlo.

*Motorista* – É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe zelar pela boa conservação e manutenção dos mesmos e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga. Pode ainda efectuar cobranças das respectivas mercadorias.

*Motorista/vendedor/distribuidor* – É o trabalhador que, possuindo carta de condução e conduzindo um veículo de carga, promove, vende e entrega os produtos da empresa; zela pela boa conservação da viatura e respectiva carga e procede à facturação e cobrança dos produtos vendidos.

*Operador de armazém* – É o trabalhador que num armazém frigorífico procede à movimentação manual ou mecânica de produtos congelados. Procede ainda a cargas e descargas de produtos.

*Operador de manutenção* – É o trabalhador que realiza as operações de manutenção, de acordo com os planos de trabalho, normas e procedimentos.

*Praticante* – É o trabalhador que, desempenhando funções de menor responsabilidade, se prepara para ascender às respectivas categorias profissionais.

*Preparador de produtos congelados* – É o trabalhador que manipula os produtos destinados à congelação em quaisquer das fases da transformação. Para o efeito, prepara, confecciona e embala ou executa qualquer actividade afim.

*Repositor/promotor* – É o trabalhador que procede nos postos de venda ao preenchimento dos expositores frigoríficos e executa acções promocionais de acordo com o plano de acção estipulado.

*Servente ou auxiliar de armazém* – É o trabalhador que cuida da arrumação das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

*Subchefe de secção* – É o trabalhador que coadjuva o chefe de secção, podendo substituí-lo sempre que necessário.

*Técnico de manutenção* – É o trabalhador que executa a manutenção preventiva de acordo com os planos traçados, intervindo na reparação de avarias; na sua função utiliza manuais, esquemas, procedimentos e outros instrumentos, devendo contribuir com sugestões para a melhoria dos mesmos, com o objectivo de manter as máquinas e equipamentos em perfeito estado operacional. Regista informativamente todas as peças e materiais utilizados na manutenção. Faz a análise das folhas de serviço para minimizar as paragens dos equipamentos e máquinas.

*Trabalhador de fabrico – produtos congelados* – É o trabalhador que, numa unidade fabril, executa quaisquer tarefas relativas à laboração, tais como serrar ou desmantelar produtos congelados, movimentação manual ou mecânica de matérias-primas ou subsidiárias, produtos acabados ou em

transformação. Procede ainda a cargas, descargas e arrumações dentro das câmaras frigoríficas.

## ANEXO II

Tabela Salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
		De 1 de Setembro de 2012 a 31 de Dezembro de 2013
I	Director de produção	741.00 €
II	Chefe de controlo de qualidade Chefe de serviços Encarregado geral	635.50 €
III	Chefe de secção Encarregado Técnico de manutenção	551.00 €
IV	Comprador de peixe Fiel de armazém Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1. <sup>a</sup> Motorista de pesados Motorista/ vendedor/ distribuidor (sem comissões) Operador de manutenção de 1. <sup>a</sup> Subchefe de secção	529.00 €
V	Apontador conferente Carpinteiro Controlador de qualidade Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 2. <sup>a</sup> Motorista de ligeiros Operador de manutenção de 2. <sup>a</sup>	508.50 €
VI	Distribuidor/Ajudante de motorista Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 3. <sup>a</sup> Operador de armazém Operador de manutenção de 3. <sup>a</sup> Repositor/promotor Trabalhador de fabrico – produtos congelados	507,50 €
VII	Guarda/porteiro Preparador de produtos congelados Servente ou auxiliar de armazém	485,00 €
VIII	Praticante	440,00 *
IX	Aprendiz	409,00 *

\* Sem prejuízo da lei da retribuição mínima mensal garantida.

Lisboa, 3 de Outubro de 2012.

Pela ALIF – Associação da Indústria Alimentar pelo Frio:

Dr. Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins, mandatário.

Pelo SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Joaquim Manuel Freire Venâncio, mandatário.

Depositado em 15 de outubro de 2012, a fl. 131 do livro n.º 11, com o n.º 86/2012, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## **Acordo de empresa entre a LUSOPONTE – Concessionária para a Travessia do Tejo, S. A., e o SE-TACCOP - Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços**

### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

###### **(Área e âmbito)**

1- O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, a LUSOPONTE, Concessionária para a Travessia do Tejo, S. A., cuja actividade económica é a de gestão de infra-estruturas dos transportes terrestres (CAE 52211 – REV 3, anexa ao Decreto Lei n.º 381/2007, de 14 de Novembro de 2007) e, por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço, filiados nas associações sindicais subscritoras.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, do Código do Trabalho, estima-se que serão abrangidos pela presente convenção 137 trabalhadores e 1 empregador.

3- O presente texto do AE revê e altera o publicado no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2011.

##### **Cláusula 2.ª**

###### **(Vigência denúncia e revisão)**

1- O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, sendo o seu período de vigência de 12 meses, produzindo a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

2- A presente publicação formaliza as alterações respeitantes a tabelas salariais e de cláusulas de expressão económica, acordadas entre as partes em 16 de Maio de 2012, não constituindo esta publicação qualquer posição acordada entre as partes, sobre matéria constante de alterações legislativas com carácter não imperativo absoluto, posteriores aquela data.

3- A denúncia e os processos de revisão do presente AE reger-se-ão pelas normas legais em vigor.

### **CAPÍTULO II**

#### **Actividade sindical no interior da empresa**

##### **Cláusula 3.ª**

###### **(Disposições gerais)**

1- Os trabalhadores e os sindicatos tem direito a exercer actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e inter-sindicais, nos termos da lei.

2- Os trabalhadores que sejam membros da direcção das associações sindicais, bem como os que sejam delegados sindicais, dispõem para o exercício das suas funções, do respectivo crédito mensal de horas estabelecido na legislação em vigor, de acordo com os limites e o regime estabelecidos na lei para a empresa.

##### **Cláusula 4.ª**

###### **(Reuniões)**

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade de laboração da empresa nos casos de trabalho por turnos, de trabalho suplementar, de manutenção e de assistência aos clientes e desde que, nos restantes casos, nos termos da lei, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

2- As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical de delegados da empresa ou, não se encontrando esta constituída, pela comissão de delegados sindicais respectiva, caso em que o limite de quinze horas se reportará a cada trabalhador individualmente considerado.

3- As entidades promotoras das reuniões, nos termos dos números anteriores, são obrigadas a comunicar à empresa ou a quem a represente e aos trabalhadores interessados, com antecedência mínima de 2 dias, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias nos locais existentes para o efeito, nos termos previstos no n.º 3 da cláusula 5.ª.

4- Os membros da direcção das organizações sindicais que não trabalhem na empresa, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respectivo, podem participar nas reuniões, mediante comunicação dos promotores à empresa ou a quem a represente, com a antecedência mínima de seis horas.

##### **Cláusula 5.ª**

###### **(Competência, direitos e garantias dos delegados sindicais)**

1- Os delegados sindicais têm competência e poderes para desempenhar as funções que lhes são atribuídas neste AE e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos.

2- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da la-



boração normal da empresa, instalação ou serviço em causa.

3- Os locais de afixação serão reservados pela empresa, ouvidos os delegados sindicais adstritos ao estabelecimento respectivo.

4- Os delegados sindicais têm o direito de exercer, no âmbito das suas atribuições, actividade sindical no interior da empresa, sem prejuízo do serviço e das normas e procedimentos de segurança vigentes na empresa.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

**(Protecção especial dos representantes dos trabalhadores)**

1- Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva apenas podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo nos termos da lei, nomeadamente quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

2- A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, nos termos da lei, de prévia comunicação à estrutura que representam.

Cláusula 7.<sup>a</sup>

**(Instalação das comissões)**

A empresa obriga-se a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior daquela ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções, de acordo com o disposto na lei.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**(Comunicação à empresa)**

Os sindicatos obrigam-se a comunicar antecipadamente à empresa, nos termos da lei, por carta registada com aviso de recepção, da qual serão afixadas cópias nos locais reservados às informações sindicais, quaisquer alterações na composição e a respectiva identificação dos delegados sindicais e dos membros da direcção sindical que beneficiam de crédito de horas e que sejam trabalhadores da empresa.

Cláusula 9.<sup>a</sup>

**(Número de delegados sindicais na empresa)**

1- O número máximo de delegados sindicais na empresa, a quem são atribuídos crédito de horas e reconhecidos os direitos e garantias previstos na lei, é determinado pela forma seguinte:

- |    |   |   |
|----|---|---|
| a) | Menos de 50 trabalhadores sindicalizados -  | Um delegado sindical;                                     |
| b) | De 50 a 99 trabalhadores sindicalizados -   | Dois delegados sindicais;                                 |
| c) | De 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - | Três delegados sindicais;                                 |
| d) | De 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - | Seis delegados sindicais;                                 |
| e) | Mais de 500 trabalhadores sindicalizados -  | Fórmula do Artigo 500.º, n.º 1, e) do Código do Trabalho. |

2- Em tudo o mais que se relacione com a atribuição do número e o regime de representantes sindicais na empresa aplica-se o disposto na legislação em vigor.

CAPÍTULO III

**Recrutamento, admissão, carreira profissional e formação profissional**

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**(Recrutamento e admissão)**

1- Sem prejuízo da liberdade de a empresa efectuar admissões do exterior, quando o entender, o preenchimento de postos de trabalho, sempre que possível, far-se-á prioritariamente por recrutamento interno, podendo concorrer os trabalhadores do quadro permanente da empresa e ainda os trabalhadores contratados a termo certo ou a termo incerto, salvo se, de acordo com o disposto na legislação em vigor, razões objectivas justificarem a não admissão destes a concurso, nomeadamente, por exemplo, nos casos de não existência de vaga adicional no orçamento da empresa ou ainda, pela natureza objectiva da contratação a termo incerto para substituição, nos termos da lei, de trabalhador temporariamente ausente do seu posto de trabalho.

2- Ficando deserto o concurso interno ou se os concorrentes não reunirem as condições exigidas, recorrerá a empresa ao recrutamento externo.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**(Admissão)**

1- As condições específicas de admissão, no que respeita às exigências académicas e profissionais, são definidas no Anexo I.

2- Sempre que o exercício de determinada função ou profissão se encontre legalmente condicionado à posse válida de carteira profissional, ou título com valor legal equivalente, considerado como obrigatório para o desempenho específico, a sua falta ou cessação determina a nulidade do contrato.

3- A nulidade ou anulação parcial não determina a invalidade de todo o contrato de trabalho, salvo quando se mostre que este não teria sido concluído ou mantido sem a parte viciada.

4- As admissões para o quadro da empresa serão precedidas de exame médico adequado, realizado pelo médico contratado pela empresa, nos termos e com os prazos da lei em vigor.

5- O contrato de trabalho constará de documento escrito, assinado por ambas as partes, em dois exemplares, um destinado à empresa e o outro ao trabalhador, o qual deverá conter a informação prevista na lei em vigor e com o qual deverá ser entregue conjuntamente, a demais informação legalmente exigida.

**Cláusula 12.<sup>a</sup>**

**(Carreiras profissionais)**

1- A empresa deve desenvolver uma política de gestão dos seus recursos humanos que motive e proporcione a evolução profissional dos seus trabalhadores no âmbito das necessidades da empresa, nomeadamente através de formação, rotação e acesso a funções de igual qualificação ou mais qualificadas, dentro da mesma actividade ou profissão, bem como funções afins ou funcionalmente ligadas aquela para que foram contratados, desde que os trabalhadores detenham a necessária qualificação profissional e não impliquem desvalorização profissional.

2- As condições específicas de acesso nas carreiras profissionais são definidas no Anexo I.

3- A empresa poderá, excepcionalmente, não exigir as habilitações literárias mínimas para a progressão nas carreiras profissionais, desde que os trabalhadores reúnam, nomeadamente pela experiência adquirida e pela formação prestada pela empresa, as condições exigidas para o exercício de funções mais qualificadas, comprovadas por testes, exames e análises psico-profissionais, adequados.

**Cláusula 13.<sup>a</sup>**

**(Classificação dos trabalhadores)**

1- A empresa só pode baixar a categoria profissional do trabalhador em caso de estrita necessidade, com o seu acordo escrito e cumpridos os requisitos legais conferidos ao sindicato respectivo e ao órgão ou instituição do Estado com competência restrita nesta matéria.

Os cargos de direcção e de chefia de serviços directamente dependentes da administração e bem assim os demais cargos ou funções cuja natureza pressuponha uma efectiva relação de confiança, nomeadamente os de secretariado pessoal ou funcional de titulares de cargos de administração, de direcção ou de chefia de serviços, podem ser exercidos em regime de comissão de serviço, nos termos da lei.

**Cláusula 14.<sup>a</sup>**

**(Contratos a termo)**

1- A admissão de trabalhadores contratados a termo fica sujeita ao regime legal respectivo.

2- Os trabalhadores contratados a termo têm preferência, em igualdade de condições, na admissão de trabalhadores para o quadro permanente da empresa.

**Cláusula 15.<sup>a</sup>**

**(Período experimental)**

1- Salvo se o contrário for expressamente previsto no contrato individual de trabalho e constar do documento a que se refere o número 5 da cláusula 11.<sup>a</sup>, a admissão dos trabalhadores é sempre feita a título experimental pelos períodos estabelecidos na legislação em vigor, actualmente a saber:

<b>Funções:</b>	<b>Período Experimental:</b>
Direcção Quadros Superiores	240 dias
Cargos de complexidade técnica, de elevado grau de responsabilidade, ou que pressuponham uma especial qualificação ou funções de confiança	180 dias
Trabalhadores em geral	90 dias
Contratados a termo com duração igual ou superior a seis meses	30 dias
Contratados a termo certo com duração inferior a seis meses ou a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior aquele limite	15 dias

2- Durante o período experimental, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo acordo escrito em contrário e sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, qualquer das partes tem dar à outra um aviso prévio de 7 dias ou, não o fazendo, pagar à outra uma indemnização correspondente à remuneração do número de dias de aviso prévio em falta.

4- O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

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

6- Findo o período experimental, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão.

**Cláusula 16.<sup>a</sup>**

**(Relatório Único)**

A empresa deve enviar na data prevista na lei, actualmente entre 15 de Março e 16 de Abril do ano seguinte àquele a que respeita, a informação de Relatório Único que é legalmente devida entregar aos sindicatos nela representativos que o solicitem previamente, por escrito, bem como deve proporcionar o conhecimento da referida informação aos trabalhadores da empresa.

**Cláusula 17.<sup>a</sup>**

**(Formação)**

1- A empresa deverá fomentar a formação e o aperfeiçoamento profissionais, não apenas com o objectivo de melhorar os níveis de desempenho, eficiência e produtividade, o desenvolvimento das aptidões, competências e potencialidades

dos trabalhadores, mas ainda como condição necessária para o acesso destes a funções mais qualificadas, no âmbito das diferentes áreas de actividade da empresa, por forma a permitir ainda, quando necessárias, reconversões e adaptações às novas tecnologias.

2- O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se existir motivo atendível, a analisar pela empresa caso a caso.

3- Qualquer trabalhador devidamente qualificado não deverá recusar, sem invocação de motivo justificado, ministrar formação profissional a outros trabalhadores da empresa quando tal lhe for solicitado, devendo a empresa proporcionar as condições necessárias e suficientes para a boa execução desta actividade.

4- Os termos e limites da formação profissional dos trabalhadores da empresa são os definidos pela legislação em vigor.

5- A empresa deverá promover a entrega aos formandos das acções de formação ministradas, dos correspondentes certificados de frequência e (ou) aproveitamento, consoante os casos.

6- Sempre que as acções forem ministradas fora das instalações da empresa ou ultrapassarem os limites de duração normal dos períodos de trabalho, a empresa estabelecerá, caso a caso, as condições de deslocação e de eventual pagamento das horas que excedam aqueles limites, sem prejuízo do disposto no artigo 197.º, n.º 4, d), do Código do Trabalho.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Mobilidade funcional)

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado, compreendendo esta também as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

2- É permitida a mobilidade funcional, temporária ou definitiva, do trabalhador, desde que não implique modificação substancial da sua posição dentro da carreira profissional, que tal modificação implique o acordo prévio escrito do trabalhador e que sejam cumpridos os necessários requisitos legais para o efeito, nomeadamente em termos de formação profissional, estágios ou outros equivalentes.

3- Em casos de estrita necessidade com fundamento em situações excepcionais de extinção de postos de trabalho ou redução de efectivos na categoria ou grupo profissional onde se integra, caso assim seja possível evitar a cessação do seu contrato de trabalho por despedimento colectivo ou individual de acordo com a legislação em vigor, ou ainda em casos de impossibilidade superveniente de prestar o seu trabalho na função por doença ou acidente, é admitida a mobilidade funcional, temporária ou definitiva, do trabalhador, mesmo que implique uma modificação substancial da sua posição na empresa, devendo em tais casos ser dado conhecimento ao sindicato representativo dos trabalhadores abrangidos.

4- O disposto no número anterior só é aplicável desde que:

a empresa considere existirem vagas noutra função passíveis de serem preenchidas pelo trabalhador abrangido e sejam cumpridos os requisitos e limites legais em vigor para essa alteração.

## CAPÍTULO IV

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais)

1- A empresa e o trabalhador, no cumprimento das respectivas obrigações, assim como no exercício dos respectivos direitos, devem proceder de boa-fé.

2- Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Deveres da empresa)

1- Sem prejuízo de outras obrigações, a empresa deve:

a) Cumprir as obrigações decorrentes deste AE e da legislação de trabalho aplicável;

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

c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;

g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

i) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidentes e doença;

k) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

2- A empresa deve prestar à associação sindical outorgante as informações e esclarecimentos necessários ao cumprimento deste AE.

3- A empresa deve prestar, igualmente aos trabalhadores

os esclarecimentos por eles solicitados em assuntos que lhes digam directamente respeito em reclamações ou queixas que apresentem, decidindo, se for caso disso, sobre as questões suscitadas, sendo que a resposta deve ser dada em tempo oportuno.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Deveres do trabalhador)

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Cumprir as obrigações decorrentes deste AE e da legislação de trabalho aplicável;

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

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

e) Cumprir as ordens e instruções dos responsáveis da empresa em tudo o respeito à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

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

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

i) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

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

k) Frequentar com assiduidade, pontualidade, zelo e diligência as acções de formação profissional a que se referem as alíneas e), i) e j) do número 1 da cláusula anterior e procurar obter, no âmbito dessas acções, o melhor aproveitamento;

l) Prestar às hierarquias, em matéria de serviço, os esclarecimentos que lhe sejam solicitados;

m) Guardar sigilo sobre assuntos de natureza confidencial ou cuja divulgação infrinja a deontologia profissional;

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Garantias do trabalhador)

1- É proibido à empresa:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exer-

cício;

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e no presente AE;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e no presente AE;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei, no presente AE, ou quando haja acordo com o trabalhador;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam poderes de autoridade e direcção próprios da empresa ou por pessoa por ela indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

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

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

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Quotizações sindicais)

A empresa obriga-se a deduzir na retribuição e a enviar ao sindicato respectivo, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que digam respeito, as quotizações dos trabalhadores nele sindicalizados, se estes tiverem individualmente expresso, por escrito, solicitar esta dedução e envio.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Poder de direcção e regulamentos internos)

1- Compete à empresa, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2- A empresa pode elaborar regulamentos internos, contendo normas de organização e disciplina do trabalho.

3- Na elaboração do regulamento interno de empresa são ouvidos os representantes dos trabalhadores, previstos na lei e o regulamento só produz efeitos depois de recebido na Autoridade para as Condições do Trabalho para registo e depósito.

4- A empresa deve dar publicidade ao regulamento interno, designadamente afixando-o na sede da empresa e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.



## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Organização temporal do trabalho – princípios gerais)

1- Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a actividade ou permanece adstrito à realização da prestação, incluindo, quando seja caso disso, as interrupções e os intervalos expressamente previstos como tal na lei ou no presente AE.

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

3- O início e o termo do período de trabalho diário podem ocorrer em dias de calendário consecutivos.

4- Compete à empresa a organização temporal do trabalho, nomeadamente o estabelecimento dos horários que melhor se adequem às diferentes actividades e/ou instalações, dentro do quadro normativo fixado na lei e neste AE.

5- Sempre que a empresa pretenda proceder a alterações não individuais na organização temporal do trabalho, deverá ouvir previamente as estruturas representativas dos trabalhadores, nos termos da lei.

6- Quando qualquer trabalhador mude, com carácter temporário ou definitivo, de regime de organização temporal de trabalho ou para outras instalações ou actividade, fica sujeito às condições genéricas nesta aplicáveis ao grupo profissional a que pertença, nomeadamente em relação à duração e horário de trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

7- Nenhum trabalhador pode mudar para regime de trabalho por turnos rotativos, excepto se existir acordo escrito das partes para o efeito.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Período normal de trabalho)

1- O período normal de trabalho não pode ser superior a quarenta horas semanais, sem prejuízo do disposto na lei e neste AE, nomeadamente em matérias de adaptabilidade, trabalho de menores ou de protecção da paternidade e maternidade.

2- O período normal de trabalho diário dos trabalhadores que prestem trabalho exclusivamente nos dias de descanso semanal da maioria dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento, pode ser aumentado, no máximo, em quatro horas diárias em relação a um período normal de trabalho de referência de oito horas diárias, desde que sejam respeitados os limites legais e convencionais em matéria de intervalos de descanso.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Organização temporal do trabalho)

1- São previstos os seguintes regimes de organização temporal de trabalho:

a) Horário fixo – aquele em que as horas de início e de

termo do período normal de trabalho, bem como as horas dos intervalos de descanso para os trabalhadores que não desempenhem funções na área de portagem e tráfego, são previamente determinadas e fixas;

b) Horário de turnos – aquele em que a organização do trabalho em equipa determina que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas;

c) Horário flexível – aquele em que a duração do período normal de trabalho diário, bem como as horas do seu início e termo e dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;

d) Isenção de horário de trabalho – aquele em que os trabalhadores não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, não se compreendendo nele os dias de descanso semanal e os feriados.

2- A empresa e o trabalhador podem, por acordo, definir o período normal de trabalho em termos médios, nos termos do estipulado na lei e neste AE em matéria de adaptabilidade, sendo a duração média do trabalho apurada por referência a um período que pode ir até seis meses.

3- Em caso de aplicação concreta do regime da adaptabilidade, cessando o contrato de trabalho, o trabalhador ou a empresa tem direito a receber, com base no valor da hora normal, o montante resultante do crédito de horas que, respectivamente, exista a seu favor.

4- Sempre que nas mesmas instalações e em postos de trabalho idênticos, nomeadamente em actividades de laboração contínua, vigorarem, simultaneamente, regimes de horários fixos e de horários por turnos, a cada um deles aplicar-se-ão as normas específicas previstas na lei e neste AE, só podendo haver mudança individual de regime com a anuência do trabalhador, formalizada pelas partes em acordo escrito.

5- Os trabalhadores de três turnos que passem para um regime de trabalho normal ou de dois turnos, por incapacidade temporária ou permanente resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, manterão o subsídio de turno que vinham auferindo ou a diferença entre este e o que for aplicável ao novo regime de turnos que passem a praticar, sendo esses valores absorvidos gradualmente pelos aumentos salariais de modo a que essa absorção não exceda:

a) 30% no primeiro aumento;

b) 35% no segundo aumento;

c) 35% no terceiro aumento;

d) o remanescente, se ainda existir no quarto aumento.

6- Os trabalhadores que trabalhem ininterruptamente em equipamentos com visor, devem interromper essa tarefa por períodos de dez minutos, no fim de cerca de cada duas horas de trabalho consecutivas, podendo, nesses períodos, executar outras tarefas compatíveis, sem prejuízo de, em qualquer caso, essas interrupções serem consideradas como tempo de trabalho efectivo.

7- Sem prejuízo do intervalo mínimo de 12 horas entre períodos normais de trabalho, é garantido ao trabalhador um período mínimo de 11 horas seguidas entre dois períodos

diários de trabalho consecutivo, excepto nas situações previstas na lei, nomeadamente no que respeita às actividades e correspondentes postos de trabalho que, nos termos da lei e dos contratos de concessão e de operação, obrigam a uma prestação global ininterrupta pela empresa, sem prejuízo de serem garantidos aos trabalhadores abrangidos os correspondentes descansos compensatórios.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**(Regime de horários fixos)**

1- Salvo o disposto no número seguinte, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição, não inferior a uma hora nem superior a duas horas e meia, o qual deverá ser fixado de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas seguidas de trabalho.

2- Nos horários fixos estabelecidos em actividades e postos de trabalho de laboração contínua, o número de horas seguidas de trabalho pode ser alargado até seis e o intervalo para refeição pode ser reduzido até trinta minutos, no pressuposto de que serão facultados pequenos intervalos intercalares para descanso, sendo todos os intervalos de refeição e descanso aqui descritos, considerados como tempo de serviço efectivo, de duração e frequência irregulares e dependentes das características dos postos de trabalho e das exigências da actividade em que estes se inserem.

3- Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar dos trabalhadores a que se refere o número anterior são, respectivamente, o domingo e o sábado, sem prejuízo de:

a) determinação diferente nos casos de trabalhadores em regime de horário fixo prestado exclusivamente ao sábado e(ou) ao domingo;

b) ou, por acordo das partes, poderem ser fixados dias diferentes para o efeito.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**(Regime de horários por turnos)**

1- Poderão ser organizados os seguintes esquemas de turnos (laboração contínua):

a) Quatro turnos com folgas variáveis;

b) Três turnos com folgas variáveis;

c) Três turnos com uma folga fixa e outra variável;

d) Três turnos com duas folgas fixas;

e) Dois turnos com duas folgas variáveis;

f) Dois turnos com uma folga fixa e outra variável;

g) Dois turnos com duas folgas fixas;

h) Dois turnos com uma folga fixa e outra intermitente, se em regime de adaptabilidade.

2- A empresa obriga-se a afixar com uma antecedência mínima de sete dias, as escalas de turno, sempre que surja a necessidade de alterações ou ajustamentos não individuais às escalas anuais.

3- Sem prejuízo do disposto na lei e neste AE sobre adaptabilidade, o período normal de trabalho não deverá exceder oito horas e trinta minutos por dia e quarenta horas por semana, estas em termos de média anual.

4- O número de horas seguidas de trabalho pode ser alargado até seis e o intervalo para refeição pode ser reduzido

até trinta minutos, no pressuposto de que serão facultados pequenos intervalos intercalares para descanso, sendo todos os intervalos de refeição e descanso aqui descritos, considerados como tempo de serviço efectivo, de duração e frequência irregulares e dependentes das características dos postos de trabalho e das exigências da actividade em que estes se inserem.

5- Nos centros de controlo de tráfego e (ou) de supervisão de portagem, os controladores de tráfego, supervisores de portagem e supervisores de tráfego e portagem, exercendo funções com períodos intermitentes de actividade, não poderão abandonar os seus postos de trabalho para tomarem as refeições e o período de descanso, não inferior a trinta minutos, poderá ser repartido, salvo quando houver trabalhadores em sobreposição ou se for possível proceder à sua substituição, sempre sem prejuízo dos serviços.

6- Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, a empresa obriga-se a facultar um local adequado para o efeito.

7- Sem prejuízo do disposto no n.º 7 da Cláusula 27.<sup>a</sup>, em regra o trabalhador só deverá ser mudado do turno para que está escalado após um período de descanso não inferior a vinte e quatro horas.

8- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores habilitados para o desempenho das mesmas funções, por sua iniciativa, nas seguintes condições:

a) Acordo dos interessados;

b) Aceitação prévia da empresa;

c) Não violação de normas legais imperativas;

d) Não impliquem a prestação de trabalho no dia de descanso obrigatório ou em turnos consecutivos no mesmo dia;

e) Não pressuponham o direito a qualquer pagamento suplementar pela empresa.

9- O trabalhador com mais de 55 anos de idade, ou que tenha trabalhado em regime de três turnos durante mais de vinte anos e que pretenda passar a um regime de horário fixo ou de dois turnos, deverá solicitá-lo fundamentadamente, por escrito à empresa, sendo que o atendimento, por esta, dessa solicitação dependerá da verificação cumulativa das seguintes condições:

a) Possibilidade de colocação do trabalhador em regime de horário normal ou de dois turnos, na mesma profissão ou noutra para que possa ser reconvertido;

b) Possibilidade de preenchimento da vaga em regime de três turnos por trabalhador da empresa ou por recrutamento externo;

c) Resultados de avaliação de desempenho individual do trabalhador solicitante, de bom ou superior nos três anos imediatamente antecedentes à solicitação ou, caso tal não tenha sido obtido, de satisfatório ou superior nos cinco anos imediatamente antecedentes à solicitação.

10- Para efeitos do disposto no número anterior, a empresa analisará os fundamentos concretos de cada uma das pretensões dos interessados, conferindo prioridade aos trabalhadores mais idosos e (ou) com maior número de anos de serviço em regime de três turnos, salvo nos casos em que razões mais relevantes relacionadas com aqueles fundamentos devam prevalecer sobre aquele critério.

11- Qualquer trabalhador que comprove a impossibilidade objectiva de trabalhar em regime de turnos, por doença ou acidente, deverá passar ao regime de horário fixo, com observância do disposto nas alíneas seguintes:

a) A comprovação da situação de impossibilidade referida neste número far-se-á mediante parecer dos médicos do trabalhador e da empresa;

b) Se os pareceres médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, recorrer-se-á a um terceiro médico designado de comum acordo entre a empresa e o trabalhador, caso em que o referido parecer será vinculativo para ambas as partes;

c) Não havendo regime de horário normal para a sua profissão ou categoria profissional, procurará fazer-se operar o disposto nos números 3 e 4 da cláusula 18.<sup>a</sup>, desde que existam vagas para o efeito para as quais o trabalhador tenha aptidão e capacidade física, de forma a tentar evitar que se opere a caducidade do contrato.

12- Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua não poderão abandonar o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu período normal de trabalho, sem que sejam substituídos, devendo porém, a empresa adoptar, em cada caso, as medidas necessárias para que as substituições se concretizem logo que possível.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Regime de horários flexíveis)

1- Pode a empresa, em relação a horários que o permitam e sem prejuízo do bom funcionamento dos serviços, estabelecer horários flexíveis.

2- Os trabalhadores não poderão prestar mais de oito horas e trinta minutos de trabalho normal em cada dia, nem o intervalo de descanso pode ser inferior a uma hora.

3- Os períodos de trabalho fixos obrigatórios, a observar no regime de horário flexível, devem ser estabelecidos de acordo com as necessidades e conveniências dos serviços, até ao limite de seis horas

4- Salvo se existir acordo entre a empresa e o trabalhador, os horários flexíveis só poderão ser alterados depois de ouvido o trabalhador e a organização sindical subscritora deste AE que o represente.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Regime de isenção de horário de trabalho)

1- Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante acordo escrito com a empresa, os trabalhadores que desempenhem funções específicas ou de enquadramento, nomeadamente de administração, direcção, gerência, chefia, fiscalização, técnicas e de confiança ou de apoio aos titulares daqueles cargos.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se cargos de confiança, todos aqueles a quem a empresa atribua especificamente o carácter de autonomia, representação, lealdade, fiscalização, formação específica ou confidência, independentemente da categoria profissional do trabalhador, sendo como tal considerados, entre outros, os seguintes:

a) Os exercidos por procuradores ou trabalhadores que exerçam regularmente as suas funções fora da unidade a que pertencem, sem controlo imediato da respectiva hierarquia;

b) Os que envolvam poderes delegados para atender, representar ou negociar com clientes ou outras entidades, em nome da empresa;

c) Os que impliquem responsabilidade pela recepção e guarda de valores ou documentos confidenciais;

d) Os que tenham subjacentes a realização de auditorias ou a fiscalização dos serviços da empresa;

e) Os que pressuponham uma formação específica na concepção, preparação ou controlo da estratégia e objectivos da empresa, ou na elaboração de estudos, pareceres, análises ou projectos que fundamentem ou constituam suporte das decisões da administração ou direcção;

f) Os que sejam exercidos em apoio directo aos membros da administração ou direcção;

g) Os que pressuponham a execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza só possam ser efectuados fora, no todo ou em parte, dos limites dos horários normais de trabalho.

3- No demais, o regime de isenção de horário de trabalho rege-se pelo disposto na legislação em vigor.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Trabalho a tempo parcial)

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

2- O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito à forma escrita, dele devendo constar necessariamente, a actividade a desenvolver, o horário de trabalho e a retribuição.

3- O trabalho a tempo parcial pode ser prestado em todos ou em alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo entre a empresa e o trabalhador.

4- Em trabalho a tempo parcial, se o período normal de trabalho não for igual em cada semana, será considerada a respectiva média num período de referência de seis meses.

5- Aos trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial aplicam-se os direitos e regalias de carácter geral previstos na lei e no presente AE.

6- A remuneração mensal e as prestações pecuniárias directas, com excepção do subsídio de refeição, regulado na cláusula 68.<sup>a</sup>, serão proporcionais ao tempo de trabalho convencional, tomando-se por base os valores previstos neste AE para o trabalho a tempo completo equivalente.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Trabalho nocturno)

1- Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, salvo o disposto no número seguinte.

2- Para os trabalhadores admitidos na empresa até ao dia 30 de Novembro de 2003, que tenham prestado nos doze meses anteriores aquela data, bem como para os trabajado-



res admitidos entre aquela data e 31 de Dezembro de 2004, que tenham prestado nos doze meses anteriores a esta última data, pelo menos cinquenta horas entre as 20 e as 22 horas ou cento e cinquenta horas de trabalho nocturno depois das 22 horas, mantém-se igualmente como período de trabalho nocturno, o trabalho prestado entre as 20 e as 22 horas.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**(Regime de prevenção)**

1- A empresa poderá instituir regimes de prevenção, que porá em funcionamento na medida das necessidades e conveniências dos serviços.

2- A prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador de modo a poder acorrer, em caso de necessidade, às instalações a que pertence ou às áreas que lhe estiverem por escala destinadas.

3- A disponibilidade referida no número anterior traduzir-se-á na permanência do trabalhador em sua casa ou em local de fácil comunicação e acesso para efeito de convocação e rápida comparência no local que lhe for indicado dentro das áreas para que esteja escalado.

4- Só prestarão serviço em regime de prevenção os trabalhadores que derem o seu acordo escrito para o efeito, devendo os seus nomes constar de uma escala a elaborar pela empresa.

5- O período de prevenção inicia-se no fim do período normal de trabalho de sexta-feira e termina no fim do período normal de trabalho da sexta-feira seguinte.

6- A convocação compete ao superior hierárquico das instalações ou áreas ou ao seu substituto na cadeia de comando, disponível no momento da necessidade de convocação, ou ainda ao controlador de tráfego de serviço ou ao supervisor de portagem de serviço, conforme a necessidade em concreto.

7- A intervenção deverá restringir-se às intervenções, necessárias à reposição da normalidade do funcionamento das estruturas e sistemas, ou impostas por situações que afectem a segurança ou economia da empresa e que não possam esperar por assistência durante o período normal de trabalho.

8- O trabalhador procederá, conforme os procedimentos instituídos pela empresa para esse efeito, ao registo da anomalia ou situação verificada, bem como da actuação e eventual assistência que teve para a sua resolução e dos resultados obtidos.

9- Sempre que motivos de segurança da actuação em concreto o exijam, nomeadamente por complexidade ou intervenção em locais de acesso remoto, o trabalhador convocado poderá solicitar fundamentadamente ao seu superior imediato directo disponível, a assistência:

a) de outro trabalhador ao momento incluído na escala de prevenção;

b) ou, em alternativa, caso não seja necessária uma intervenção técnica do assistente, de outro trabalhador ou colaborador da empresa à altura disponível para o efeito.

10- O regime de prevenção não se aplica aos trabalhadores em regime de trabalho por turnos.

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**(Trabalho em dias de descanso semanal e feriados)**

1- Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respectivamente, o domingo e o sábado, excepto nos casos previstos nos números seguintes.

2- Nos regimes de turnos com folgas fixas ou variáveis, bem como nos regimes horários em adaptabilidade, os dias de descanso semanal são os fixados nas respectivas escalas e horários concretos, nos quais se distinguirão os obrigatórios dos complementares.

3- Nos regimes de turno com folgas variáveis, em cada sete dias dois terão de ser de descanso semanal, em termos de média anual.

4- O trabalho em dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito de transferir, nos termos legais, o dia de descanso não observado, sem prejuízo da sua retribuição normal.

5- O disposto no número anterior não se aplica se o trabalho for em antecipação ou prolongamento de um período normal de trabalho e não exceder duas horas.

6- O trabalho, inferior ao horário completo, prestado em dia de descanso semanal obrigatório, que não tenha lugar em prolongamento ou em antecipação do período normal de trabalho, dará lugar a um descanso compensatório de tempo equivalente ao prestado.

7- O dia de descanso complementar pode, por acordo das partes ou em regimes horários em adaptabilidade, ser gozado em meios-dias ou em dia diverso do normal.

8- À prestação de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, aplica-se o disposto na cláusula 36.<sup>a</sup> (Trabalho suplementar) no que se refere ao pagamento do preço das refeições e do tempo gasto para as tomar.

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**(Trabalho suplementar)**

1- Considera-se trabalho suplementar aquele que for prestado fora dos períodos normais de trabalho e tiver sido, como tal, expressamente determinado ou autorizado pela empresa, através da hierarquia competente.

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo, ou em caso de força maior ou quando se tornar indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3- O trabalho suplementar prestado para se fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho fica sujeito ao limite máximo de 200 horas por ano e por trabalhador, incluindo os trabalhadores a tempo parcial.

4- O trabalho suplementar será prestado segundo indicação da hierarquia, dada com a antecedência possível.

5- O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, invocando motivos atendíveis, expressamente solicitar a sua dispensa, bem como nas situações em que a legislação preveja a sua proibição ou dispensa,



nomeadamente deficientes, mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a dois anos e menores.

6- Se o trabalhador, em horário de turnos rotativos, prolongar o seu período de trabalho, tem direito a não reiniciar o trabalho antes de decorridas dez horas após o termo do período suplementar.

7- O trabalhador tem direito a que lhe seja fornecida ou paga uma refeição quando em prestação de trabalho suplementar, nas seguintes condições e valores:

a) Até ao limite do valor do subsídio referido na cláusula 68.<sup>a</sup> (subsídio de alimentação), sempre que preste cinco ou mais horas de trabalho suplementar;

b) Ou, caso se trate de trabalhador a tempo parcial com um período normal de trabalho diário de até cinco horas, até ao limite do valor do subsídio de alimentação proporcional que auferir para uma prestação no seu dia de trabalho normal, sempre que preste entre três e cinco horas de trabalho suplementar.

8- Para tomar as refeições previstas na alínea a) ou b) do número anterior, o trabalhador terá direito a um intervalo, respectivamente, no caso de a) não superior a meia hora e no caso de b) não superior a quinze minutos, pago como trabalho suplementar, sempre que não possa abandonar as instalações em que presta serviço.

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

10- Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador tem direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho suplementar assim prestado, o qual se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

11- Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode ser substituído por remuneração em dobro do trabalho prestado no dia correspondente à fruição desse descanso.

## CAPÍTULO VI

### Local de trabalho e transferências

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Local de trabalho)

1- O trabalhador deve, em princípio, realizar a sua prestação no local de trabalho contratualmente definido, salvo o disposto na legislação em vigor e no presente AE.

2- Na falta dessa definição, entende-se por local de trabalho não só as instalações da empresa a que o trabalhador

se encontra adstrito, como também a área ou áreas onde lhe cumpre exercer as funções que integram o seu posto de trabalho.

3- Tendo por base o disposto nos números anteriores, o trabalhador poderá também vir a prestar trabalho em qualquer outra instalação da empresa por esta indicada, sempre que esta necessitar e pelos períodos por esta determinados, sendo que, quando se preveja que a referida prestação se prolongue por mais de um dia de trabalho, deverá a empresa avisar o trabalhador do facto, com uma antecedência mínima de 48 horas.

4- O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Transferência de local de trabalho)

1- Entende-se por transferência de local de trabalho a deslocação definitiva do trabalhador para outro local, definido aquele nos termos da cláusula anterior.

2- A empresa, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério para o trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele preste serviço.

3- No caso previsto na parte final do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização legal, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o mesmo.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### (Transferência temporária de local de trabalho)

1- Entende-se por transferência temporária de local de trabalho a deslocação temporária do trabalhador para outro local, definido aquele nos termos da cláusula 37.<sup>a</sup>.

2- A empresa, salvo estipulação em contrário, pode transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho, desde que essa transferência não cause prejuízo sério para o trabalhador.

3- Da ordem de transferência, deve constar o tempo previsível da alteração, que salvo condições especiais, não deve exceder seis meses.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### (Direitos dos trabalhadores em caso de transferência e de deslocações de serviço)

1- Verificando-se a transferência, definitiva ou temporária do local habitual de trabalho, por iniciativa da empresa, esta acordará com o trabalhador a forma de o compensar pelos prejuízos causados pela transferência.

2- A empresa e o trabalhador em deslocação de serviço, entendida esta como fora do conceito de local de trabalho definido na cláusula 37.<sup>a</sup>, acordarão as formas de o compensar pelos eventuais acréscimos de despesa directa e comprovadamente causados pela deslocação, nomeadamente de transporte, se não assegurado pela empresa, alojamento e refeições, face aos normalmente efectuados pelo trabalhador

quando no desempenho no seu local de trabalho, podendo a empresa fixar limites máximos razoáveis para essa compensação.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**(Utilização de viatura própria)**

Sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula anterior, as deslocações de serviço, entendidas estas como fora do conceito de local de trabalho definido na cláusula 37.<sup>a</sup>, efectuadas com a utilização de viatura própria do trabalhador, quando prévia e expressamente autorizadas pela Administração, obrigam a empresa a pagar aquele por cada quilómetro percorrido o valor legalmente fixado como limite de isenção para efeitos de incidência tributária.

**CAPÍTULO VII**

**Condições especiais de trabalho**

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**(Princípio geral)**

A empresa está obrigada a cumprir as disposições legais referentes à protecção da maternidade e paternidade, ao trabalho feminino, ao trabalhador-estudante e ao trabalho de menores.

**CAPÍTULO VIII**

**Suspensão da prestação do trabalho**

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**(Feriados)**

1- Para além dos legalmente obrigatórios, são considerados feriados, a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal, este nos termos do número seguinte.

2- Tendo em conta o facto de as áreas concessionadas da empresa servirem preponderantemente deslocações que tem como referência a cidade de Lisboa, o feriado municipal considerado na empresa é o fixado para a cidade de Lisboa, não sendo considerados quaisquer outros.

3- Em substituição dos feriados de terça-feira de Carnaval e municipal, poderão ser observados como feriados quaisquer outros dias em que acordem a empresa e a maioria dos trabalhadores adstritos a uma mesma área concessionada.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**(Duração do período de férias)**

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

2- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias, até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias de faltas, justificadas;

b) Dois dias de férias, até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias de faltas, justificadas;

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

3- Para efeitos do número anterior, são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

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

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

6- Da aplicação do disposto nos n.ºs 4 e 5 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

7- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não ultrapasse os seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de contrato.

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

9- Com excepção do disposto nos n.ºs 5 a 7 da cláusula 45.<sup>a</sup>, para efeitos de 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.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**(Marcação do período de férias)**

1- O período de férias é marcado por acordo entre a empresa e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, cabe à empresa marcar as férias, desde que sejam marcadas entre 1 de Maio e 31 de Outubro, elaborando para o efeito o respectivo mapa, nos termos da legislação em vigor.

3- Salvo se houver prejuízo grave para a empresa, na marcação dos períodos de férias será, sempre que possível assegurado o gozo simultâneo das férias pelos cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou em economia comum nos termos previstos em legislação especial.

4- O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre a empresa e o trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias consecutivos.

5- Em relação a trabalhadores de turnos de laboração contínua, os períodos de férias devem iniciar-se no primeiro dia que se siga ao descanso semanal previsto na respectiva escala de turno, salvo se outro agendamento for acordado entre a empresa e o trabalhador.

6- Nos casos previstos no n.º anterior, havendo gozo interpolado das férias, cada período deve terminar, sempre que possível, num dia de descanso obrigatório previsto na respectiva escala de turno.

7- Se da aplicação dos n.ºs 5 e 6 da presente cláusula se não

completarem os dias úteis de férias a que cada trabalhador tenha direito, os dias em falta serão marcados em conformidade com os n.ºs 2 e 3 da presente cláusula.

8- Sempre que exigências imperiosas da actividade da empresa, estabelecimento ou secção determinadas pelo Concedente Estado Português o exijam, por exemplo, enquanto o Concedente Estado Português determinar a não cobrança de portagens na Ponte 25 de Abril no mês de Agosto, a empresa poderá, justificadamente, marcar parte ou a totalidade dos períodos de férias dos trabalhadores abrangidos, em períodos correspondentes à suspensão da actividade concreta, com derrogação, se necessário, do prazo constante do n.º 2, bem como do disposto no n.º 3, da presente cláusula.

9- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro, ou outras datas no caso de modificação da legislação em vigor aplicável.

**Cláusula 46.<sup>a</sup>**

**(Efeito nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado)**

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no n.º 4 da cláusula 44.<sup>a</sup>.

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

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

**Cláusula 47.<sup>a</sup>**

**(Definição de falta)**

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

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

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

4- O somatório das ausências injustificadas a que se refere o número anterior caduca no final do respectivo ano civil, para efeito de contagem de faltas injustificadas.

**Cláusula 48.<sup>a</sup>**

**(Comunicação e prova das faltas)**

1- Além das normas específicas sobre a matéria, a comunicação e prova sobre as faltas justificadas deverão obedecer às disposições seguintes:

a) As faltas justificáveis, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de 5 dias.

b) Quando imprevistas, as faltas justificáveis serão obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

2- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas na presente cláusula.

3- O não cumprimento do disposto nos dois números anteriores torna as faltas injustificadas, salvo se a empresa decidir o contrário.

4- Sem prejuízo do disposto de modo prevalente a este respeito na cláusula seguinte, para as faltas justificadas nela descritas, a empresa pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida nos números anteriores da presente cláusula, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5- A prova dos factos invocados para a justificação da falta deverá conter sempre, em função do motivo invocado, as indicações necessárias de datas, horas, períodos de tempo e demais comprovantes, para a análise da veracidade da prova apresentada.

6- A apresentação à empresa de provas que se venham a revelar, comprovadamente, fraudulentas constitui falsa declaração, para os efeitos previstos na legislação de trabalho em vigor.

**Cláusula 49.<sup>a</sup>**

**(Faltas justificadas)**

1- São consideradas faltas justificadas as previstas na legislação em vigor e neste AE.

2- Consideram-se justificadas, para além de outras previstas na lei, as faltas dadas pelos motivos e nas condições a seguir indicadas, desde que o trabalhador faça prova, em tempo útil, dos mesmos:

Motivo	Tempo de falta	Prova
1- Casamento.	Até 15 dias seguidos, por altura do casamento.	Mediante apresentação de certidão ou boletim de casamento.
2- Falecimento do conjuge não separado de pessoas e bens, companheiro(a) com quem vivia maritalmente ou de parentes ou afins em 1.º grau da linha recta (filhos, enteados, pais, padrastos, sogros, genros e noras)	Até 5 dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito, e incluindo a data deste se ocorrer e for comunicado ao trabalhador durante o período de trabalho.	Mediante apresentação de certidão de óbito ou de documento passado e autenticado pela agência funerária responsável ou pela autarquia local. No caso de falecimento de companheiro(a) com quem vivia maritalmente deverá ainda este facto ser atestado pela Junta de Freguesia.

3- Falecimento de outro parente ou afim de linha recta ou segundo grau da linha colateral (avós, netos, irmãos e cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.	Até 2 dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito, e incluindo a data deste.	Mediante apresentação de certidão de óbito ou de documento passado e autenticado pela agência funerária responsável ou pela autarquia local. No caso de falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador deverá ainda este facto ser atestado pela Junta de Freguesia.
4- Funeral de pessoas exclusivamente referidas nos n.ºs 2 e 3, quando este ocorra em dia fora dos períodos referidos nos mesmos números.	O tempo que for considerado estritamente indispensável para a assistência ao funeral.	Mediante apresentação de documento específico passado e autenticado pela agência funerária responsável.
5- Prestação de provas de avaliação em estabelecimento de ensino	Até 2 dias de calendário para a prova escrita mais até 2 dias de calendário para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, num máximo de 4 dias por disciplina, por ano lectivo.	Mediante apresentação de declaração do respectivo estabelecimento de ensino.
6- Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente:  a) Doença ou acidente de trabalho;  b) Cumprimento de obrigações legais (como, por exemplo, as decorrentes de imposição de autoridade judicial, policial e outros actos obrigatórios;	O que for considerado indispensável.  O que for considerado indispensável.	Apresentação de documento sempre assinado / carimbado / vinhetado por médico, emitido por: estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde, ou boletim de Baixa da Segurança Social, ou documento da companhia de seguros, tudo sem prejuízo de eventual fiscalização por médico, a pedido da empresa, nos termos da lei.  Documento passado e autenticado pela entidade junto da qual o trabalhador teve de cumprir a obrigação legal, onde constem a data e o período de tempo de presença do trabalhador. A apresentação da convocatória não é suficiente para justificar a falta.

7- Licença por paternidade	5 dias úteis, seguidos ou interpolados, a serem obrigatoriamente gozados no prazo de 30 dias após o nascimento do filho.	Apresentação de certidão de nascimento, cédula pessoal ou documento passado e autenticado pela junta de freguesia ou pelo estabelecimento hospitalar responsável pelo parto.
8- Assistência inadiável e imprescindível a membro do seu agregado familiar	O que estiver estabelecido por lei.	As faltas deverão ser justificadas por declaração médica que refira ser urgente e inadiável a assistência familiar a prestar pelo trabalhador ou verificação dessa necessidade por médico da empresa
9- Deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor ou de menor a cargo.	Até 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, uma vez por trimestre.	Mediante apresentação de declaração específica da escola
10- Candidato a eleições para cargos públicos.	Durante o período legal da respectiva campanha eleitoral.	Mediante apresentação de documento comprovativo da candidatura.
11- Para dádiva de sangue ou medula óssea.	O tempo considerado indispensável para a dádiva, e deslocação respectiva, apenas nos limites de prazo entre dádivas previstos na lei.	Mediante apresentação de declaração específica da entidade hospitalar que procedeu à recolha.
12- Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções como eleitos para as estruturas de representação colectiva que excedam o crédito de horas.	O estritamente necessário.	Mediante apresentação nos prazos legais, de declaração fundamentada da estrutura de representação colectiva.
13- As autorizadas ou aprovadas pela empresa.	Nos termos da autorização ou aprovação.	Nos termos do exigível pela empresa.
14- As demais faltas que, por lei forem como tal qualificadas	Nos tempos e prazos estritos referidos pela lei.	Mediante meio de prova exigível pela lei para o efeito.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**(Efeitos das faltas justificadas)**

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

2- Determinam perda de retribuição, para além de outras a que a lei atribua essa consequência, as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença, nos termos da lei;

b) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que



o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea b) do n.º 6 do n.º 2 da cláusula 49.<sup>a</sup> quando o cumprimento das obrigações legais derive de facto directamente imputável ao trabalhador ou a terceiro que o deva indemnizar, não se considerando como tal as ausências de trabalhadores convocados como testemunhas da empresa em acções em que esta seja autora ou ré;

d) As dadas para além dos limites do crédito legal de tempo de que dispõem, pelos membros da direcção ou órgão equivalente de associação sindical e pelos representantes dos trabalhadores nos limites dos créditos previstos na lei e no presente AE;

e) As previstas no n.º 13 do n.º 2 da cláusula 49.<sup>a</sup>, quando superiores a 30 dias;

f) As previstas no n.º 12 do n.º 2 da cláusula 49.<sup>a</sup>;

3- Não determinam perda de retribuição as faltas dadas por dirigentes ou delegados sindicais das organizações subscritoras deste AE, originadas por reuniões formais com a empresa, nomeadamente por presença em reuniões de negociação do AE.

4- Nos casos previstos no n.º 6 do n.º 2 da cláusula 49.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

5- Nos casos previstos no n.º 10 do n.º 2 da cláusula 49.<sup>a</sup>, as faltas justificadas conferem direito à retribuição nos termos previstos em legislação especial, nomeadamente nas leis orgânicas aplicáveis.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Faltas injustificadas e seus efeitos)

1- Todas as demais ausências não consideradas como licenças, dispensas ou faltas justificadas pela legislação em vigor ou pelo presente AE são consideradas faltas injustificadas.

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

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

4- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou a meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do n.º 2 da presente cláusula abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

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

1- Para além do disposto no n.º 2 da cláusula 44.<sup>a</sup>, as faltas não tem efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (Impedimentos prolongados)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com categoria e demais regalias a que tenha direito no termo da suspensão.

3- Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se, entretanto, o contrato tiver sido rescindido com fundamento em justa causa.

4- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se imediatamente à empresa para retomar o serviço, sob pena de procedimento disciplinar por faltas injustificadas.

5- O contrato de trabalho caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

6- O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato de trabalho no termo do prazo, para termo certo, ou na verificação da cessação do motivo justificativo, para termo incerto, por que tenha sido celebrado.

7- A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato nos termos da legislação em vigor e deste AE, ocorrendo justa causa.

8- O impedimento prolongado por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### (Licenças sem retribuição)

1- A empresa poderá conceder ao trabalhador licenças sem retribuição, a solicitação escrita deste, devidamente fundamentada, sendo que a decisão de recusa será comunicada e fundamentada por escrito, nos termos legais, ao solicitante.

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

3- O período de licença sem retribuição conta-se para efei-

tos de antiguidade.

4- A empresa poderá pôr termo à licença sem retribuição, se o trabalhador a utilizar para fim diverso daquele para que foi concedida.

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

## CAPÍTULO IX

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### (Remuneração)

1- Considera-se retribuição, aquilo a que, nos termos do contrato, da legislação em vigor e do presente AE, o trabalhador tiver direito como contrapartida do seu trabalho.

2- Não se consideram retribuição, nomeadamente:

a) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocamentos, novas instalações ou despesas efectuadas ao serviço da empresa;

b) As gratificações ou prestações extraordinárias, eventualmente concedidas pela empresa a título de recompensa ou prémio, salvo se o contrário resultar expressamente do contrato assinado pelas partes;

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

d) O subsídio de refeição;

e) O abono para falhas.

3- As remunerações mensais de base são as estabelecidas no anexo II e têm por base os resultados dos processos de análise e qualificação de funções e de avaliação do desempenho efectuados pela empresa.

4- Para cada categoria profissional há uma remuneração mínima (escalão A) e escalões remuneratórios suplementares, cuja atribuição anual depende do mérito apurado, nomeadamente através dos resultados do processo de avaliação de desempenho realizados pela empresa.

5- A atribuição individual de escalões produzirá efeitos a partir do mês em que se complete a contagem do prazo mínimo que, conjuntamente com o resultado da avaliação de desempenho, complete o requisito de atribuição da promoção.

6- Serão avaliados no ano de admissão os trabalhadores admitidos até ao final do primeiro trimestre.

7- O processo de avaliação de desempenho, da exclusiva responsabilidade da empresa, é objecto de procedimento geral no âmbito do sistema de qualidade e segurança vigente, tendo as seguintes regras gerais:

a) A empresa, em cada revisão da metodologia do processo, dará conhecimento, às organizações sindicais subscritoras do AE, das respectivas alterações;

b) Após a avaliação, a empresa terá de comunicar ao trabalhador avaliado o resultado obtido, discriminado nos seus

elementos constituintes ou justificadores, bem como deverá entregar a cada trabalhador cópia da respectiva ficha de avaliação, com as assinaturas dos seus intervenientes, incluindo a do trabalhador avaliado, a qual reflecte apenas o seu conhecimento da avaliação efectuada. O trabalhador pode pedir, durante a entrevista, todos os elementos atendíveis que julgue necessários para fundamentar eventual reclamação, devendo os mesmos serem-lhe facultados com a brevidade necessária e possível para o cumprimento do prazo para reclamação;

c) A cada trabalhador terá de ser dado um prazo não inferior a 15 dias úteis nem superior a 60 dias úteis, contado a partir da data em que lhe tiver sido comunicado o resultado da sua avaliação, para, se assim o entender, poder apresentar reclamação fundamentada;

d) A empresa reanalisará obrigatoriamente a avaliação dos elementos constituintes ou justificadores do resultado obtido, objecto da reclamação, comunicando ao reclamante a decisão sobre aquela tomada, no prazo de 30 dias, após a recepção da reclamação.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### (Tempo, local e forma do pagamento)

1- O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês.

2- A empresa poderá pagar as retribuições por cheque ou depósito em conta bancária, assegurando que os trabalhadores possam delas dispor dentro do prazo referido no número anterior e com o mínimo de incómodo.

3- No acto do pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquela e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, quando existam, bem como os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### (Determinação da remuneração horária)

1- O valor da remuneração horária será calculado através da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{remuneração mensal de base} + \text{IHT} + \text{subsídio de turno}) \times 12}{\text{período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

2- A fórmula prevista no número anterior será utilizada sempre que se tiver de determinar a remuneração horária, excluindo-se da mesma a remuneração especial por isenção de horário de trabalho e subsídio de turno, se estiver em causa o pagamento de trabalho suplementar.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de turno)

1- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber mensalmente um subsídio de acordo com o regime e os valores ou percentagens seguintes:

a) Três turnos com duas folgas variáveis - 25% do valor da

remuneração mensal de base;

b) Dois turnos com duas folgas variáveis - 10% do valor da remuneração mensal de base;

c) Dois turnos com uma folga fixa e outra intermitente, se em regime de adaptabilidade - 10% do valor da remuneração mensal de base.

2- O subsídio de turno inclui o acréscimo de remuneração por prestação de trabalho nocturno.

3- A remuneração auferida pelo trabalhador durante o período de férias integra o subsídio de turno.

4- O subsídio de turno é devido proporcionalmente ao tempo de serviço prestado em cada mês no respectivo regime.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Retribuição do trabalho nocturno)

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25% à retribuição devida por trabalho equivalente prestado durante o dia, nos termos e com os limites da legislação de trabalho em vigor e do presente AE.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de prevenção)

1- Os trabalhadores incluídos nas escalas de prevenção têm direito:

a) A receber, enquanto estiver integrado na escala de prevenção, incluindo no subsídio de férias e no subsídio de Natal, 12,5% do valor da remuneração mensal de base do período correspondente;

b) A utilizar equipamentos de comunicação, fornecidos pela empresa, para contactos necessários durante o período de prevenção;

c) A transporte assegurado ou custeado pela empresa para as deslocações da sua residência ao local da prestação de trabalho e regresso respectivo.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho suplementar)

A remuneração do trabalho suplementar será superior à remuneração do trabalho normal em:

a) Para trabalho prestado em dias normais de trabalho, 50% na primeira hora e 75% nas horas ou fracções subsequentes;

b) Para trabalho prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, bem como em dias feriados, 100%.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Abono para falhas)

Aos trabalhadores que, no exercício das suas funções normais, procedam com frequência e regularidade a cobranças, pagamentos ou recebimentos que impliquem manuseamento de numerário, será atribuído um abono para falhas, no valor de € 1,77(2) por dia efectivo de trabalho.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (Remuneração durante as férias e subsídio de férias)

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior aquela que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2- Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- O subsídio de férias será pago, em regra, no mês de Julho, sem prejuízo de ser pago anteriormente, caso o início de um período intercalar de, pelo menos 11 dias de gozo, ocorra antes daquele mês.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de Natal)

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a receber, independentemente da assiduidade mas sem prejuízo do disposto no número seguinte, um subsídio de Natal, de valor correspondente a um mês de remuneração, o qual compreende remuneração mensal de base acrescido, quando exista, de isenção de horário de trabalho, ou subsídio de turno.

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

a) No ano de admissão do trabalhador;

b) No ano da cessação do contrato de trabalho;

c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante à empresa.

3- O subsídio de Natal será pago com a retribuição de Novembro.

4- Sempre que, durante o ano a que corresponda o subsídio de Natal, o trabalhador aufera remuneração superior à sua remuneração normal, nomeadamente em virtude de substituição, tem direito a um subsídio de Natal que integre a sua remuneração normal, acrescida da diferença entre aquelas remunerações, sendo esta proporcional ao tempo de serviço em que tenha auferido a remuneração superior até 31 de Dezembro.

## CAPÍTULO X

### Regalias sociais

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### (Seguro de doença)

A empresa assegurará aos seus trabalhadores efectivos e aos contratados a termo por período superior a seis meses, após um período de seis meses, um seguro de doença, que garantirá uma comparticipação em despesas com assistência médica e hospitalar.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**(Adiantamento / complemento de subsídio de doença)**

1- Em caso de baixa da Segurança Social por motivo de doença, a empresa atribuirá um complemento do subsídio de doença que garanta ao trabalhador abrangido um montante líquido equivalente ao que receberia se estivesse ao serviço, o qual será calculado pelo vencimento base correspondente e tendo em conta exclusivamente os dias de baixa considerados pela Segurança Social como dando direito ao subsídio.

2- A empresa procederá ao adiantamento do subsídio de doença a que o trabalhador tenha direito, o qual, quando recebido, deverá ser entregue pelo trabalhador à empresa, para reembolso do valor adiantado e até ao montante desse mesmo valor.

3- O tempo máximo de atribuição do adiantamento e do complemento de subsídio de doença previsto nos números anteriores é de 45 dias a contar da data do início da «baixa» concedida pelos serviços médicos da Segurança Social, por cada situação e de 60 dias no total acumulado de situações de doença com baixa por cada ano civil.

4- A empresa poderá, em casos que entenda excepcionais e com prévia comunicação ao trabalhador, suspender a aplicação concreta do previsto nos números anteriores, para apreciação das natureza e gravidade da doença, a confirmar por médico da empresa, salvo em situações que determinem pela Segurança Social, retenção do trabalhador na sua residência ou internamento hospitalar.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**(Incapacidade permanente parcial ou absoluta)**

1- Em casos de impossibilidade superveniente de prestar o seu trabalho na função por doença profissional ou acidente de trabalho geradoras de incapacidade permanente parcial, é admitida a reconversão com mobilidade funcional definitiva, do trabalhador, implicando assim uma modificação substancial da sua posição na empresa, para posto de trabalho compatível com a sua incapacidade e aptidões, nos termos e limites do previsto na cláusula 18.<sup>a</sup>, n.ºs 3 e 4.

2- Não sendo possível a manutenção do trabalhador no seu posto de trabalho nem a sua reconversão, quer por força da incapacidade permanente parcial quer por força da incapacidade permanente absoluta, a empresa deverá procurar uma cessação do contrato de trabalho negociada, evitando, desse modo, que se opere a respectiva caducidade, sem prejuízo do direito do trabalhador abrangido às indemnizações que lhe sejam legalmente devidas pela incapacidade permanente parcial ou absoluta.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**(Subsídio de alimentação)**

1- A empresa atribuirá a cada trabalhador com horário completo ou a tempo parcial de 5 ou mais horas, um subsídio de alimentação no valor de € 8,40 por cada dia de trabalho efectivo.

2- Para trabalhadores a tempo parcial com períodos normais de trabalho inferiores a 5 horas, o subsídio de alimenta-

ção será proporcional ao tempo de trabalho convencionado, tomando-se por referência a duração dos horários completos equivalentes.

3- O subsídio referido nos números anteriores só é devido em cada dia, se o trabalhador prestar serviço nos subperíodos que precedem e que se seguem ao intervalo para refeição, verificadas as condições previstas nos números seguintes.

4- Para trabalhadores com horário fixo completo:

a) Se não tiverem ausência do seu posto de trabalho superior a duas horas, se a ausência for justificada;

b) Se não tiverem ausência do seu posto de trabalho superior a uma hora, se a ausência for injustificada.

5- Para trabalhadores com horário flexível:

c) Se prestarem pelo menos cinco horas e meia de trabalho efectivo;

d) Se não tiverem ausência do seu posto de trabalho, durante o período de presença obrigatória, mais de duas horas ou uma hora, conforme a ausência seja justificada ou injustificada.

6- Para trabalhadores a tempo parcial: o subsídio é devido se não tiverem ausência do seu posto de trabalho superior a uma hora ou a trinta minutos, conforme a ausência seja justificada ou injustificada, respectivamente.

7- O subsídio não será devido se a empresa tiver pago a refeição ao trabalhador.

CAPÍTULO XI

**Saúde, higiene e segurança no trabalho**

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**(Saúde, higiene e segurança no trabalho)**

A empresa deverá observar a legislação aplicável sobre saúde, higiene e segurança no trabalho, devendo proporcionar as condições necessárias para garantir a salubridade nos locais de trabalho, bem como a higiene e segurança dos trabalhadores na execução deste.

CAPÍTULO XII

**Disciplina na empresa**

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**(Infracção disciplinar)**

1- Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis, pelos regulamentos internos da empresa e pelo presente AE.

2- O procedimento disciplinar deve exercer-se no prazo legal respectivo e de acordo com os termos e limites definidos pela legislação aplicável.



Cláusula 71.<sup>a</sup>

**(Poder disciplinar)**

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas em regulamento interno da empresa, no presente AE e na lei.

2- A empresa exerce o poder disciplinar por intermédio da administração e dos superiores hierárquicos do trabalhador, por aquela mandatados.

3- O poder disciplinar deve ser exercido sem arbítrio, tendo como objectivo assegurar a disciplina geral da empresa e o bom ambiente de trabalho.

CAPÍTULO XIII

**Cessação do contrato de trabalho**

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**(Cessação do contrato de trabalho)**

À cessação do contrato de trabalho aplicam-se as disposições legais que estiverem em vigor.

CAPÍTULO XIV

**Disposições finais e transitórias**

Cláusula 73.<sup>a</sup>

**(Comissão paritária)**

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta por quatro elementos, dois em representação da empresa e dois em representação da associação sindical outorgante, com competência para interpretar as disposições deste AE.

2- Em caso de divergência entre as conclusões de interpretação deste AE numa dada matéria, por parte da comissão paritária prevista no número anterior e as conclusões de interpretação de outra comissão paritária constituída na vigência de outro AE, para a mesma matéria, se quanto a texto de formulação igual ou equivalente, a divergência será remetida ao órgão do Ministério que tutela as relações de trabalho, para uniformização das conclusões.

3- Cada uma das partes integrantes da comissão paritária pode fazer-se acompanhar de um assessor.

4- Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério que tutela as relações de trabalho, no prazo de trinta dias após a publicação deste AE, a identificação dos seus representantes.

5- É permitido a qualquer das partes proceder à substituição dos seus representantes na comissão paritária, mediante comunicação à outra parte e ao Ministério que tutela as relações de trabalho, com antecedência de trinta dias.

6- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes pelo menos metade dos membros representantes de cada parte.

7- As deliberações são tomadas por unanimidade dos seus

membros presentes e enviadas ao Ministério que tutela as relações de trabalho, para publicação, passando a constituir parte integrante deste AE, sem prejuízo do disposto no número 2 da presente cláusula.

8- As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a quinze dias, com indicação do dia, hora, local, o qual deverá ser, preferencialmente, em instalações da empresa, agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respectiva fundamentação.

9- Salvo acordo em contrário das partes, o mesmo assunto não pode ser incluído na agenda de trabalhos de mais de duas reuniões.

Cláusula 74.<sup>a</sup>

**(Princípio da maior favorabilidade)**

1- O regime contido neste AE é considerado globalmente mais favorável para os trabalhadores da empresa do que o resultante de disposições legais supletivas, ou de procedimentos internos da empresa por ele substituídos, eliminados ou prejudicados.

2- Deixam de vigorar, em conformidade, as normas internas cuja matéria conste do presente AE.

ANEXO I

**Condições específicas e carreira profissional**

I- Admissão

1- São condições de admissão as constantes da ficha detalhada de descrição da função objecto da admissão, devendo ser sempre respeitadas as condições mínimas legalmente fixadas, a saber: as habilitações escolares mínimas obrigatórias correspondentes à idade de nascimento, habilitação profissional, quando for caso disso e certificado de aptidão profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

2- O disposto no número anterior poderá, quando tal se não tornar estritamente impossível por imperativo legal, ser derogado pelo previsto no número 3 da cláusula 12.<sup>a</sup> do AE.

II- Carreira profissional

**Princípios gerais**

1- A sujeição à autoridade e direcção do empregador por força da celebração de contrato de trabalho não pode prejudicar a autonomia técnica estrita inerente à actividade para que o trabalhador foi contratado.

2- Os trabalhadores progridem com base numa grelha horizontal, composta por cinco escalões, de A a E, nos termos previstos em «Disposições especiais» do presente Anexo, sendo a respectiva alteração designada por progressão horizontal.

3- A evolução vertical na carreira designa-se por promoção e tem por base os critérios estabelecidos neste Anexo, nos termos definidos em «Disposições especiais».

4- Todas as profissões distribuídas por graus poderão ter um período de estágio ou de adaptação ao primeiro escalão do Grau II no qual o trabalhador seja integrado, igual ao tempo de duração do período experimental exigido para esse grau ou nível; o período de estágio ou de adaptação não será considerado para efeitos de contagem do período de progressão posterior.

5- A ocupação de postos de trabalho ou o exercício de funções por trabalhador com habilitações superiores às requeridas não determina automaticamente por esse facto, em nenhuma situação seja ela de admissão ou fase posterior, atribuição ou classificação diferentes das que correspondem ao exercício efectivo das respectivas funções.

### III- Disposições especiais

As análises e contagens das promoções abaixo, as quais tem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008, tem o seu início a partir das categorias e escalões ocupadas pelos trabalhadores da empresa nessa data.

#### I- Promoção vertical

A promoção vertical rege-se pelas disposições seguintes, com efeito inicial de contagem a 1 de Janeiro de 2006, sem retroactivos:

1- A promoção do grau I ao grau II será feita pelo empregador aos trabalhadores que estejam há dois anos integrados no escalão mais elevado do grau anterior e desde que, no mesmo:

a) obtenham duas avaliações anuais com classificação igual ou superior a 450 pontos e, nos casos em que se aplique avaliação por objectivos, um alcance igual ou superior a 90%;

b) ou obtenham três avaliações anuais com classificação entre 400 e 449 pontos e, nos casos em que se aplique avaliação por objectivos, um alcance entre 80% e 89%;

c) ou obtenham quatro avaliações anuais com classificação entre 350 e 399 pontos e, nos casos em que se aplique avaliação por objectivos, um alcance entre 70% e 79%.

2- O trabalhador objecto de promoção vertical transitará para o escalão na categoria de grau II a que corresponda a remuneração de base imediatamente mais elevada face àquela que auferia no escalão de origem no grau I.

3- A empresa poderá, se o entender, nomeadamente por razões de mérito excepcional, antecipar a promoção.

#### II- Progressão horizontal

A progressão horizontal rege-se pelas disposições seguintes, com efeito inicial de contagem a 1 de Janeiro de 2006, sem retroactivos:

1- A passagem do escalão A para o escalão B, do escalão B para o escalão C, ou do escalão C para o escalão D, será feita pelo empregador aos trabalhadores que estejam há dois anos integrados nesse escalão e desde que, no mesmo:

a) obtenham duas avaliações anuais com classificação igual ou superior a 450 pontos e, nos casos em que se aplique avaliação por objectivos, um alcance igual ou superior a 90%;

b) ou obtenham três avaliações anuais com classificação

entre 400 e 449 pontos e, nos casos em que se aplique avaliação por objectivos, um alcance entre 80% e 89%;

c) ou obtenham quatro avaliações anuais com classificação entre 300 e 399 pontos e, nos casos em que se aplique avaliação por objectivos, um alcance entre 60% e 79%.

2- A passagem do escalão D para o escalão E será feita pelo empregador aos trabalhadores que estejam há dois anos integrados nesse escalão e desde que, no mesmo:

a) obtenham duas avaliações anuais com classificação igual ou superior a 450 pontos e, nos casos em que se aplique avaliação por objectivos, um alcance igual ou superior a 90%;

b) ou obtenham três avaliações anuais com classificação entre 400 e 449 pontos e, nos casos em que se aplique avaliação por objectivos, um alcance entre 80% e 89%;

3- A empresa poderá, se o entender, nomeadamente por razões de mérito excepcional, antecipar a promoção.

4- Só poderão descer de escalão na mesma categoria, mas sem prejuízo de lhes ser assegurada a remuneração individual de base do ano anterior, os trabalhadores que:

a) obtenham em dois anos consecutivos avaliações anuais com classificação igual ou inferior a 200 pontos e, nos casos em que se aplique avaliação por objectivos, um alcance inferior a 40%;

b) ou que obtenham em três anos consecutivos avaliações anuais com classificação igual ou inferior a 235 pontos e, nos casos em que se aplique avaliação por objectivos, um alcance inferior a 45%.

## ANEXO II

### Tabela salarial para 2012

Em Euros:

VENCIMENTOS MENSAIS					
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO	A	B	C	D	E
CATEGORIAS PROFISSIONAIS	2012	2012	2012	2012	2012
PORTAGEM E TRÁFEGO					
Encarregado de Portagens	1.944,00	2.009,00	2.060,00	2.143,00	2.230,00
Supervisor de Portagens	915,00	956,00	1.064,00	1.112,00	1.156,00
Controlador de Tráfego	915,00	956,00	1.064,00	1.112,00	1.156,00
Supervisor de Tráfego e Portagem	915,00	956,00	1.064,00	1.112,00	1.156,00
Portageiro	645,00	659,00	724,00	759,00	789,00
MANUTENÇÃO					
Encarregado de Electricidade/Electrónica	1.944,00	2.009,00	2.060,00	2.143,00	2.229,00
Encarregado de Segurança	1.944,00	2.009,00	2.060,00	2.143,00	2.229,00
Encarregado de Obra Civil	1.944,00	2.009,00	2.060,00	2.143,00	2.229,00
Técnico de Electrónica II	1.339,00	1.387,00	1.520,00	1.582,00	1.646,00

Técnico de Electricidade II	1.339,00	1.387,00	1.520,00	1.582,00	1.646,00
Técnico de Electrónica I	1.137,00	1.161,00	1.281,00	1.336,00	1.391,00
Técnico de Electricidade I	1.137,00	1.161,00	1.281,00	1.336,00	1.391,00
Oficial de Electrónica II	877,00	909,00	927,00	967,00	1.004,00
Oficial Electricista II	877,00	909,00	927,00	967,00	1.004,00
Oficial de Obra Civil II	859,00	879,00	914,00	958,00	996,00
Oficial de Electrónica I	777,00	804,00	833,00	871,00	906,00
Oficial Electricista I	777,00	804,00	833,00	871,00	906,00
Oficial de Obra Civil I	714,00	741,00	781,00	813,00	846,00
Pré-Oficial de Electrónica	682,00	706,00	727,00	770,00	800,00
Pré-Oficial de Electricidade	682,00	706,00	727,00	770,00	800,00
Ajudante de Obra Civil	560,00	580,00	683,00	712,00	741,00
SERVIÇOS ADMINISTRATIVOS					
Secretário de Administração	1.042,00	1.106,00	1.158,00	1.206,00	1.256,00
Secretário	948,00	992,00	1.044,00	1.085,00	1.129,00
Técnico Administrativo	1.028,00	1.158,00	1.215,00	1.263,00	1.314,00
Fiel de Armazém	786,00	825,00	915,00	952,00	990,00
Escriturário	784,00	821,00	853,00	885,00	921,00
Ajudante de Fiel de Armazém	629,00	665,00	689,00	717,00	747,00
Rececionista & Telefonista	680,00	736,00	766,00	798,00	830,00
ASSISTÊNCIA E(OU) CONTROLO / INTERVENÇÃO A CLIENTES					
Operador Assist. e Contr. Clientes	782,00	813,00	847,00	880,00	915,00
CHEFES DE SERVIÇO					
Nível II	2.661,00	2.753,00	2.834,00	2.949,00	3.067,00
Nível I	2.317,00	2.397,00	2.469,00	2.567,00	2.671,00

A presente tabela salarial tem o seu início de vigência em 1 de Janeiro de 2012 e o seu termo de vigência em 31 de Dezembro de 2012.

Lisboa, 16 de Maio de 2012.

Pela LUSOPONTE – Concessionária para a Travessia do Tejo, S. A.:

*Vítor Manuel Rodrigues Ferreira*, mandatário.  
*Pedro Augusto Costa Belo*, mandatário.

Pelo Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP:

*Joaquim Martins*, secretário-geral.  
*Aurélio Ramos Abreu*, mandatário.

Depositado em 17 de outubro de 2012, a fl. 131 do livro n.º 11, com o n.º 87/2012, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Acordo de empresa entre a Tabaqueira II, S. A., e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros - Integração em níveis de qualificação**

Nos termos do Despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo acordo de empresa mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 29, de 8 de agosto de 2011

#### 1- Quadros Superiores

- Gestor/diretor
- Técnico Superior

#### 2- Quadros Médios

- 2.1- Técnicos administrativos
- Supervisor

#### 3- Encarregados, Contramestres, Mestres e Chefes de Equipa

- Coordenador de equipa

#### 4- Profissionais Altamente Qualificados

- 4.1- Administrativos, comércio e outros
- Secretário
- Técnico administrativo
- Técnico comercial

#### 5- Profissionais qualificados

- 5.1- Administrativos
- Assistente administrativo

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...



# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

#### **STTM – Sindicato dos Trabalhadores da Tração do Metropolitano de Lisboa - Alteração**

Alteração aprovada em assembleia geral extraordinária, realizada em 13 de setembro de 2012, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2012.

#### Artigo 10.º

Aos sócios cujo comportamento deu origem a procedimento disciplinar podem ser aplicadas as seguintes penas:

1- Incorrem na sanção de repreensão os sócios que, de forma injustificada não cumpram os deveres previstos no artigo 6.º.

2- Incorrem nas penas de suspensão entre 30 e 180 dias.

a) Reincidam na infração prevista no número anterior.

b) Não acatem uma decisão da assembleia-geral.

c) Infrinjam o disposto no n.º 2 do artigo 6.º.

d) Pratiquem atos lesivos dos interesses e direitos do sindicato e ou dos seus associados.

3- Incorrem na pena de expulsão os sócios que, reincidam nas infrações passíveis de suspensão, e que pela gravidade da sua conduta tornem impossível a manutenção do vínculo com este sindicato.

#### Artigo 11.º

1- O procedimento disciplinar é obrigatoriamente reduzido a escrito na íntegra.

2- Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sócio sejam dadas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

3- Da pena aplicada pela direção cabe recurso para a assembleia-geral que decidirá em última instância. O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião da assembleia-geral, excetuo se esta for uma assembleia eleitoral.

#### Artigo 18.º

Compete à assembleia-geral:

1- Autorizar a direção a declarar greve, depois de esta ter sido decidida pelos trabalhadores por meio de voto secreto.

2- Eleger os corpos gerentes.

3- Deliberar sobre a alteração dos estatutos.

4- Autorizar a direção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis.

5- Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos nas decisões da direção.

6- Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes.

7- Deliberar sobre a dissolução do sindicato, a forma de liquidação do seu património, bem como qual a instituição sem fins lucrativos que beneficiará, em exclusivo, da totalidade do património.

8- Deliberar sobre o reconhecimento do direito de tendência, nos termos do anexo I.

9- Deliberar sobre integração e fusão do sindicato.

#### Artigo 43.º

1- A exoneração dos delegados sindicais não dependem da duração do exercício de funções, mas sim da perda de confiança na manutenção dos cargos por parte dos trabalhadores que os elegeram ou a seu pedido.

2- A exoneração dos delegados sindicais segue o mesmo procedimento da sua eleição, e faz-se por voto direto e secreto.

### ANEXO I

#### **Regulação do direito de tendência**

##### 1.º

##### **Direito de organização**

1- Aos trabalhadores abrangidos pelo STTM é reconhecido o direito de se organizarem em tendências.

2- O reconhecimento de qualquer tendência é da competência exclusiva da assembleia geral.

##### 2.º

##### **Direito de associação**

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário em eleições, ou fora delas.

3.º

**Conteúdo**

As tendências constituem formas de expressão própria, organizadas na base de determinada conceção política, social ou ideológica, subordinadas, todavia, aos princípios democráticos e aos estatutos do STTM.

4.º

**Âmbito**

Cada tendência constitui uma formação integrante do STTM de acordo com o princípio da representatividade, sendo os seus poderes e competências exercidos com vista à realização dos fins estatutários daquele.

5.º

**Constituição e reconhecimento**

1- A constituição de cada tendência efetua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da assembleia geral, assinada por todos os associados que a integram, com a indicação da sua designação bem como o nome e qualidade de quem a representa.

2- Só serão reconhecidas tendências que representem, pelo menos, 70 membros ou 30 % dos membros do STTM.

6.º

**Deveres**

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

2- As reuniões magnas de cada tendência deverão ser abertas à presença das restantes tendências e direcção do STTM.

3- Nenhuma tendência poderá usar suportes ou símbolos confundíveis com os do STTM.

7.º

**Direitos**

As tendências têm direito a:

- 1- Reunir nas instalações do STTM
- 2- A ser ouvidas nos órgãos do STTM
- 3- Constituir listas para as eleições dos órgãos do STTM.

Registado em 11 de outubro de 2012, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 84, a fl. 150 do livro n.º 2.

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

**INTRODUÇÃO**

O CESP, é herdeiro das tradições de luta e reivindicativas das Associações de Classe nascidas no último quartel do século XIX, que evoluíram para sindicatos muito activos e

combativos, durante os primeiros anos da República, protagonizando a luta pela dignidade e direitos dos trabalhadores do Comércio e Escritórios, então muito centrados no horário, descanso semanal e salários.

O regime fascista, implantado a partir de 1926, encerra os sindicatos e cria a organização corporativa fascista, onde existem «sindicatos nacionais de profissão, para «defender a conciliação de classes» - a submissão dos interesses dos trabalhadores aos do capital monopolista - dominante até ao 25 de Abril de 1974.

Em finais da década de sessenta do século XX, trabalhadores sérios e antifascistas, aproveitam a conjuntura e conquistam a direcção do Sindicato dos Caixeiros de Lisboa, a que segue a conquista de outras direcções sindicais dos Escritórios e Caixeiros: Leiria.

Em coordenação com outros sindicatos, também conquistados pelos trabalhadores dos respectivos sectores, fundam a Intersindical em 1 de Outubro de 1970, e influenciam a conquista de outros sindicatos do sector: Santarém, Leiria, Viana do Castelo, Évora e Beja.

Empreendem uma luta pelos direitos dos trabalhadores: negociação colectiva, salários e direitos, redução de horários de trabalho e descanso semanal - (semana inglesa) e assumem a luta pela liberdade, democracia e o fim da guerra colonial.

O movimento ganha dimensão de massas, nas assembleias-gerais e na manifestação de 15 de Março de 1971, em S, Bento.

O MFA derruba o fascismo, em 25 de Abril de 1974 e instala a liberdade, a democracia e avança para a descolonização.

Os trabalhadores dão suporte a um processo revolucionário que potencia a conquista duma panóplia de direitos, profundas transformações económicas, políticas, sociais e a reorganização sindical, que culmina na criação dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de: Aveiro, Angra do Heroísmo, Beja, Braga, Castelo Branco, Coimbra, Évora, Faro, Funchal, Guarda, Horta, Leiria, Lisboa, Ponta Delgada, Porto, Portalegre, Santarém, Setúbal, Vila Real e Bragança, Viana do Castelo e Viseu e da FEP-CES - Federação Portuguesa dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Os retrocessos políticos, tiveram fortes repercussões económicas e sociais, nos anos oitenta do século XX, determinaram a necessidade de repensar a estrutura sindical integrando-se: Setúbal, Beja, Évora e Faro, constituindo o CESSUL; Comércio com Escritórios de Coimbra, constituindo o CESC, o Sindicato dos Barbeiros e Cabeleireiros integrou-se no Comércio do Porto, constituindo o Comércio e Serviços do Porto, foi criado o SESN para representar os Profissionais de Escritório e, já nos anos noventa, o SESN, Viana do Castelo e Comércio do Porto, integram-se e constituem o CESNORTE.

Na segunda metade da década de noventa é empreendido um dinâmico processo de integração que tem por objectivo último, a constituição do CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Em Março de 1998, integram-se CESL, CESSUL, CESC,

Leiria, Santarém, Castelo Branco, Guarda e Viseu.

Em Junho de 2004, na sequência de um processo de funcionamento conjunto, integra-se o CESNORTE.

O CESP, assume os princípios e características democráticas, unitárias, independentes de massas e de classe, próprias das organizações da CGTP-IN de que se orgulha de ser fundador e filiado.

O CESP, desenvolve a sua actividade na defesa e promoção dos interesses colectivos e individuais dos trabalhadores dos sectores do Comércio e Serviços e profissionais de Escritório.

O CESP assume uma postura de participação e contribuição solidária, para a luta geral dos trabalhadores portugueses pelos seus direitos e melhoria das condições de vida e trabalho e pela construção duma sociedade livre, democrática e solidária.

## CAPÍTULO I

### Denominação, âmbito e sede

#### Artigo 1.º

O CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal é a associação sindical constituída pelos trabalhadores, nele filiados, que exercem a sua actividade nos sectores do comércio e serviços e profissionais administrativos de todos os sectores de actividade económica, abreviadamente designada CESP.

#### Artigo 2.º

O CESP exerce a sua actividade em todo o território português.

#### Artigo 3.º

O CESP tem a sua sede em Lisboa.

## CAPÍTULO II

### Natureza e princípios fundamentais

#### Artigo 4.º

O CESP é uma organização sindical de classe, que reconhece o papel determinante da luta de classes na evolução histórica da humanidade e defende os legítimos direitos, interesses e aspirações colectivas e individuais dos trabalhadores.

#### Artigo 5.º

O CESP orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da independência, da solidariedade, do sindicalismo de massas e de classe.

#### Artigo 6.º

O princípio da liberdade sindical, reconhecido e defendido pelo CESP, garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas e sem discriminação de sexo, raça, etnia, nacionalidade.

#### Artigo 7.º

O CESP defende a unidade dos trabalhadores e a unidade orgânica do movimento sindical como condição e garantia da defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, combatendo todas as acções tendentes à sua divisão.

#### Artigo 8.º

1- A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna do CESP, constituindo a seu exercício um direito e um dever de todos os associados.

2- A democracia sindical que o CESP preconiza assenta na participação activa dos trabalhadores na definição das suas reivindicações e objectivos programáticos, na eleição e destituição dos seus dirigentes, na liberdade de expressão e discussão de todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores e no respeito integral pelas decisões maioritariamente expressas, resultantes de um processo decisório democrático que valorize o contributo de todos.

#### Artigo 9.º

O CESP define os seus objectivos e desenvolve a sua actividade com total independência em relação ao patronato, Estado, confissões religiosas, partidos políticos ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

#### Artigo 10.º

O CESP cultiva e promove os valores da solidariedade de classe e internacionalista e propugna pela sua materialização, combatendo o egoísmo individualista e corporativo, lutando pela emancipação social dos trabalhadores portugueses e de todo o mundo e pelo fim da exploração capitalista e da dominação imperialista.

#### Artigo 11.º

O CESP assenta a sua acção na permanente audição e mobilização dos trabalhadores e na intervenção de massas nas diversas formas de luta pela defesa dos seus direitos e interesses e pela elevação da sua consciência política e de classe.

#### Artigo 12.º

O CESP, como afirmação concreta dos princípios enunciados, é filiado:

- a) Na FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços;
- b) Na Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses Intersindical Nacional e, conseqüentemente, nas suas estruturas locais e regionais.

## CAPÍTULO III

### Objectivos e competências

#### Artigo 13.º

O CESP tem por objectivos, em especial:

- a) Organizar os trabalhadores para a defesa dos seus direitos colectivos e individuais;

b) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade democrática;

c) Alicerçar a solidariedade e a unidade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência de classe, sindical e política;

d) Defender as liberdades democráticas, os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações, combatendo a subversão do regime democrático e reafirmando a sua fidelidade ao projecto de justiça social iniciado com a Revolução de Abril;

e) Desenvolver um sindicalismo de intervenção e transformação com a participação dos trabalhadores na luta pela sua emancipação e pela construção de uma sociedade mais justa e fraterna sem exploração do homem pelo homem.

#### Artigo 14.º

Ao CESP compete, nomeadamente:

a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;

b) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quando solicitado para o efeito por outras organizações sindicais ou por organismos oficiais;

c) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

d) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis, instrumentos de regulamentação colectiva e regulamentos de trabalho na defesa dos interesses dos trabalhadores;

e) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimento;

f) Prestar apoio sindical, jurídico ou outro aos associados, nos conflitos resultantes ou em consequência da relação de trabalho;

g) Gerir e participar na gestão, em colaboração com outras associações sindicais, das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;

h) Participar nas iniciativas e apoiar as acções desenvolvidas pelas estruturas sindicais superiores em que está filiado, bem como levar à prática as deliberações dos órgãos dessas estruturas tomadas democraticamente e de acordo com os respectivos estatutos;

i) Cooperar com outras organizações sindicais, nacionais e internacionais, com respeito pelo princípio da independência de cada organização;

j) Cooperar com as comissões de trabalhadores no exercício das suas atribuições;

k) Promover e filiar-se em associações que visem a satisfação e promoção dos interesses sociais, culturais ou recreativos dos trabalhadores;

l) Fomentar a formação sindical e profissional dos trabalhadores;

m) Promover e celebrar, com entidades públicas e privadas, acordos de cooperação e ou prestação de serviços, de interesse social, profissional, cultural e recreativo para os associados.

## CAPÍTULO IV

### Associados

#### Artigo 15.º

Têm o direito de se filiar no CESP todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos e exerçam a sua actividade na área indicada no artigo 2.º.

#### Artigo 16.º

1- A candidatura à filiação no CESP é feita mediante a apresentação de proposta preenchida do modelo aprovado pela direcção nacional.

2- A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção nacional, que a pode delegar nas direcções regionais ou locais.

3- A decisão de aceitação ou de recusa de filiação deverá ser tomada no prazo máximo de 30 dias após a apresentação da proposta de filiação.

4- A direcção nacional mandará emitir e entregar ao novo associado o respectivo cartão de sócio, no modelo em uso no CESP, que para todos os efeitos comprovará a qualidade de sócio.

5- Da decisão da direcção nacional cabe recurso para o conselho nacional, que o apreciará na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se já tiver sido convocado.

6- Têm legitimidade para interpor recurso o interessado e qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 17.º

São direitos dos associados:

a) Eleger, ser eleito e destituir os órgãos do sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;

b) Participar em todas as deliberações que lhe digam directamente respeito;

c) Participar nas actividades do sindicato a todos os níveis, nomeadamente, nas reuniões da assembleia geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;

d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo sindicato e pelas estruturas sindicais em que este está inserido em defesa dos interesses profissionais, económicas e culturais comuns a todos os associados ou dos seus interesses específicos;

e) Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato ou por quaisquer instituições ou cooperativas de que faça parte ou de organizações em que o sindicato esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;

f) Ser informado, regularmente, da actividade desenvolvida pelo sindicato e pelas estruturas sindicais em que está inserido;

g) Requerer a convocação dos órgãos de participação directa dos associados, designadamente da assembleia geral, nos termos previstos nos presentes estatutos;

h) Expressar os seus pontos de vista sobre todas as questões do interesse dos trabalhadores e formular livremente as crí-



ticas que tiver por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos do sindicato, sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;

i) Exercer o direito de tendência de acordo com o disposto no artigo seguinte.

#### Artigo 18.º

1- O CESP, pela sua própria natureza unitária, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2- As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

3- As diversas correntes de opinião podem expressar a sua opinião e exercer a sua influência e participação sem que esse direito em circunstância alguma possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

#### Artigo 19.º

São deveres dos associados:

a) Participar nas actividades do sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas reuniões da assembleia-geral e desempenhando as funções para que for eleito ou nomeado, salvo por motivos devidamente justificados;

b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e regulamentos do sindicato, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

c) Apoiar activamente as acções do sindicato na prossecução dos seus objectivos;

d) Divulgar os princípios fundamentais e objectivos do sindicato, com vista ao alargamento da sua influência e da do movimento sindical;

e) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses colectivos dos trabalhadores;

f) Fortalecer a organização e a acção sindical nos locais de trabalho incentivando a participação do maior número de trabalhadores na actividade sindical e promovendo a aplicação prática das orientações definidas pelo sindicato;

g) Contribuir para a sua formação sindical, cultural e política, bem como para a dos demais trabalhadores;

h) Divulgar as edições do sindicato;

i) Pagar mensalmente a quotização obrigatória de 1% da retribuição mensal líquida e pagar ainda 1% das verbas que o associado receba em resultado da acção sindical directa desenvolvida pelo CESP;

j) São dispensados de pagar a quotização mensal obrigatória os associados que deixarem de receber as respectivas retribuições por motivos de doença, cumprimento do serviço militar, desemprego ou reforma;

k) Comunicar ao sindicato, no prazo máximo de 30 dias, a mudança de residência, a reforma, a incapacidade por doença, o impedimento por serviço militar, a situação de desemprego e ainda quando deixar de exercer a actividade profissional no âmbito do sindicato.

#### Artigo 20.º

Perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:

a) Deixarem voluntariamente de exercer a actividade profissional no sector, excepto quando deslocados;

b) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação por escrito à direcção nacional;

c) Hajam sido punidos com a sanção de expulsão;

d) Forem abrangidos por medidas de reestruturação sindical, que impliquem a representação por outro sindicato;

e) Deixarem de pagar as quotas sem motivo justificado durante seis meses e se, depois de avisados por escrito pelo sindicato, não efectuarem o pagamento no prazo de dois meses a contar da data da recepção do aviso.

#### Artigo 21.º

1- Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão salvo os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado pelo conselho nacional e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos validamente expressos.

2- Da decisão do conselho nacional cabe recurso para a assembleia-geral.

#### Artigo 22.º

Os trabalhadores impedidos por cumprimento de serviço militar ou doença e nas situações de desemprego e reforma, desde que tenham feito a comunicação a que se refere a alínea j) do artigo 19.º, não perdem a qualidade de associados, gozando dos direitos dos demais associados.

#### Artigo 23.º

Os associados que deixarem de pagar as quotas sem motivo justificado durante mais de seis meses não poderão exercer os direitos previstos nas alíneas a), c), e), g) e i) do artigo 17.º dos presentes estatutos, até à regularização do seu pagamento.

### CAPÍTULO V

#### Regime disciplinar

#### Artigo 24.º

Podem ser aplicadas aos associados as sanções de repreensão, de suspensão até 12 meses e de expulsão.

#### Artigo 25.º

Incorrem nas sanções referidas no artigo anterior, consoante a gravidade da infracção, os associados que:

a) Não cumpram, de forma injustificada, os deveres previstos no artigo 19.º;

b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;

c) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do sindicato ou dos trabalhadores.

Artigo 26.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

Artigo 27.º

1- O poder disciplinar será exercido por um conselho de disciplina, nomeado para o efeito pela direcção nacional.

2- A direcção nacional, por proposta do conselho de disciplina, poderá suspender preventivamente o associado a quem foi instaurado o processo disciplinar.

3- Da decisão disciplinar sancionatória da direcção nacional cabe recurso para o conselho nacional.

4- O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após a decisão, salvo se o conselho nacional já tiver sido convocado.

CAPÍTULO VI

**Organização do sindicato**

SECÇÃO I

**Princípios gerais**

Artigo 28.º

1- Sindicato é a associação sindical de base da estrutura do movimento sindical, a quem cabe a direcção de toda a actividade sindical no respectivo âmbito.

2- A estrutura do sindicato, a sua organização e actividade assenta na participação activa e directa dos trabalhadores desde o local de trabalho e desenvolve-se, predominantemente, a partir das organizações sindicais de empresa, estabelecimento, unidade de produção ou serviço.

SECÇÃO II

**Organização nacional**

SUBSECÇÃO I

Órgãos nacionais

Artigo 29.º

1- Os órgãos nacionais do CESP são:

- a) Assembleia geral;
- b) Conselho nacional;
- c) Mesa da assembleia geral;
- d) Direcção nacional;
- e) Conselho fiscal.

2- Os órgãos dirigentes do CESP são a direcção nacional, a mesa da assembleia geral, o conselho nacional, o conselho fiscal.

Artigo 30.º

Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção

nacional e do conselho fiscal são eleitos pela assembleia geral, de entre os associados do CESP, no pleno gozo dos seus direitos sindicais, de acordo com o regulamento eleitoral.

Artigo 31.º

A duração do mandato dos membros eleitos do CESP, a qualquer nível, é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

Artigo 32.º

1- O exercício dos cargos sindicais é gratuito.

2- Os membros eleitos do CESP que, por motivos do desempenho das suas funções sindicais, percam toda ou parte da retribuição e outras prestações pecuniárias regularmente auferidas pelo seu trabalho têm direito ao reembolso pelo sindicato das importâncias correspondentes, não sendo beneficiados ou prejudicados.

Artigo 33.º

1- Os membros eleitos podem ser destituídos pelo órgão que os elegeu em reunião que haja sido convocada expressamente para este efeito, com a antecedência mínima de 15 dias, e desde que votada por, pelo menos, dois terços do número total de associados presentes.

2- O órgão que destituir, pelo menos, 50 % dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão provisória em substituição do órgão ou órgãos destituídos.

3- Se os membros destituídos nos termos dos números anteriores não atingirem a percentagem referida no n.º 2, a substituição só se verificará a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.

4- Nos casos previstos no n.º 2 realizar-se-ão eleições extraordinárias para o órgão ou órgãos cujos membros tiverem sido destituídos no prazo máximo de 90 dias, salvo se essa destituição se verificar no último ano do mandato, caso em que a comissão provisória exercerá as funções até ao seu termo.

5- O órgão ou órgãos eleitos nos termos do número anterior completarão o mandato do órgão ou órgãos substituídos.

6- O disposto nos n.ºs 1, 2, 3, 4 e 5 aplicar-se-á aos casos de renúncia, abandono de funções ou impedimento dos membros de qualquer órgão.

7- Considera-se abandono de funções o facto de o membro eleito de um órgão não comparecer para desempenhar o seu cargo no prazo de 30 dias após a convocação ou faltar, injustificadamente, a cinco reuniões do órgão a que pertencer.

8- A declaração de abandono de funções é da competência da mesa da assembleia geral a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.

Artigo 34.º

O funcionamento de cada um dos órgãos, aos diversos níveis da estrutura do CESP, será objecto de regulamento a aprovar pelo próprio órgão, salvo disposição em contrário, mas, em caso algum, poderão contrariar o disposto nos presentes estatutos.

Artigo 35.º

Os órgãos eleitos do CESP só poderão deliberar valida-

mente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

#### Artigo 36.º

1- As deliberações dos órgãos do CESP são tomadas por maioria simples, salvo disposição legal ou estatutária em contrário.

2- Das reuniões deverá, sempre, lavar-se acta.

### SUBSECÇÃO II

#### Assembleia geral

#### Artigo 37.º

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do CESP e é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 38.º

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger os membros da mesa da assembleia geral, da direcção nacional e do conselho fiscal;
- b) Deliberar sobre a destituição dos membros da mesa da assembleia geral, da direcção nacional e do conselho fiscal;
- c) Deliberar sobre a alteração aos estatutos;
- d) Deliberar sobre a integração, fusão ou dissolução do sindicato e consequente liquidação do seu património;

#### Artigo 39.º

1- A assembleia geral reunirá, obrigatoriamente, em sessão ordinária de quatro em quatro anos para exercer as atribuições previstas na alínea a) do artigo 38.º;

2- A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

- a) Sempre que a mesa da assembleia geral o entender necessário;
- b) A solicitação da direcção nacional;
- c) A solicitação do conselho fiscal;
- d) A requerimento de, pelo menos, um décimo ou 1000 dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3- Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

4- Nos casos previstos nas alíneas b), c) e d) do n.º 2, o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral de forma que esta se realize no prazo máximo de 30 dias após a recepção do requerimento, salvo motivo justificado em que o prazo máximo é de 60 dias.

#### Artigo 40.º

1- A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa da assembleia geral, ou, em caso de impedimento, por um dos secretários através de anúncios convocatórios publicados em, pelo menos, um dos jornais mais lidos da área em que o sindicato exerce a sua actividade, com a antecedência mínima de 15 dias.

2- Nos casos em que as reuniões sejam convocados para os fins constantes das alíneas b), c) e d) do artigo 38.º, o prazo

mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios é de 30 dias e, se se tratar de assembleia geral eleitoral, o prazo é de 60 dias.

#### Artigo 41.º

1- As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada, desde que esteja presente a maioria dos sócios, ou trinta minutos mais tarde com a presença de qualquer número de sócios, salvo disposição em contrário.

2- As reuniões extraordinárias requeridas pelos associados, ao abrigo do disposto na alínea d) do artigo 39.º, não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de requerentes.

#### Artigo 42.º

1- As reuniões da assembleia geral poderão realizar-se num único local ou em diversos locais, dentro da área de actividade do sindicato, no mesmo dia ou em dias diferentes.

2- Compete à mesa da assembleia geral deliberar sobre a forma de realização da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar a mais ampla participação dos associados.

### SUBSECÇÃO III

#### Mesa da assembleia geral

#### Artigo 43.º

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e quatro secretários.

2- Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído por um dos secretários pela ordem de apresentação na lista de candidatura.

#### Artigo 44.º

Compete à mesa da assembleia geral:

- a) Convocar e presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;
- b) Dar conhecimento à assembleia geral das propostas, dos projectos de deliberação e requerimento, depois de verificar a sua regularidade, e pô-los à discussão;
- c) Elaborar as actas das reuniões da assembleia geral;
- d) Dar posse aos novos membros eleitos para os corpos gerentes;
- e) Convocar e presidir ao conselho nacional e elaborar as respectivas actas.

### SUBSECÇÃO IV

#### Conselho nacional

#### Artigo 45.º

1- O conselho nacional é um órgão de representação nacional que, em nome de todos os associados, exerce as competências previstas nestes estatutos.

2- A constituição do conselho nacional não é fixa e segue os princípios de representatividade.

3- O conselho nacional é constituído por:

a) Dois delegados designados por cada reunião regional de delegados sindicais, de entre os seus membros, e mais um por cada 5000 sócios ou fracção da respectiva delegação regional, arredondada por defeito ou por excesso;

b) Para cada reunião do conselho nacional as reuniões regionais de delegados sindicais poderão designar novos membros ao conselho nacional, em substituição dos anteriores, desde que na ordem de trabalhos, constante da respectiva convocatória, emitida pelo menos com 10 dias de antecedência, expressamente conste esse ponto.

c) A mesa da assembleia geral, convoca e preside ao conselho nacional.

#### Artigo 46.º

##### Competências do conselho nacional

1- Compete em especial ao conselho nacional:

a) Apreciar a situação política e sindical e a actividade sindical desenvolvida;

b) Deliberar sobre o pedido de readmissão de associados que tenham sido expulsos;

c) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do sindicato ou entre estes e os associados;

d) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção nacional;

e) Aprovar, modificar ou rejeitar o relatório de actividades e as contas, bem como o plano de actividades e o orçamento apresentados pela direcção nacional, acompanhados pelos pareceres do conselho fiscal;

f) Autorizar a direcção nacional a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;

g) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela mesa da assembleia geral, pela direcção nacional e pelos seus membros;

h) Ratificar o mapa das delegações regionais e locais;

i) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;

#### Artigo 47.º

##### Reuniões do conselho nacional

1- O conselho nacional reunirá em sessão ordinária:

a) Até 31 de Março de cada ano, para aprovar ou rejeitar o relatório de actividades e as contas apresentadas pela direcção nacional, bem como o parecer do conselho fiscal;

b) Até 31 de Dezembro de cada ano, para aprovar, modificar ou rejeitar o plano de actividades e orçamento para anos seguintes, apresentado pela direcção nacional acompanhados pelos respectivos pareceres do conselho fiscal.

2- O conselho nacional reunirá ainda em sessão extraordinária:

a) Por iniciativa da mesa da assembleia geral;

b) A solicitação da direcção nacional;

c) A requerimento de, pelo menos, 20% dos seus membros.

3- Os pedidos de convocação do conselho nacional deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando uma proposta de ordem de trabalho.

4- Os membros da direcção nacional e do conselho fiscal têm direito a participar, sem direito a voto, nas reuniões do

conselho nacional.

#### Artigo 48.º

##### Convocação do conselho nacional

1- A convocação do conselho nacional é feita pela mesa da assembleia geral, através de convocatórias a enviar a cada um dos seus membros, com a antecedência mínima de dez dias.

2- Em caso de urgência devidamente justificado, a convocação do conselho nacional poderá ser feita com a antecedência mínima de vinte e quatro horas e através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz.

#### SUBSECÇÃO V

##### Direcção nacional

#### Artigo 49.º

1- A direcção nacional do CESP é constituída por 145 membros, eleitos pela assembleia geral eleitoral nos termos do regulamento eleitoral.

#### Artigo 50.º

Compete à direcção nacional, em especial:

a) Representar o sindicato em juízo e fora dele;

b) Dirigir e coordenar a actividade geral do sindicato, fazer a coordenação entre regiões, subsectores e empresas, frentes e áreas de trabalho, a nível nacional e regional, nos termos do seu regulamento de funcionamento e de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações do conselho nacional e assembleia geral;

c) Promover a discussão colectiva das grandes questões que forem colocadas ao sindicato e ao movimento sindical, com vista à adequação permanente da sua acção em defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores;

d) Submeter à apreciação do conselho nacional e ou da assembleia geral os assuntos sobre os quais esses órgãos devam pronunciar-se;

e) Assegurar o regular funcionamento e a gestão corrente do sindicato, designadamente nos domínios patrimonial, administrativo, financeiro e do pessoal;

f) Apresentar anualmente ao conselho nacional o relatório de actividades e as contas, bem como o plano de actividades e o orçamento para o ano seguinte, acompanhados dos respectivos pareceres do conselho fiscal;

g) Elaborar o inventário dos haveres do sindicato, que será transmitido no acto de posse da nova direcção nacional;

h) Apreciar regularmente a actividade desenvolvida pela comissão executiva ou por qualquer dos seus membros;

i) Aceitar e recusar os pedidos de inscrição de associados;

j) Nomear o conselho de disciplina para exercer o poder disciplinar;

k) Eleger e destituir o presidente da direcção nacional, a comissão executiva e o secretariado nos quais pode delegar as suas competências e responsabilidades;

l) Designar os dirigentes a tempo inteiro ou parciais, ao serviço do sindicato, e as formas e montantes de reembolso



compensatório;

- m) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;
- n) Delegar poderes de representação, de gestão e competências na comissão executiva, secretariado e direcções regionais e locais e ou em algum ou alguns dos seus membros;
- o) Promover e realizar acções de formação profissional para os associados, sendo definidas e atribuídas as responsabilidades no regulamento de funcionamento da direcção nacional;
- p) Decidir da constituição e extinção de delegações locais e regionais e apresentar anualmente o mapa de delegações locais e regionais ao conselho nacional;
- q) Convocar e presidir excepcionalmente a plenários regionais, locais, plenários de delegados sindicais, direcções regionais, locais e plenários nacionais da direcção nacional;
- r) Requerer a convocação da reunião da assembleia geral e do conselho nacional;
- s) Assegurar ao conselho fiscal e à mesa da assembleia geral as condições para o desempenho das suas funções;
- t) Solicitar pareceres;
- u) Convocar conferências, seminários, encontros e outras iniciativas nacionais, sectoriais ou regionais, para aprofundar e debater temáticas de interesse para os trabalhadores;
- v) Designar representantes para órgãos, organizações e instituições nas quais o CESP participe ou esteja representado;
- w) Aprovar o regulamento de acesso aos serviços de apoio aos sócios.

#### Artigo 51.º

A direcção nacional, na sua primeira reunião, deverá:

- a) Eleger o presidente da direcção nacional;
- b) Eleger de entre os seus membros uma comissão executiva (CE), fixando o número dos seus membros, a qual deve integrar pelo menos o presidente da direcção nacional, os responsáveis pelas áreas e frentes de trabalho nacionais e os coordenadores das direcções regionais, que exercerá as competências e funções de representação, direcção e coordenação política sindical delegadas pela direcção nacional;
- c) Eleger de entre os seus membros um secretariado com funções de gestão administrativa, financeira, patrimonial e de pessoal, fixando o número dos seus membros;
- d) Definir as funções dos restantes membros;
- e) Aprovar o regulamento do seu funcionamento, através do qual, define, também, as competências e funções da comissão executiva, secretariado, presidente da direcção nacional e dos restantes membros da direcção nacional, bem como a forma de convocação e de funcionamento do plenário da direcção nacional.

A direcção nacional, designadamente através do seu regulamento de funcionamento e ou credenciais, poderá delegar poderes e competências na comissão executiva, secretariado, direcções regionais e locais, bem como constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

Para obrigar o CESP é necessária a assinatura de:

- a) Dois membros da direcção nacional;

b) Dois membros da direcção nacional, um dos quais, obrigatoriamente, o presidente, sempre que se trate de documentos relativos a aquisição, alienação ou oneração de bens imóveis e empréstimos;

c) Dois membros da direcção nacional, um dos quais, obrigatoriamente, o presidente, para a movimentação de contas bancárias, classificadas na lista de nacionais;

d) Dois membros da direcção regional ou local, aos quais tenham sido delegados poderes pela direcção regional ou local respectiva, para a movimentação das contas bancárias classificadas na lista de regionais ou locais respectivamente;

A delegação de poderes para assinar, obrigando o CESP, terá de constar expressamente de acta da direcção nacional na qual também constará, obrigatoriamente, a identificação, através do nome completo e do número de bilhete de identidade do ou dos mandatados e o período de validade do mandato.

#### Artigo 52.º

1- A direcção nacional reúne sempre que necessário e, no mínimo, uma vez em cada semestre.

2- A direcção nacional reúne extraordinariamente:

- a) Por deliberação própria;
- b) Sempre que a comissão executiva ou o presidente o entendam necessário;
- c) A requerimento de, pelo menos, 20% dos seus membros.

#### Artigo 53.º

1- As deliberações da direcção nacional são tomadas por maioria simples de votos dos seus membros.

2- A direcção nacional só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros, em exercício de funções.

3- As deliberações da direcção nacional, em matérias relativas a extinção e ou alienação de bens imóveis de delegações regionais e locais, estão condicionadas à decisão favorável da respectiva assembleia regional ou local.

4- As deliberações da direcção nacional que afectem no âmbito do património, das instalações, equipamentos ou pessoal adstrito a delegações regionais e ou locais devem ser antecedidas de parecer favorável das respectivas direcções.

### SUBSECÇÃO VI

#### Conselho fiscal

#### Artigo 54.º

1- O conselho fiscal é constituído por um presidente e mais quatro membros efectivos.

2- Os membros do conselho fiscal podem participar, embora sem direito a voto, nas reuniões do conselho nacional.

3- O presidente do conselho fiscal, nas suas faltas ou impedimentos, é substituído por um membro efectivo pela ordem de apresentação na lista.

#### Artigo 55.º

Compete, em especial, ao conselho fiscal:

a) Fiscalizar o cumprimento dos estatutos e regulamentos do sindicato no que se refere à gestão administrativa e financeira do sindicato, exercida por todos os órgãos de direcção, nacionais, regionais e locais;

b) Dar parecer sobre o relatório de actividades e as contas, bem como sobre o plano de actividades e o orçamento, apresentados pela direcção nacional;

c) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;

d) Recorrer de decisões do conselho nacional, requerendo à mesa da assembleia geral a convocação da assembleia geral.

#### Artigo 56.º

1- O conselho fiscal reunirá, pelo menos, de seis em seis meses para exercer as atribuições e competências previstas no artigo anterior.

2- O conselho fiscal pode delegar funções em qualquer dos seus membros efectivos e suplentes.

### SECÇÃO III

#### Organização regional

#### Artigo 57.º

1- A delegação é a estrutura do sindicato de base local ou regional em que participam directamente os trabalhadores sindicalizados da respectiva área.

2- As delegações poderão ter natureza local e regional.

3- As delegações locais são subdelegações das delegações regionais, onde estão inseridas, e abrangem a área de um ou mais concelhos ou de freguesias.

4- As delegações regionais têm âmbito distrital ou pluridistrital, ou de uma região administrativa ou região autónoma.

5- A deliberação de constituir delegações e a definição do seu âmbito compete à direcção nacional, ouvidos os trabalhadores interessados.

6- A deliberação de extinguir delegações locais ou regionais compete à direcção nacional, condicionado ao parecer favorável da assembleia local ou regional respectiva.

7- A direcção nacional apresenta anualmente ao conselho nacional o mapa de delegações locais e regionais para ratificação.

8- O mapa deverá conter:

a) Âmbito geográfico de cada delegação;

b) Representação de associados;

c) Lista de delegados sindicais e dirigentes sindicais.

#### Artigo 58.º

1- São órgãos das delegações regionais:

a) A assembleia regional;

b) O plenário de delegados sindicais regional;

c) A direcção regional.

2- São órgãos das delegações locais:

a) A assembleia local;

b) O plenário local de delegados sindicais;

c) A direcção local.

#### Artigo 59.º

1- A assembleia regional e a assembleia local são constituídas pelos associados, inscritos na área da respectiva delegação, que estejam no pleno gozo dos seus direitos.

2- O funcionamento das assembleias regional e local rege-se pelo regulamento da assembleia geral, com as necessárias adaptações.

#### Artigo 60.º

1- Os plenários de delegados regional e local são constituídos pelos delegados sindicais do sindicato, que exerçam a sua actividade na área da delegação.

2- A convocação dos plenários de delegados regional ou local deve ser feita pela respectiva direcção, por meio de circular enviada a todos os seus membros, com a antecedência mínima de 10 dias que, em caso de urgência, poderá ser de vinte e quatro horas e através do meio de comunicação que considere mais eficaz.

3- Os delegados sindicais poderão reunir por sectores de actividade, categorias profissionais ou empresa desde que convocados pela direcção nacional, para debater assuntos específicos dos trabalhadores de determinado sector de actividade ou categoria profissional.

#### Artigo 61.º

As direcções locais e regionais são constituídas pelos membros da direcção nacional, que esta designar para desempenhar essas funções.

#### Artigo 62.º

Compete às direcções regionais e locais exercer, nos seus respectivos âmbitos, todas as competências da direcção nacional que não estejam especificamente atribuídas à comissão executiva.

#### Artigo 63.º

O funcionamento das delegações regionais e locais e das respectivas direcções é definido no respectivo regulamento de funcionamento.

### SECÇÃO IV

#### Organização sectorial/subsectorial e profissional

#### Artigo 64.º

A direcção nacional poderá, sempre que a defesa dos interesses específicos dos associados o justifique, constituir secções sectoriais/subsectoriais e profissionais para determinados sectores/subsectores de actividade económica e grupos socioprofissionais, que terão por competências, designadamente, a coordenação e dinamização da acção do sindicato nos sectores, subsectores, grupo ou grupos de empresas e ou profissões.

#### Artigo 65.º

1- A coordenação das secções sectoriais/subsectoriais e profissionais será assegurada por secretariados, constituídos

por membros da direcção nacional e delegados sindicais, eleitos para o efeito, oriundos das respectivas secções/subsecções.

2- Compete à direcção nacional decidir da constituição ou extinção de secções sectoriais/subsectoriais e profissionais, da composição dos secretariados e do seu regulamento de funcionamento.

#### Artigo 66.º

Serão objecto de regulamento:

- a) O funcionamento da secção sindical e da comissão sindical ou intersindical;
- b) A eleição, mandato e exoneração dos delegados sindicais;
- c) O funcionamento das delegações ou de outras formas de organização descentralizada do sindicato.
- d) O regime disciplinar.

### SECÇÃO V

#### Organização sindical nos locais de trabalho

#### Artigo 67.º

A estrutura do CESP nos locais de trabalho é constituída pela secção sindical, cujos órgãos são:

- a) Plenário dos trabalhadores;
- b) Delegados sindicais;
- c) Comissões sindical e intersindical.

#### Artigo 68.º

1- A secção sindical é constituída pelos trabalhadores sindicalizados que exercem a sua actividade em determinada empresa, estabelecimento, unidade de produção ou serviço.

2- Poderão participar na actividade da secção sindical os trabalhadores da empresa, estabelecimento, unidade de produção ou serviço não sindicalizados desde que assim o deliberem os trabalhadores sindicalizados, a quem incumbe definir a forma dessa participação.

#### Artigo 69.º

Compete à secção sindical o exercício da actividade sindical na empresa, estabelecimento, unidade de produção ou serviço, bem como participar, através dos respectivos órgãos, na actividade sindical desenvolvida pelo sindicato a todos os níveis.

#### Artigo 70.º

O plenário de trabalhadores é o órgão deliberativo do colectivo dos trabalhadores que constituem a secção sindical.

#### Artigo 71.º

1- Os delegados sindicais são associados do sindicato, eleitos pelos trabalhadores, como seus representantes, por voto directo e secreto, que actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade sindical nos locais de trabalho e participam nos órgãos do sindicato nos termos previstos nos presentes estatutos.

2- Os delegados sindicais exercem a sua actividade nas

empresas ou nos diversos locais de trabalho de uma mesma empresa, ou num serviço ou em determinadas áreas geográficas quando a dispersão de trabalhadores por locais de trabalho o justificar.

#### Artigo 72.º

Na dinamização da necessária e permanente interligação entre os associados e o sindicato, são atribuições dos delegados sindicais:

- a) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando, nomeadamente, que os comunicados e as demais informações do sindicato e das demais estruturas em que se encontra filiado cheguem a todos os associados;
- b) Estimular a participação activa dos trabalhadores na vida sindical, motivando, nomeadamente, a sua inscrição no sindicato no caso de não serem filiados;
- c) Promover a institucionalização da secção sindical onde não exista, bem como a constituição de comissões sindicais ou intersindicais;
- d) Zelar pelo rigoroso cumprimento das disposições contratuais, regulamentares e legais na defesa dos interesses dos trabalhadores a nível dos locais de trabalho, comunicar as irregularidades ao sindicato, aconselhar e acompanhar e intervir na sua resolução;
- e) Cobrar ou controlar a cobrança e remessa ao sindicato da quotização sindical;
- f) Colaborar com a direcção nacional e órgãos regionais ou sectoriais do sindicato, participando, nomeadamente, nos órgãos do sindicato, nos termos estatutariamente previstos;
- g) Exercer as demais actividades que lhes sejam solicitadas pela direcção nacional ou por outros órgãos do sindicato.

#### Artigo 73.º

1- As comissões sindicais e intersindicais são constituídas pelos delegados sindicais de uma empresa, estabelecimento, unidade de produção ou serviço que pertençam, respectivamente, a um só sindicato ou a vários sindicatos.

2- No caso de o número de delegados sindicais que constituem a comissão sindical ou intersindical o justificar estas poderão eleger, de entre os seus membros, um secretariado e/ou um coordenador, definindo as suas funções.

#### Artigo 74.º

A comissão sindical ou intersindical é o órgão de direcção e coordenação da actividade da(s) secção(ões) sindical(ais), de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações dos órgãos competentes do sindicato.

### CAPÍTULO VII

#### Fundos

#### Artigo 75.º

1- Constituem receitas do CESP:

- a) As quotas dos associados;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias e outras doações.

2- As receitas serão obrigatoriamente aplicadas no pagamento das despesas e encargos resultantes da actividade e filiação do CESP.

#### Artigo 76.º

1- A direcção nacional deverá submeter à apreciação do conselho nacional:

a) Até 31 de Dezembro de cada ano, o plano de actividades bem como o orçamento para o ano seguinte, acompanhados do parecer do conselho fiscal;

b) Até 31 de Março de cada ano, o relatório de actividades e as contas relativas ao ano anterior, acompanhados do parecer do conselho fiscal.

2- O relatório de actividades, o plano de actividades, o orçamento e as contas são divulgados aos membros do conselho nacional, delegados sindicais e associados e estarão patentes na sede e delegações do CESP, com a antecedência mínima de oito dias sobre a data da realização do conselho nacional.

3- A fim de permitir a elaboração do relatório de actividades, a apresentação das contas e o orçamento, as direcções das delegações deverão enviar à direcção nacional, até dois meses antes da data prevista para a sua aprovação, o relatório de actividades e as contas, bem como a proposta de plano e orçamento relativa à sua actividade.

#### Artigo 77.º

O orçamento do CESP será elaborado pela direcção nacional e deverá obedecer às seguintes regras:

a) As direcções regionais, em conformidade com os prazos definidos, tendo em consideração os projectos de orçamento das direcções locais respectivas, elaboram o respectivo projecto de plano e orçamento regional, que apresentam à direcção nacional;

b) As propostas de orçamento das direcções regionais incluem, obrigatoriamente, todos os custos e proveitos proporcionais, inerentes à actividade do sindicato na respectiva região, independentemente da forma de gestão.

#### Artigo 78.º

1- A direcção nacional, tendo em consideração as propostas das direcções locais e regionais, as prioridades da actividade, os compromissos estatutários do sindicato e os meios previsíveis, elabora o plano e o orçamento a apresentar ao conselho nacional.

2- As direcções regionais e locais gerem um fundo de maneiio em valor a estabelecer, que suportará as despesas decorrentes de um mês de actividade normal, e receberão, por transferência da direcção nacional, as dotações mensais correspondentes ao respectivo orçamento, aprovado pelo conselho nacional na proporção das receitas realizadas e na parte que directamente, gerem.

3- As direcções regionais e locais remetem mensalmente, para a direcção nacional, folha de caixa, do modelo adoptado no sindicato, contendo o registo de todos os documentos de receita e despesa movimentados, na área da delegação, bem como os originais dos documentos.

4- As receitas do sindicato são todas depositadas em con-

tas de âmbito nacional, excepto as decorrentes de iniciativas próprias, locais e regionais, que não sejam de quotização, embora contabilizadas através da respectiva caixa, e são movimentadas directamente pela direcção da delegação.

5- As direcções das delegações regionais e locais poderão movimentar contas bancárias, para efeito da gestão do fundo de maneiio, dotações mensais e outros fundos, classificadas de contas regionais.

6- A direcção nacional aprova o regulamento de procedimentos e a gestão administrativa, financeira e pessoal e as normas relativas às despesas de representação, obrigatórios, em todo o sindicato, bem como, a lista das contas classificadas de nacionais e regionais.

### CAPÍTULO VIII

#### Integração, fusão e dissolução

##### Artigo 79.º

A integração, fusão e dissolução do CESP só se verificará por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de 30 dias e desde que votada por uma maioria qualificada de pelo menos três quartos dos sócios participantes.

##### Artigo 80.º

A assembleia geral que deliberar a integração, fusão ou dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens do sindicato ser distribuídos pelos associados.

### CAPÍTULO IX

#### Alteração dos estatutos

##### Artigo 81.º

Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de 30 dias.

### CAPÍTULO X

#### Eleições

##### Artigo 82.º

1- Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção nacional e do conselho fiscal são eleitos por uma assembleia geral eleitoral constituída por todos os associados que à data da sua realização estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e tenham o registo de quotização paga até ao antepenúltimo mês anterior à realização do acto eleitoral salvo o disposto no número seguinte.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se a quotização paga a outros sindicatos pelos associados abrangidos por medidas de reestruturação sindical, bem como equivalente ao pagamento de quotização as situações



de impedimento por doença, por serviço militar, por retenção de quotas pela empresa e desemprego ou reforma.

#### Artigo 83.º

1- As listas candidatas à MAG e CF, terão de incluir membros oriundos da área de pelo menos de 3 delegações regionais constituídas à data da convocação da assembleia geral eleitoral;

2- As listas de candidatos à direcção nacional terão de incluir no mínimo 3 membros oriundos da área de cada delegação regional, constituídas à data da convocação da assembleia geral eleitoral;

3- As listas de candidatura terão de se apresentar com o total de elementos, definidos nos estatutos, para cada órgão a eleger.

4- A forma de funcionamento da assembleia geral eleitoral, das assembleias regionais eleitorais, de apresentação de listas de candidatura, condução e funcionamento do processo eleitoral, serão objecto de regulamento eleitoral anexo aos presentes estatutos.

#### Artigo 84.º

A assembleia geral eleitoral deve ter lugar nos três meses anteriores ou seguintes ao termo do mandato da mesa da assembleia geral, da direcção nacional e do conselho fiscal.

### CAPÍTULO XI

#### Símbolo e bandeira

#### Artigo 85.º

1- O símbolo do CESP é constituído por uma base vermelha, em forma redonda, sobre a qual se sobrepõe o contorno de Portugal, em fundo azul, onde se sobrepõe ainda, em forma estilizada, um capacete alado que encima um caduceu formado por um bastão entrançado por duas serpentes, que simbolizam a figura mitológica de Mercúrio, deus do comércio, em fundo branco. Esta figura central aparece rodeada por um colar de círculos, alternadamente, azuis e vermelhos, representando as diferentes regiões e profissões que no âmbito do sindicato organizam a defesa dos seus direitos e interesses socioprofissionais.

2- O colar de círculos postos em movimento simboliza, igualmente, a unidade na acção, característica fundamental de toda a vida sindical. Na base do símbolo anteriormente descrito, aparecerão em maiúsculas, de cor azul, as letras CESP, que constituem a designação abreviada da denominação do sindicato.

#### Artigo 86.º

A bandeira do CESP é rectangular, em tecido de cor branca, tendo ao centro o símbolo descrito no artigo anterior, envolvido pela designação completa em letras azuis.

### CAPÍTULO XII

#### Disposições transitórias

#### Artigo 87.º

1- A mesa da assembleia geral, direcção nacional e conselho fiscal mantêm-se em funções até ao termo do respectivo mandato.

2- Os delegados sindicais em funções à data da aprovação dos presentes estatutos mantêm-se em funções até ao termo do mandato, que no máximo pode ir até quatro anos.

Nota 1 - Votados e aprovados em assembleia geral descentralizada realizada em 19, 20 e 21 de Junho de 2012

Nota 2 - Mantêm-se em vigor, não sofrendo alterações, os regulamentos:

- Assembleia geral;
- Delegados sindicais;
- Delegações e
- Eleitoral

Publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª Série, n.º 14, de 30 de Junho de 1998.

Nota 3 – Anexa-se para publicação o regulamento disciplinar.

### Regulamento Disciplinar

#### Artigo 1.º

##### Tipos de sanções

1- A não observância pelos associados do previsto nos estatutos e regulamentos, ou qualquer outro acto lesivo dos interesses e bom nome do CESP ou dos trabalhadores será punida, atentas as circunstâncias agravantes e atenuantes, com uma das seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Suspensão até 12 meses;
- c) Expulsão.

2- As sanções são pessoais e aplicam-se individualmente.

#### Artigo 2.º

##### Do conselho disciplinar

1- O conselho disciplinar é composto por três membros nomeados pela direcção nacional.

2- Compete ao conselho disciplinar exercer o poder disciplinar, nos termos previstos nos estatutos e neste regulamento.

#### Artigo 3.º

##### Da aplicação das sanções de expulsão

A sanção de expulsão é aplicável nas circunstâncias previstas nos estatutos e ainda quando existam da parte do associado actos de:

- a) Lesão dolosa de interesses patrimoniais sérios do CESP,
- b) Prática de violências físicas, injúrias, difamação, ou outras ofensas passíveis de punição penal sobre outros associados;
- c) Oposição dolosa ao cumprimento de decisões judiciais transitadas em julgado e que versem o CESP;

#### Artigo 4.º

##### Da caducidade do poder disciplinar

O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que algum membro de qualquer órgão associativo eleito teve conhecimento da infracção.

#### Artigo 5.º

##### Da proporcionalidade

A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à medida de culpa do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção.

#### Artigo 6.º

##### Da prescrição

A infracção disciplinar prescreve ao fim de 12 meses, ou logo que o associado deixe de o ser.

#### Artigo 7.º

##### Do direito de agir judicialmente

O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de o CESP exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação de sanção penal, nos termos gerais da lei civil e penal.

#### Artigo 8.º

##### Do processo disciplinar

A aplicação de qualquer sanção não pode ser feita sem a instrução do respectivo processo disciplinar onde ao associado arguido é obrigatoriamente dada a oportunidade de se defender por escrito.

#### Artigo 9.º

##### Da notificação da infracção

1- Quando se verifique algum comportamento que integre o conceito de infracção disciplinar, a direcção nacional comunicará, por escrito, ao conselho disciplinar os factos que considera violadores dos deveres estatutários e este abre um processo disciplinar.

2- Concluindo o conselho disciplinar pela existência de indícios da prática de infracção disciplinar, comunica ao associado a intenção de propor a aplicação de uma sanção, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

3- Deve ser-lhe comunicado, se for caso disso, que há a intenção de proceder à sua expulsão de associado do CESP, caso se provem os factos que lhe são imputados.

4- Iniciado o procedimento disciplinar, pode a direcção nacional suspender preventivamente as funções do associado, se a presença deste e a continuação do exercício das suas funções se mostrar inconveniente.

5- Se o associado, alvo de procedimento disciplinar, for membro de algum dos órgãos eleitos e/ou não eleito, nacionais ou regionais do CESP, será enviada uma cópia da nota de culpa ao órgão respectivo.

#### Artigo 10.º

##### Da resposta à nota de culpa

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

2- O presidente do conselho disciplinar, directamente, ou através de instrutor nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias, devendo, nesse caso, alegá-lo, fundamentadamente, por escrito.

3- O presidente do conselho disciplinar, ou o instrutor nomeado, não é obrigado a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de dez no total, cabendo ao associado assegurar a respectiva comparência para o efeito.

#### Artigo 11.º

##### Da decisão disciplinar

1- Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral ao órgão eleito e/ou não eleito de que o associado faça parte, que podem, no prazo de 10 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

2- Decorrido o prazo referido no número anterior, a direcção nacional dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito preparado e aprovado pelo conselho disciplinar.

3- Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação da sanção à culpabilidade do associado arguido, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 1 deste artigo, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa do associado arguido, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

4- A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição ao associado arguido.

#### Artigo 12.º

##### Do recurso

1- Da decisão da DN que puna o associado com suspensão ou com a expulsão, cabe recurso escrito e fundamentado para o conselho nacional.

2- Tal recurso deve ser interposto no prazo de 10 dias úteis após a notificação ao associado da decisão e deve ser deduzido a escrito.

2- O recurso tem efeito suspensivo.

Nota:

Votado e aprovado em assembleia geral descentralizada, realizada em 19, 20 e 21 de Junho de 2012.

Registado em 17 de outubro de 2012, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 85, a fl. 150 do livro n.º 2.

## **Sindicato dos Trabalhadores de Espetáculos - Retificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 34, de 15 de Setembro de 2012, a páginas 3079, encontra-se publicada uma alteração ao artigo 18.º dos estatutos da associação sindical em título, a qual enferma de inexatidão, razão pela qual se republica, na íntegra, o referido artigo:

«Artigo 18.º

### **Direito de tendência**

1- É reconhecido a todos os associados o direito de se agruparem e organizarem em correntes de opinião, denominadas tendências, relativamente a questões relevantes para o movimento sindical.

2- A constituição de uma tendência faz-se através da co-

municação por escrito dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, e subscrita por, pelo menos, três associados no pleno gozo dos seus direitos, indicando qual o nome pretendido e os princípios fundamentais que estão na base da sua constituição.

3- Qualquer associado pode, em qualquer altura, manifestar a sua adesão ou anunciar a sua exclusão de uma tendência, mediante carta dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral.

4- As tendências podem exprimir livremente as suas opiniões no seio do sindicato, tendo, em especial, o direito de apresentar e defender as suas posições nas assembleias gerais de associados.

5- As tendências não poderão, em caso algum, pôr em causa decisões tomadas democraticamente pelos órgãos do sindicato, nem impedir o seu normal funcionamento.»

## **II - DIREÇÃO**

### **Associação Sindical de Motoristas dos Transportes Colectivos do Porto – SMTP**

Eleição em 17 de Setembro de 2012 para o mandato de 4 anos.

Efetivos:

Presidente - Emanuel José Rocha Oliveira Campos, número de identificação fiscal n.º 204684021.

Tesoureiro - André Braulio Queirós Gomes, número de identificação fiscal n.º 220903166.

Secretário - José Eduardo Afonso Gonçalves Roldão, número de identificação fiscal n.º 211673463.

Suplentes:

1.º Suplente - Ricardo Manuel Melo Sousa, número de identificação fiscal n.º 220972427.

2.º Suplente - Jorge Miguel Monteiro Pereira, número de identificação fiscal n.º 210242280.

### **Sindicato dos Quadros da Aviação Comercial**

Eleição em 26 de Setembro de 2012 para mandato de 3 anos.

Presidente - José Albino Gaspar Duarte, titular do bilhete de identidade n.º 374070, de 16 de Fevereiro de 2007, Lisboa.

Vice-Presidente - Jaime Santos Silva, titular do cartão de cidadão n.º 09071621.

Secretário - Carlos Alberto Rodrigues de Moura, titular do cartão de cidadão n.º 00018281.

Tesoureiro - Paulo Jorge Isidoro Piques, titular do cartão

de cidadão n.º 08085439.

Vogal - João Manuel Rodrigues Matos, titular do bilhete de identidade n.º 1080464, de 28 de Fevereiro de 2003, Lisboa.

Vogal - João Artur Branco Fonseca Pascoal, titular do bilhete de identidade n.º 8659165, de 27 de Junho de 2003, Lisboa.

Vogal - Carlos Aberto Costa Cruz, titular do bilhete de identidade n.º 317049, de 2 de Janeiro de 2006, Lisboa.

### **Sindicato Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Distritos de Braga, Porto e Viana do Castelo**

Direção eleita em 6 de outubro de 2012, para mandato de três anos.

#### **Direção**

Presidente – José Oliveira da Cunha, sócio n.º 9, bilhete de identidade n.º 5876299.

Vice-presidente - José Gonçalves Figueiras, sócio n.º 13, bilhete de identidade n.º 07231733.

Tesoureiro – António de Sousa Lopes, sócio n.º 10, bilhete de identidade n.º 03682963.

Secretário – Carlos Sousa Macedo, sócio n.º 317, bilhete de identidade n.º 2733183.

Vogais:

Avelino Couto Borges, sócio n.º 7, bilhete de identidade n.º 3998991.

Fernando Torres Faria, sócio n.º 574, bilhete de identidade n.º 0774216.

Francisco Sousa Macedo, sócio n.º 412, bilhete de identidade n.º 6395917.

Daniela Filipa Fernandes Figueiras, sócia n.º 575, bilhete de identidade n.º 13355473.

José Lima Barros, sócio n.º 29, bilhete de identidade n.º 2960424.

José Mota Rodrigues, sócio n.º 11, bilhete de identidade n.º 8880177.

Nelson Faria Rodrigues, sócio n.º 5, bilhete de identidade n.º 2783015.

Suplentes:

Paulo Jorge Cerqueira Barros, sócio n.º 568, bilhete de identidade n.º 10462268.

Paula Cristina Machado Gomes Bogas, sócia n.º 567, bilhete de identidade n.º 09833848.

Domingos Saraiva Costa Lopes, sócio n.º 39, bilhete de identidade n.º 064009459.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

#### **APEC - Associação Portuguesa de Escolas de Condução - Alteração**

Alteração aprovada em assembleia-geral, realizada em 8 de outubro de 2012, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2012.

#### CAPÍTULO I

##### **Da denominação, natureza jurídica, âmbito, sede e fim**

###### Artigo 1.º

1- A Associação Portuguesa de Escolas de Condução, designada abreviadamente por APEC, é associação de duração por período indeterminado, de direito privado e sem fins lucrativos.

2- A APEC rege-se pelo disposto nestes estatutos e, em tudo o que neles for omissivo, pela legislação em vigor, nomeadamente, a que consta dos artigos 445.º a 456.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

###### Artigo 2.º

A APEC é constituída por todas as pessoas singulares ou coletivas residentes em Portugal, as quais se dediquem legalmente à atividade do ensino de condução automóvel e poderão também ser associados de APEC pessoas, singulares ou coletivas, de direito privado, titulares de uma empresa, que tem habitualmente trabalhadores ao seu serviço e que manifestem interesse em tornar-se associados, nos termos do n.º 2.º, alínea a), do artigo 442.º do CT.

###### Artigo 3.º

1- A associação tem a sua sede em Lisboa, sita na Rua André Vidal de Negreiros n.º 30 - B, 1950-023 Lisboa.

2- Sempre que se mostre necessário ou conveniente, tendo em vista a mais eficiente defesa dos interesses dos associados, poderão ser criadas, com carácter permanente ou temporário, delegações regionais, as quais terão a estrutura orgânica e competência que a assembleia-geral fixar.

###### Artigo 4.º

A APEC tem por fim:

a) A promoção e defesa dos interesses dos seus associados, representando-os perante quaisquer pessoas, colectividades ou singulares, autoridades, entidades, grupos económicos, sindicatos, associações de trabalhadores ou patronais ou qualquer entidade pública ou privada;

b) Celebrar convenções coletivas de trabalho, conforme estipula o artigo 443.º do CT;

c) Realizar estudos e pesquisas técnicas relacionados e destinados a melhorar as actividades específicas das suas associações;

d) Promover o conhecimento de meios para a prevenção de acidentes rodoviários;

e) Promover e implementar centros de realização de exames de condução para todas as categorias de veículos;

f) Promover, ministrar e realizar cursos de formação para examinadores, directores e instrutores de condução;

g) Promover, ministrar e realizar cursos de actualização para examinadores, directores e instrutores de condução;

h) Promover a formação profissional para os seus trabalhadores, associados e para outras actividades profissionais; e

i) Prosseguir na formação de actividades profissionais na melhoria de condições para os seus associados e outras actividades profissionais.

#### CAPÍTULO II

##### **Dos associados**



#### Artigo 5.º

1- Podem ser associados da APEC as pessoas singulares ou coletivas que exerçam a actividade de ensino de condução automóvel e poderão também ser associados de APEC pessoas, singulares ou coletivas, de direito privado, titulares de uma empresa, que tem habitualmente trabalhadores ao seu serviço e que manifestem interesse em tornar-se associados, nos termos do n.º 2, alínea *a*), do artigo 442.º do CT.

2- A admissão de associados é da competência da direcção.

3- Os candidatos que pretendam ser admitidos devem apresentar os seus pedidos por escritos na sede da associação, endereçados à direcção, que deverão ser instruídos com os elementos necessários à identificação do requerente e com a documentação comprovativa de que satisfazem as condições estabelecidas no artigo 2.º e 5.º dos estatutos.

4- A admissão dos candidatos a associados deverá ser apreciada na primeira reunião da direcção subsequente à entrada do pedido e só se torna efectiva depois da sua notificação ao candidato.

5- A aprovação ou indeferimento do pedido deve ser notificado ao interessado no prazo de 10 dias a partir da data de decisão, considerando-se inscrito na data de notificação quando o pedido merecer aprovação.

6- Da deliberação da direcção que recuse a admissão poderá o candidato recorrer, no prazo de 30 dias, a contar da notificação, para a assembleia-geral.

#### Artigo 6.º

São direitos dos associados:

*a*) Tomar parte nas assembleias-gerais e nas reuniões para que forem convocados, se as quotas trimestrais estiverem liquidadas até 5 dias antes da assembleia;

*b*) Eleger e ser eleitos para cargos associativos;

*c*) Requerer a convocação da assembleia-geral nos termos previstos no artigo 15.º, n.º 2;

*d*) Apresentar à associação as sugestões julgadas convenientes para a realização dos fins da mesma e requerer a sua intervenção para a defesa dos interesses dos associados;

*e*) Frequentar a sede da associação e utilizar todos os seus serviços nas condições previstas por lei e pelos estatutos ou regulamentos da associação ou que vierem a ser legitimamente definidas pela direcção;

*f*) Usufruir de todos os demais benefícios ou regalias que a associação proporcione.

#### Artigo 7.º

1- A representação dos associados perante a associação far-se-á pessoalmente ou através do seu legal representante, sem prejuízo das formas de mandato que a lei admita.

2- Nenhum associado será admitido a votar, por si ou em representação de outro, em assunto que lhe diga particularmente respeito.

#### Artigo 8.º

São deveres fundamentais dos associados:

*a*) Acatar as deliberações tomadas pelos órgãos directivos;

*b*) Cumprir fielmente os regulamentos aprovados nos termos destes estatutos;

*c*) Satisfazer as obrigações resultantes de quaisquer compromissos de natureza associativa;

*d*) Prestar à direcção as informações e esclarecimentos que esta lhe solicite;

*e*) Desempenhar com zelo e dedicação os cargos e lugares para que for designado;

*f*) Concorrer pelos meios ao seu alcance para o prestígio e engrandecimento da associação;

*g*) Pagar a jóia pela inscrição e a quota, aprovadas pela assembleia-geral;

*h*) Cumprir todas as outras obrigações estabelecidas na lei ou resultantes do associativismo.

#### Artigo 9.º

1- Perde a qualidade de associados:

*a*) Os que deixarem de satisfazer as condições exigidas para a admissão referidas nestes estatutos;

*b*) Os que vierem a ser excluídos da associação por motivos disciplinares;

*c*) Os que deixarem de satisfazer, por um período superior a 12 meses, os encargos financeiros a que se refere a alínea *g*) do artigo anterior.

2- A declaração de perda de qualidade de associado compete à direcção.

3- No caso referido na alínea *b*) do número anterior pode o associado arguido interpor recurso, nos termos do n.º 3 do artigo 27.º.

4- O associado que tiver perdido a qualidade de associado perde igualmente o direito ao património social.

### CAPÍTULO III

#### Órgãos, estrutura, funcionamento e eleições

#### Artigo 10.º

São órgãos da associação a assembleia-geral, a direcção e o conselho fiscal.

#### Artigo 11.º

O mandato da mesa da assembleia-geral e do conselho fiscal é de quatro anos, o mandato da direcção é de quatro anos.

#### Artigo 12.º

1- O exercício dos cargos é gratuito, com excepção do presidente de direcção, se trabalhar a tempo inteiro na associação por afazeres diários previstos no artigo 20.º dos estatutos. Podendo, também, os respectivos titulares serem reembolsados de despesas que por via deles efectuarem, desde que devidamente documentados.

2- Em qualquer dos órgãos administrativos, cada um dos seus membros ou componentes tem direito a um voto, cabendo ao presidente o voto de desempate.

3- Os órgãos associativos podem ser destituídos, no todo ou em parte, por deliberação da assembleia-geral expressamente convocada para o efeito, a requerimento de, pelo menos, 20% dos associados no pleno gozo dos seus direitos.

4- A mesma assembleia-geral que deliberar nos termos do

número anterior decidirá quanto à substituição dos respectivos órgãos ou dos elementos destituídos, até à realização de eleições para preenchimento dos cargos, se for caso disso.

5- Sempre que, por impossibilidade superveniente, o associado não possa exercer o cargo para que foi eleito, proceder-se-á, no prazo de 45 dias após a data no início da impossibilidade, à eleição do substituto, que se manterá no cargo até ao final do mandato.

## SECÇÃO II

### Da assembleia-geral

#### Artigo 13.º

1- A assembleia-geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos e será dirigida por uma mesa composta por um presidente, um 1.º secretário e um 2.º secretário.

2- Incumbe ao presidente convocar a assembleia-geral e dirigir os respectivos trabalhos.

3- Cabe aos secretários elaborar as actas e auxiliar o presidente e substituí-lo nas suas faltas e impedimentos.

#### Artigo 14.º

Compete à assembleia-geral:

a) Eleger e destituir a respectiva mesa, o conselho fiscal e a direcção nos termos do artigo 451.º do CT. Na eventualidade de inaptidão ou morte do presidente de direcção, o tesoureiro deverá exercer o cargo de presidente de direcção, com as mesmas prerrogativas estatutárias, nos termos do artigo 445.º do CT;

b) Aprovar os regulamentos gerais da associação que não excedam os limites permitidos pela lei;

c) Fixar as jónias e quotas a pagar pelos associados;

d) Apreciar e votar os relatórios, contas e o parecer do conselho fiscal e quaisquer outros actos e propostas que lhe sejam submetidos, nos termos da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

e) Deliberar dos recursos por ele interpostos;

f) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;

g) Aprovar a criação de delegações por proposta da direcção;

h) Deliberar sobre quaisquer outros assuntos que legalmente lhe sejam submetidos.

#### Artigo 15.º

1- A assembleia-geral reunirá ordinariamente n.º 1 trimestre de cada ano, para apreciar o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal relativamente ao ano anterior e para proceder, quando tal deva ter lugar, à eleição a que se refere a alínea a) do artigo anterior.

2- Extraordinariamente, a assembleia-geral reunirá por iniciativa da mesa, a pedido da direcção ou do conselho fiscal, e, bem assim, a pedido fundamentado e subscrito, no mínimo, por 20% dos associados no pleno gozo dos seus direitos.

3- De todas as reuniões será elaborada acta, que será submetida a discussão e aprovação da assembleia-geral na reu-

não seguintes, salvo se esta destinar a eleições.

#### Artigo 15.º - A

##### Das eleições para os órgãos sociais

1- Só podem concorrer com listas quem não for proposto por escolas de condução, quer seja direta ou indiretamente, por suposta pessoa ou pessoas e quem não tenha que ver com a atividade do ensino de condução, por haver incompatibilidade prevista no artigo 4.º do Decreto Lei n.º 86/98, de 3 de abril, na Lei n.º 51/98, de 18 de Agosto, na Diretiva Comunitária n.º 2006/126/CE, de 20 de Dezembro.

2- A eleição de todos os órgãos sociais é feita por voto secreto, pessoalmente ou através de legal representante ou mandatário com poderes para o ato, como determina o artigo 24.º dos estatutos.

#### Artigo 15.º - B

1- A representação dos associados perante a associação far-se-á pessoalmente ou através do seu legal representante, sem prejuízo das formas de mandato que a lei admite.

2- Cada associado terá 1 (um) voto, na data em que se realizar a assembleia.

5- Nenhum associado será admitido a votar por si ou em representação de outro, em assunto que lhe diga particularmente respeito.

6- Quando um associado votar em representação de outro, não pode votar por si ou pelo outro com sentidos diferentes de votos.

#### Artigo 15.º - C

##### Participação de membros em mais de um órgão

É permitida a participação de membros em mais de um órgão da associação, com exceção do conselho fiscal - não podendo o número daqueles ultrapassar um terço do total dos membros.

#### Artigo 15.º - D

Para efeitos regulamentares sobre os procedimentos a observar nas eleições, observa-se o previsto na Lei eleitoral n.º 14/79, de 16 de Maio.

#### Artigo 16.º

1- A convocação de qualquer assembleia-geral será feita por meio de aviso postal, expedido para cada um dos seus associados com a antecedência mínima de 10 dias, no qual se indicará o dia, a hora e o local da reunião e respectiva ordem de trabalhos, sem prejuízo de poder ser adoptado outro meio que garanta a efectiva convocação dos associados e respectiva prova.

2- A assembleia eleitoral será convocada com antecedência não inferior a 45 dias.

#### Artigo 17.º

1- A assembleia geral só poderá funcionar em primeira convocatória desde que esteja presente, pelo menos, metade dos associados.

2- Não se verificando o condicionalismo previsto no nú-

mero anterior, poderá a assembleia-geral funcionar com qualquer número de associados em segunda convocatória, trinta minutos depois da hora marcada para a primeira.

3- Tratando-se de reunião extraordinária requerida por associados, só poderá funcionar se estiverem presentes, pelo menos, dois terços dos requerentes.

#### Artigo 18.º

1- Salvo o disposto nos números seguintes, as deliberações da assembleia-geral são tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes.

2- As deliberações sobre a alteração dos estatutos, bem como sobre a federação ou outra forma de associação da associação noutros organismos, para serem válidas, necessitam de voto favorável de três quartos do número de associados presentes.

3- As deliberações sobre dissolução requerem o voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

4- No caso de ser deliberado a dissolução da associação, os bens não poderão ser distribuídos pelos associados, mas serão alienados para satisfazer os compromissos laborais bem como eventuais dívidas a credores, conforme estipula o artigo 450.º, n.º 5, do CT.

### SECÇÃO III

#### Da direcção

#### Artigo 19.º

A direcção é composta por um presidente, um secretário, um tesoureiro e dois vogais, sem prejuízo do disposto no artigo 37.º das disposições finais e transitórias.

#### Artigo 20.º

Compete à direcção:

- a) Gerir a associação;
- b) Representar a associação em juízo e fora dele;
- c) Criar, organizar e dirigir os serviços da associação, bem como contratar o pessoal técnico e administrativo necessário;
- d) Cumprir as disposições legais e estatutárias, bem como as deliberações da assembleia-geral;
- e) Admitir os associados e exercer a competência disciplinar;
- f) Apresentar anualmente à assembleia-geral o relatório e contas da gerência;
- g) Submeter à apreciação da assembleia-geral as propostas que se mostrem necessárias;
- h) Tomar as resoluções que se julgarem necessárias à eficaz aplicação das convenções colectivas de trabalho;
- i) Praticar tudo o que for julgado conveniente à realização dos fins da associação e à defesa do respectivo sector de actividade;
- j) Exercer as demais funções a que se não oponham a lei e os estatutos.

#### Artigo 21.º

1- A direcção reunirá, pelo menos, uma vez por mês e sem-

pre que for convocada pelo presidente e funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros, se estiver atingida a hora do início dos respectivos trabalhos.

2- As deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de desempate.

#### Artigo 22.º

1- Para obrigar a associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção, uma das quais a do presidente, sendo a outra a do tesoureiro sempre que se trate de movimentação de fundos e de actos de gestão financeira.

2- Os actos de mero expediente poderão ser assinados por funcionário qualificado a quem forem atribuídos poderes para tanto.

### SECÇÃO IV

#### Do conselho fiscal

#### Artigo 23.º

1- O conselho fiscal será constituído por um presidente e dois vogais.

2- O conselho fiscal reunirá trimestralmente para apreciação do relatório balanço e contas e sempre que for convocada pelo presidente e funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros, se estiver atingida a hora do início dos respectivos trabalhos.

3- As deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de desempate.

4- O conselho fiscal terá, relativamente a todos os órgãos da associação, a competência legal atribuída ao conselho fiscal das sociedades anónimas, com as necessárias adaptações.

### CAPITULO IV

#### Das eleições para os órgãos sociais

#### Artigo 24.º

1- A eleição de todos os órgãos sociais é feita por voto secreto, pessoalmente, ou através de legal representante ou mandatário com poderes para o acto.

2- Os associados domiciliados fora da localidade onde deve ser exercida a votação poderão votar por correspondência.

#### Artigo 25.º

1- Os membros eleitos consideram-se em exercício a partir da data de posse.

2- A posse terá lugar até dois dias após a realização do acto eleitoral.

3- Até à tomada de posse dos membros eleitos mantêm-se em exercício os anteriores órgãos, podendo apenas praticar actos de mera gestão.

4- Consideram-se actos de mera gestão todos os que forem necessários ao funcionamento essencial da associação.

5- A associação rege-se pelos estatutos e regulamentos aprovados em assembleia geral, conforme estipula o artigo 445.º do CT.

## CAPITULO V

### Da disciplina

#### Artigo 26.º

1- Constitui infracção disciplinar o não cumprimento das normas estatutárias ou regulamentares, bem como a inobservância das deliberações da assembleia geral ou da direcção.

2- Às infracções disciplinares são aplicadas as seguintes sanções:

1º Mera advertência - se for violada, por uma única vez, a alínea g) do artigo 8.º dos estatutos.

2º Censura - se for violada, por uma única vez, a alínea c) do artigo 8.º dos estatutos.

3º Suspensão dos direitos associativos até um ano - se for violada, por duas vezes, as alíneas c) e g) do artigo 8.º dos estatutos.

4º Expulsão - se violar por uma única vez, a alínea b) do artigo 8.º dos estatutos; se violar por uma única vez o artigo 15.º - A dos estatutos; e se for violado por três ou mais vezes as alíneas c) e g) do artigo 8.º dos estatutos; se violar por uma única vez a lei eleitoral prevista no artigo 15.º - D dos estatutos.

3- O regime disciplinar será sempre aplicado pela associação se houver violação pelo associado nas diretrizes emanadas pela direcção, no desrespeito pelos estatutos e pelo regulamento interno, e em tudo quanto não estiver previsto nestes estatutos, pela lei geral civil e criminal. No entanto, a expulsão só será decretada por grave violação dos deveres fundamentais dos associados e o regime disciplinar aplicado pela associação não interferirá com a atividade económica exercida pelos associados, conforme estipula o artigo 452.º, n.º 2, do CT.

4- A aplicação de sanções nos termos dos números anteriores não prejudica a possibilidade de recurso aos tribunais comuns para a obtenção judicial das importâncias em dívida.

#### Artigo 26.º - A

O regime disciplinar aplicável aos associados assegura o direito de defesa dos associados e prevê que o procedimento seja escrito e que a sanção de expulsão seja apenas aplicada em caso de grave violação de deveres fundamentais, nos termos do artigo 452.º do CT.

#### Artigo 27.º

1- Compete à direcção apreciar e decidir os processos de infracção disciplinar.

2- Nenhuma pena será aplicada sem que o associado conheça a acusação que lhe é formulada e se lhe conceda um prazo não inferior a 10 dias para apresentar a sua defesa.

3- Das deliberações da direcção em matéria disciplinar cabe recurso para o presidente da assembleia, a interpor no prazo de 10 dias a contar da data da notificação da sanção, e desta poderá recorrer-se para os tribunais comuns, nos termos gerais do direito.

4- A não interposição do recurso pelo arguido, nos termos e no prazo do número anterior, implica o trânsito em julgado

da decisão disciplinar.

#### Artigo 28.º

1- Sem prejuízo do disposto no n.º 2, a direcção comunicará por escrito a todos os associados as sanções disciplinares aplicadas e transitadas em julgado.

2- Existirá na associação um cadastro disciplinar relativo à actividade de todas as pessoas singulares ou colectivas nela inscritas, no qual serão averbadas as penas disciplinares que lhe sejam aplicadas, com sumária descrição das infracções que as motivaram, bem como as distinções ou louvores por serviços prestados à associação.

## CAPITULO VI

### Do regime de financiamento

#### Artigo 29.º

Constituem receitas da associação:

- a) O produto das jóias e quotas dos associados;
- b) As quantias recebidas como contrapartida por eventuais serviços prestados pela associação aos seus associados no âmbito dos seus fins;
- c) Quaisquer importâncias, fundos, donativos ou legados que venham a ser constituídos ou que lhe sejam atribuídos.

#### Artigo 30.º

As despesas da associação serão exclusivamente as que resultarem da execução dos presentes estatutos e dos regulamentos e normas dela emanados, bem como do cumprimento das disposições legais aplicáveis.

#### Artigo 31.º

1- Saldo da conta de gerência de cada exercício será aplicado nos termos seguintes:

- a) 10% para a reserva obrigatória;
  - b) O restante para os fins associativos que a assembleia-geral determinar;
- 2- A reserva obrigatória só poderá ser movimentada com autorização da assembleia.

#### Artigo 32.º

O levantamento de importâncias depositadas será feito mediante cheque assinado pelo tesoureiro e pelo presidente, conforme o artigo 22.º, n.º 1, nestes estatutos.

#### Artigo 33.º

1- A vida financeira e a gestão da associação no seu conjunto ficam subordinados a orçamento anual a aprovar pela direcção e pelo conselho fiscal.

2- O orçamento ordinário de cada exercício será dado a conhecer à assembleia-geral na reunião deste órgão que apreciar os documentos a que se refere o artigo seguinte.

#### Artigo 34.º

A direcção elaborará, com referência, com referência a 31 de Dezembro de cada ano, e apresentará à assembleia-ge-



ral do ano seguinte, acompanhados de parecer do conselho fiscal, o relatório, o balanço e as contas de cada exercício.

Artigo 35.º

O saldo da conta de gerência será aplicado de acordo com o que for decidido pela direcção e pelo conselho fiscal, devendo, porém, essa aplicação ser ratificada pela primeira assembleia geral que se realizar.

CAPÍTULO VII

**Regulamento interno**

Artigo 36.º

1- Os presentes estatutos poderão ser objectos de regulamento em todos os aspectos que não contendam com os direitos ou deveres fundamentais dos associados.

2- O regulamento interno a que se refere o número anterior será aprovado em assembleia-geral convocada expressamente para o efeito com uma antecedência mínima de 30 dias.

3- As disposições do regulamento interno terão a mesma validade e eficácia que os estatutos.

CAPÍTULO VIII

**Disposições finais e transitórias**

Artigo 37.º

Nos termos do artigo 10.º, n.º 1 alínea c) do Decreto-Lei n.º 215-C/75 de 30 de Abril, e enquanto o número de associados o justificar, a direcção poderá ser composta por um presidente, um secretário e um tesoureiro.

Artigo 38.º

Durante os primeiros dois anos de vida da associação, período este prorrogável por deliberação da assembleia-geral,

e enquanto o número de associados o justificar, a associação poderá ser regida por uma comissão instaladora a eleger pela assembleia-geral.

Artigo 39.º

Com os mesmos fundamentos dos dois artigos, poderá a assembleia-geral deliberar confiar a uma sociedade de revisores oficiais de contas as funções atribuídas pelos presentes estatutos ao conselho fiscal, bem como aplicando-se, atualmente, o regime jurídico constante nos artigos 445.º a 456.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Registado em 16 de outubro de 2012, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 52, a fl. 112 do livro n.º 2.

**Associação Portuguesa dos Laboratórios Privados de Análises - Cancelamento**

Por sentença proferida em 26 de setembro de 2011 e transitada em julgado em 24 de setembro de 2012, no âmbito do processo n.º 3364/10.4 TTLSB que correu termos no 1.º Juízo 2.ª Seção, movido pelo Ministério Público contra a Associação Portuguesa dos Laboratórios Privados de Análises, foi declarada a sua extinção, ao abrigo do n.º 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que a associação tivesse requerido a publicação da identidade dos membros da direcção, conforme prescrito pelo artigo 9.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Assim, nos termos do n.º 3 do citado artigo 456.º, é cancelado o registo dos estatutos da Associação Portuguesa dos Laboratórios Privados de Análises, efetuado em 5 de junho de 1985, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

**II - DIREÇÃO**

**ACHOC - Associação dos Industriais de Chocolates e Confeitaria**

Eleita em 1 de junho de 2012 para o mandato de 2 anos.  
Presidente: Imperial - Produtos Alimentares, S. A., repre-

sentada por Manuela Tavares de Sousa.

Vogal: Nestlé Portugal, S. A., representada pelo Sr. José Manuel Ribeiro.

Vogal: Ferrero Ibérica, S. A., representada pelo Sr. Stefan Lobisch.

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I - ESTATUTOS

### Companhia Nacional de Bailado – Alteração

### Artigo 2.º

Alteração de estatutos, aprovada em assembleia geral, realizada em 27 de setembro de 2012, com última alteração dos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2012.

#### Preâmbulo

Os trabalhadores da Companhia Nacional de Bailado, dando cumprimento ao artigo 8.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, no exercício dos direitos que são seus por força da Constituição e da lei:

Dispostos a reforçar a sua unidade e organização para a defesa dos seus direitos e interesses;

Conscientes de que a sua intervenção democrática na vida da empresa, e a todos os níveis previstos, é parte integrante do movimento dos trabalhadores portugueses para levar à prática, defenderem e consolidar as grandes transformações democráticas inscritas na Constituição da República Portuguesa:

#### TITULO I

#### CAPITULO I

### Colectivo dos trabalhadores e suas formas de organização

#### SECÇÃO I

### Colectivo dos trabalhadores

#### Artigo 1.º

##### Colectivo dos trabalhadores

1- O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos aqueles que prestem o seu trabalho por força de um contrato de trabalho ou de prestação de serviços com a Companhia Nacional de Bailado.

2- O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos, e na lei, neles reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

#### Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros da colectivo

1- Enquanto membros do colectivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição, na lei, em outras normas aplicáveis, e nestes estatutos.

2- São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:

a) Subscrever a convocatória da votação para alteração dos estatutos nos termos do artigo 77.º;

b) Subscrever, como proponente, propostas de alteração dos estatutos, nos termos do artigo 77.º;

c) Participar nas votações para alteração dos estatutos;

d) Exercer os direitos previstos nas alíneas anteriores relativamente às deliberações de adesão ou revogação da CT a comissões coordenadoras;

e) Subscrever a convocatória do ato eleitoral, nos termos do regulamento eleitoral;

f) Subscrever como proponente, propostas de candidaturas as eleições, nos termos do artigo 61.º;

g) Eleger e ser eleito membro da CT;

h) Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral, nomeadamente, ser delegado de candidatura, membro de mesa de voto ou membro da comissão eleitoral;

i) Subscrever a convocatória da votação para destituição da CT, ou de membros destas, e subscrever como proponente as correspondentes propostas de destituição, nos termos do artigo 75.º;

j) Participar nas votações previstas na alínea anterior.

k) Subscrever o requerimento para convocação do plenário, nos termos do artigo 6.º;

l) Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual no plenário;

m) Eleger e ser eleito para a mesa do plenário e para quaisquer outras funções nele deliberadas;

n) Exercer quaisquer cargos, funções ou actividades em conformidade com as deliberações do colectivo;

o) Impugnar as votações realizadas por voto secreto, e quaisquer outras deliberações do plenário, nos termos do artigo 74.º.

### Artigo 3.º

#### Órgãos do colectivo dos trabalhadores

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

a) O plenário;

b) A comissão de trabalhadores (CT).

## SECÇÃO II

### Artigo 4.º

#### Plenário - natureza e competência

O plenário, no qual participam todos os trabalhadores da empresa, é a forma democrática de reunião e deliberação do colectivo dos trabalhadores definido no artigo 1.º.

### Artigo 5.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;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo plano de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Eleger e destituir, a todo o tempo, os representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa;
- e) Controlar a actividade dos representantes referidos na alínea anterior pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- f) Deliberar sobre a declaração da empresa em situação económica difícil.

## SECÇÃO III

### Plenário - Funcionamento

### Artigo 6.º

#### Competência para a convocatória

- 1- O plenário pode ser convocado pela CT, por iniciativa própria ou a requerimento de um mínimo de 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa.
- 2- O requerimento previsto no número anterior deverá conter a indicação expressa da ordem de trabalhos.
- 3- A CT deve fixar a data da reunião do plenário e proceder á sua realização no prazo máximo de dez dias contados a partir da recepção do requerimento.

### Artigo 7.º

#### Prazo e formalidade da convocatória

O plenário é convocado com a antecedência mínima de 8 dias sobre a data da sua realização, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação da propaganda ou, no caso de estes não existirem, nos locais mais frequentados pelos trabalhadores.

### Artigo 8.º

#### Reuniões do plenário

- 1- O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para:
  - a) Apreciação da actividade desenvolvida pela CT;
  - b) Apreciação da actividade dos representantes dos trabalhadores;
- 2- O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado, nos termos e com os requisitos previstos no artigo 6.º.

### Artigo 9.º

#### Plenário de emergência

- 1- O plenário reúne de emergência sempre e que se mostre necessária uma tomada de posição urgente do colectivo dos trabalhadores.
- 2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência de modo a garantir o conhecimento a todos os trabalhadores e a presença do maior número possível.
- 3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória são da competência exclusiva da CT.

### Artigo 10.º

#### Plenário de âmbito limitado

Poder-se-ão realizar plenários por secção que deliberam sobre assuntos de interesse específico para o respectivo âmbito.

### Artigo 11.º

#### Funcionamento do plenário

- 1- O plenário delibera validamente sempre que nele participem 10% ou 100 trabalhadores da empresa.
- 2- Para a destituição da CT, a participação mínima no plenário deve corresponder a 20% dos trabalhadores da empresa.
- 3- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.
- 4- Plenário é presidido pela CT.

### Artigo 12.º

#### Sistemas de votação em plenário

- 1- O voto é sempre directo.
- 2- A votação faz-se sempre por braços levantados exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.
- 3- O voto é secreto nas acções referentes à eleição e destituição da CT e à aprovação e alteração de estatutos, decorrendo essas votações nos termos da Lei n.º 7/2009, e pela forma indicada nos artigos 55.º a 77.º destes estatutos.
- 4- Exige-se maioria de dois terços dos votantes para as seguintes deliberações:

a) Para a destituição da CT ou dos seus membros;

b) Para alteração dos estatutos da CT;

5- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

#### Artigo 13.º

##### Discussão em plenário

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

a) Destituição da CT ou dos seus membros;

b) Aprovação e alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2- A CT ou o Plenário podem submeter à discussão qualquer deliberação que deva ser tomada por voto secreto.

## CAPÍTULO II

### Comissão de trabalhadores

#### SECÇÃO I

##### Natureza da CT

#### Artigo 14.º

##### Natureza da comissão de trabalhadores

1- A comissão de trabalhadores é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competência e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei, ou outras normas aplicáveis nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e actuação democrática do colectivo dos trabalhadores a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

#### Artigo 15.º

##### Competência da CT

Compete à CT:

a) Intervir directamente na reorganização da empresa ou dos seus serviços;

b) Intervir através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização de unidades produtivas dos correspondentes sectores de actividade económica;

c) Defender interesses profissionais e interesses dos trabalhadores;

d) Participar na gestão dos serviços sociais da empresa;

e) 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-plano;

f) Participar na elaboração da legislação de trabalho;

g) Em geral exercer todas as atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis por estes estatutos lhe sejam reconhecidas;

h) Exercer o controlo de gestão na empresa, o qual consiste

no controlo do colectivo dos trabalhadores sobre as decisões económicas e sociais da defesa dos interesses fundamentais dos trabalhadores e garantia das transformações estruturais da economia e da sociedade portuguesa prevista na Constituição da República;

i) Participar no exercício do poder local;

#### Artigo 16.º

##### Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos a CT tem os seguintes deveres fundamentais:

a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação 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) Exigir da empresa, e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores.

d) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as CT's de outras empresas e comissões coordenadoras;

e) Cooperar na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com as organizações sindicais dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

f) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;

g) 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;

h) Assumir, ao nível de actuação, todas as responsabilidades que, para as organizações dos trabalhadores, decorrem da luta geral pela liquidação de exploração do homem pelo homem;

i) Pronunciar-se sobre a intervenção, ou não intervenção, do Estado na empresa.

#### SECÇÃO II

##### Direitos instrumentais

#### Artigo 17.º

##### Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competência 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 con-



selho de administração da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas funções.

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 Republica, e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias exercício da sua actividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só a empresa mas ainda todas as entidades públicas e

3- privadas competentes para as decisões relativamente ás quais a CT tem o direito de intervir.

4- O dever de informação que recai sobre a empresa abrangge designadamente as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Regulamentos internos;
- c) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização da mão-de-obra e do equipamento;
- d) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões, profissionais, regalias sociais e grau de abstencionismo;
- e) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
- f) Modalidades de financiamento;
- g) Encargos fiscais e para fiscais;
- h) Projectos de alteração do objecto e do capital social da empresa.

4- O disposto no numero 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 dos fins que as justificam.

5- As Informações previstas neste artigo são requeridas por escrito, pela comissão de trabalhadores ou pelos seus membros ao conselho de administração.

6- Nos termos da lei, o conselho de administração deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 10 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de trinta dias se a complexidade da matéria o justificar.

#### Artigo 20.º

##### **Obrigatoriedade de parecer prévio**

1- Terão de ser obrigatoriamente precedidos de parecer prévio da comissão de trabalhadores, os seguintes actos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à 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 dos trabalhadores;
- e) Celebração de contratos de viabilização ou contratos programa;
- f) Dissolução da empresa ou pedido de declaração da sua falência;
- g) Encerramento de estabelecimentos ou linhas de produção;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;
- i) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores da empresa;
- j) Alteração dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- l) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- m) Mudança de local de actividade da empresa ou estabelecimento;
- n) Despedimento colectivo;
- o) Procedimentos disciplinares.

2- O parecer prévio referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de quinze dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade de da matéria.

3- Decorridos os prazos referidos no n.º 2 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera -se preenchida a formalidade prevista no n.º 1.

#### Artigo 21.º

##### **Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores**

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual de trabalhadores; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão do parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável.
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo através de parecer prévio a dirigir ao órgão governamental competente, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela empresa sobre a elaboração do mapa de férias na falta de acordo com os trabalhadores;
- d) Visar as folhas de ordenados e salários a enviar ás instituições de previdência;

- e) Fiscalizar o efectivo pagamento das contribuições para a previdência, quer as devidas pela empresa, quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores;
- f) Visar os mapas de quadros de pessoal.

### SECÇÃO III

#### Condições e garantias do exercício da competência e direitos da CT

##### Artigo 22.º

###### Condições e garantias da actuação da CT

As condições e garantia do exercício das atribuições e direitos da CT são definidas nos termos dos artigos seguintes.

##### Artigo 23.º

###### Tempo para o exercício do voto

1- Os trabalhadores, com vista às deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, devem ser tomadas por voto secreto, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

##### Artigo 24.º

###### Reuniões na empresa

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho, e sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços e actividades que, simultaneamente com a realização das reuniões sejam assegurados por outros trabalhadores, em regime de turnos ou de trabalho extraordinário.

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 efeitos dos números 2 e 3, a CT comunicará a realização das reuniões ao órgão de gestão da empresa com a antecedência mínima de 48 horas, informando a data, hora, o número previsível de participantes e o local onde pretende que a reunião seja efectuada, e afixando para o efeito convocatória.

##### Artigo 25.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.

3- O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

##### Artigo 26.º

###### Direito de afixação e de distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito posto à sua disposição pela empresa.

2- A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento dos serviços.

##### Artigo 27.º

###### Direito a instalações adequadas

1- A CT tem o direito a instalações adequadas no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

2- As instalações devem ser postas à disposição da CT pelo órgão de gestão da empresa.

##### Artigo 28.º

###### Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

##### Artigo 29.º

###### Crédito de horas

Os trabalhadores da empresa que sejam membros da CT dispõem para o exercício das respectivas atribuições um crédito de horas de 25 horas por mês.

##### Artigo 30.º

###### Faltas de representantes dos trabalhadores

1- Consideram-se justificadas as faltas dadas, no exercício das suas atribuições e actividades, pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da comissão de trabalhadores.

2- Falta é a ausência do trabalhador durante todo ou parte do período normal de trabalho que lhe é contratualmente aplicável, sem prejuízo das tolerâncias permitidas na empresa.

##### Artigo 31.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, ingerirem-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas ou da corrupção dos seus membros.

#### Artigo 32.º

##### **Solidariedade de classe**

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações de trabalhadores.

#### Artigo 33.º

##### **Proibição de actos de discriminação contra trabalhadores**

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades da comissão de trabalhadores.

Despedir, transferir ou, por qualquer modo prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com o seu desempenho na comissão de trabalhadores.

#### Artigo 34.º

##### **Protecção dos trabalhadores contra sanções abusivas**

1- Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de um trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar qualquer dos direitos que lhe assistem em conformidade com a Constituição, com a lei e com outras normas aplicáveis sobre as comissões de trabalhadores, e com estes estatutos.

2- As sanções abusivas determinam as consequências previstas no regime jurídico do contrato individual de trabalho e, se a sanção consistiu no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista na lei dos despedimentos.

#### Artigo 35.º

##### **Protecção legal**

Os membros da CT gozam protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

#### Artigo 36.º

##### **Transferência de local de trabalho dos representantes dos trabalhadores**

Os membros da CT, não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da CT.

#### Artigo 37.º

##### **Despedimentos de representantes dos trabalhadores**

O despedimento de trabalhadores que sejam membros da CT durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo, está sujeito ao disposto na lei aplicável.

#### Artigo 38.º

##### **Suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores**

1- A suspensão preventiva de algum dos trabalhadores referidos no artigo anterior deve ser comunicada por escrito ao trabalhador, ao sindicato em que esteja inscrito e á inspecção do Trabalho da respectiva área.

2- Enquanto durar a suspensão preventiva, a empresa não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar, por qualquer forma, o exercício das funções para que foi eleito o trabalhador em causa.

#### Artigo 39.º

##### **Exercício da acção disciplinar contra representantes dos trabalhadores**

1- Até prova em contrário, presume -se abusiva a aplicação a um membro da CT qualquer sanção disciplinar, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar durante o desempenho das respectivas funções e até cinco anos após o seu termo.

2- O exercício da acção disciplinar contra algum dos membros da CT, por factos relativos ao desempenho das respectivas funções nomeadamente por violação do dever de sigilo, está sujeito ao controlo judicial nos termos do artigo 43.º.

3- Durante o exercício da acção disciplinar e tramitação do processo judicial o representante visado mantém-se em actividade não podendo ser prejudicado, quer na sua actividade profissional quer nas suas funções no órgão a que pertença.

## SECÇÃO IV

### **Enquadramento geral da competência e direitos**

#### Artigo 40.º

##### **Capacidade judiciária**

1- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para 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 49.º.

#### Artigo 41.º

##### **Tratamento mais favorável**

Nos termos gerais de direito do trabalho, as atribuições, competência, direitos e garantias reconhecidos ao colectivo dos trabalhadores e à CT, bem como aos respectivos membros, podem ser alargados por convenção colectiva, acordo

de empresa que estabeleçam um regime mais favorável, desde que não contrariem normas legais imperativas de conteúdo proibitivo ou limitativo.

## SECÇÃO V

### Composição, organização e funcionamento da CT

#### Artigo 42.º

##### Sede

A sede da CT localiza-se na seguinte morada: Rua Vítor Cordon, n.º 20, 1200 Lisboa.

#### Artigo 43.º

##### Composição

A CT é composta por três elementos, nos termos da lei e destes estatutos.

#### Artigo 44.º

##### Duração do mandato

1- O mandato da CT é de 2 anos.

2- A CT entra em exercício no dia posterior à publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* dos seus estatutos e composição.

#### Artigo 45.º

##### Perda do mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar, injustificadamente a duas reuniões seguidas ou três interpoladas.

2- A substituição faz-se por iniciativa da CT nos termos do artigo seguinte.

#### Artigo 46.º

##### Regras a observar em caso de destituição da CT ou de vacatura de cargos

1- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da CT, a substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertença o membro a substituir, sucessivamente, incluindo os suplentes, se os houver.

2- Se a destituição for global ou se, por efeito de renúncias, destituições ou perdas de mandato, o número de membros da CT ficar reduzido a menos de metade, o plenário elege uma comissão provisória a quem incumbe a promoção de novas eleições no prazo máximo de sessenta dias.

3- A comissão provisória deve remeter para a CT a eleger todas as questões que, segundo a lei, exijam uma tomada de posição em nome da CT.

4- Tratando-se de emissão de parecer sujeito a prazo, que expire antes da entrada em funções da nova CT, a comissão provisória submete a questão ao plenário, que se pronunciará.

#### Artigo 47.º

##### Delegação de poderes entre membros da CT

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro mem-

bro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião.

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 expressamente os fundamentos, prazo, e identificação do mandatário.

#### Artigo 48.º

##### Coordenação da CT

1- A actividade da CT é coordenada por um coordenador, eleito na primeira reunião após a investidura. Na referida reunião será nomeado um elemento da CT como tesoureiro para gerir os fundos da CT obtidos conforme o previsto no artigo 54.º.

Será igualmente nomeado um secretário que terá como funções manter o caderno eleitoral actualizado, identificando os trabalhadores pelo nome, categoria profissional, posto de trabalho, número interno e data de admissão na empresa, bem como, lavrar atas das reuniões da CT e do plenário.

2- Compete ao coordenador elaborar as convocatórias das reuniões e as respectivas ordens de trabalhos, dar execução às deliberações tomadas de que não fiquem incumbidos outros membros da CT.

#### Artigo 49.º

##### Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efectividade de funções.

#### Artigo 50.º

##### Deliberações da CT

As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos membros da C T.

#### Artigo 51.º

##### Reuniões da CT

1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2- Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificados;

b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3- Pode haver reuniões de emergência sempre que se verifiquem fatos que exijam tomada de posição urgente as quais são convocadas pelo coordenador.

#### Artigo 52.º

##### Convocatória das reuniões

1- A convocatória das reuniões é feita pelo coordenador que faz distribuir a respectiva ordem de trabalhos por todos os seus membros.

2- Nas reuniões de emergência será dado prévio conhecimento da ordem de trabalho a todos os membros da CT.



### Artigo 53.º

#### Prazos de convocatória

As reuniões ordinárias têm lugar em dias, horas e locais prefixados na primeira reunião da CT.

1- As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de cinco dias.

2- As convocatórias das reuniões de emergência não estão sujeitas a prazo.

### Artigo 54.º

#### Financiamento da CT

1- Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT.

2- A CT submete anualmente à apreciação do plenário as receitas e despesas da sua actividade.

3- Para o efeito do disposto na alínea a) do n.º 1 deste artigo, os trabalhadores darão autorização e instrução ao serviço competente da empresa para proceder a desconto daquela importância na fonte e á respectiva remessa à CT.

## TITULO II

### Regulamento eleitoral e das deliberações por voto secreto

#### CAPÍTULO I

#### Eleição da CT

### Artigo 55.º

#### Capacidade eleitoral

São eleitores elegíveis os trabalhadores da empresa definidos no artigo 1.º.

### Artigo 56.º

#### Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é directo e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência dos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho por motivo de serviço e dos que estejam em gozo de férias ou baixa médica.

3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

### Artigo 57.º

#### Comissão eleitoral

1- O processo eleitoral é presidido por uma comissão eleitoral eleita em plenário nos termos dos presentes estatutos e da qual tem direito de fazer parte um representante de cada

lista concorrente, e que deve assegurar a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas.

2- A comissão eleitoral é composta por três membros eleitos e pelos delegados das listas concorrentes, nos termos do n.º 1.

3- A comissão eleitoral reúne e delibera com um mínimo de dois elementos eleitos, bem como os delegados das listas que decidirem estar presentes.

4- As deliberações da comissão eleitoral são tomadas por maioria simples dos votos.

5- O mandato da comissão eleitoral inicia-se com a eleição a que se refere o n.º 1 do presente artigo e termina após publicação dos resultados da eleição e depois de decorrido o prazo para impugnação do acto eleitoral.

### Artigo 58.º

#### Data da eleição

A eleição tem lugar até 30 dias antes do termo do mandato de cada CT.

### Artigo 59.º

#### Convocatória da eleição

1- O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre respectiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objectivo 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 em protocolo.

### Artigo 60.º

#### Quem pode convocar o acto eleitoral

1- O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral.

2- Não sendo convocado nos termos do número anterior, o acto eleitoral pode ser convocado por um número mínimo de 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa.

### Artigo 61.º

#### Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição os trabalhadores inscritos no caderno eleitoral, em número mínimo de 20% ou 100.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais do que uma lista de candidatura.

3- As candidaturas devem identificar-se por uma designação ou lema e por um símbolo gráfico.

4- Os documentos de recolha de subscrições devem indicar:

a) Os candidatos por ordem de respectiva eleição, sendo cinco efectivos e três suplentes.

b) O lema ou sigla da lista, o qual não pode exceder os 30 caracteres.

c) O nome e número interno do subscritor.

5- Os pedidos de subscrição das listas só podem ser solicitados por elementos das mesmas, devendo estes ao solicitar a subscrição aos trabalhadores informá-los que só poderão subscrever uma única lista.

6- No caso de uma lista decidir desistir durante o processo eleitoral, a mesma deverá comunicar a sua desistência por escrito à comissão eleitoral, podendo a partir desse momento as restantes listas captar as subscrições dos trabalhadores subscritores da lista desistente.

#### Artigo 62.º

##### Apresentação de candidaturas

1- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

2- 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 artigo 61.º pelos proponentes.

3- A comissão eleitoral entrega aos representantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

4- Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, no acto da apresentação, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 63.º

##### Rejeição de candidatura

1- A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues for a do prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de cinco 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 detetadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificadas pela comissão eleitoral 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 comissão eleitoral e entregue aos proponentes.

#### Artigo 64.º

##### Aceitação de candidaturas

1- Até ao 3.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a comissão eleitoral publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 59.º, a aceitação de candidaturas.

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela comissão eleitoral a cada uma delas, por ordem cronológica de apre-

sentação, com início na letra A.

#### Artigo 65.º

##### Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data da aceitação de 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.

#### Artigo 66.º

##### Local e horário da votação

1- A votação efectua-se nas instalações da Companhia Nacional de Bailado em dia a indicar para o efeito.

2- A votação decorre durante todo o período de funcionamento da empresa.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

#### Artigo 67.º

##### Composição e forma de designação da mesa de voto

1- A mesa é composta por um presidente e dois vogais escolhidos pelo presidente da mesa.

2- Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 68.º

##### Boletins de voto

1- O voto 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 ou símbolos, se todas as 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 de votos fica a cargo da comissão eleitoral que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a 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, se os eleitores nessas circunstâncias o solicitarem.

#### Artigo 69.º

##### Acto eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2- Antes do início da votação o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha.

3- Cada eleitor é identificado pelo bilhete de identidade ou

pelo cartão de ponto.

4- Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente ao projecto em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa que o introduz na urna.

5- As presenças ao acto de votação devem ser registadas em documento próprio, mediante a assinatura do votante.

6- O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com a indicação do total de páginas que é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da respectiva acta.

7- A mesa, acompanhada, pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

8- Os elementos da mesa votam em último lugar.

#### Artigo 70.º

##### Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à comissão Eleitoral com marca do dia da votação.

2- A remessa é feita sob registo com indicação do nome do remetente, dirigida à comissão de trabalhadores 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 em quatro, introduzindo-o num envelope que fechará, assinando-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 do local onde funciona a comissão eleitoral, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «Votos por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope interior ao presidente da mesa, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

#### Artigo 71.º

##### Valor dos votos

1- Considera-se, voto em branco o do boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se voto nulo o do 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 assinalado o quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitida;

c) 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, assinala 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 70.º, ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

#### Artigo 72.º

##### Abertura da urna e apuramento

1- A abertura da urna e o apuramento final são públicos.

2- De tudo o que se passar na mesa de voto é lavrada acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, 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 do apuramento respectivo.

4- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos.

#### Artigo 73.º

##### Publicidade

1- Durante o prazo de 10 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global nos locais em que a votação se tiver realizado.

2- Dentro do prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral envia ao ministério da tutela, bem como aos órgãos de gestão da empresa, por carta registada com aviso de recepção ou entregue em protocolo, os seguintes elementos:

a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, idade, categoria profissional, posto de trabalho e local de trabalho;

b) Cópia da acta de apuramento global.

#### Artigo 74.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, dirigido por escrito, ao plenário que o 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 do resultado da eleição.

5- O processo segue os trâmites previstos nos n.º 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 do Ministério Público não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido 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 do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

#### Artigo 75.º

##### Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- Para a deliberação de destituição exige-se maioria de 2/3 dos votantes.

3- A votação é convocada pela CT a requerimento de, pela menos, 20% ou 100 trabalhadores da empresa.

4- Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos dos artigos 59.º e 60.º, se a CT o não o fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

5- O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6- A proposta de destituição é subscrita, no mínimo, por 20% ou 100 trabalhadores permanentes e deve ser fundamentada.

7- A deliberação é precedida de discussão em plenário nos termos do artigo 13.º.

8- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

## CAPITULO II

#### Artigo 76.º

##### Extinção da CT

No caso de a CT ser extinta por vontade do plenário ou por falta de candidaturas às eleições, os seus meios técnicos e património se o houver, serão distribuídos pela seguinte ordem de procedência:

a) Caso a comissão de trabalhadores integre outra estrutura representativa dos trabalhadores cuja existência se mantenha, o património será entregue a essa estrutura;

b) Caso não se verifique a situação prevista na alínea anterior, o património será entregue a uma IPSS a designar em plenário geral de trabalhadores.

#### Artigo 77.º

##### Alteração dos estatutos

1- Sem prejuízo do disposto no artigo 13.º, as deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações e segundo o artigo 10.º, n.º 1 da Lei n.º 46/79, as regras do capítulo I, do título II.

2- Para a deliberação prevista no número anterior exige-se maioria de 2/3 dos votantes.

## CAPITULO III

### Disposições finais

#### Artigo 78.º

##### Entrada em vigor

1- Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à publicação dos mesmos no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- A eleição da nova CT rege-se pelo disposto nestes estatutos.

Registado em 16 de outubro de 2012, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 148, a fl. 180 do livro n.º 1.

### FIMA – Fábrica de Produtos Alimentares, S. A. - Alteração

#### Comissão de trabalhadores

Alteração aprovada em 27 de Setembro de 2012, com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 27, de 22 de julho de 2012.

#### Artigo 53.º

##### Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral (CE) é composta por três membros eleitos pela comissão de trabalhadores, de entre os seus membros, sendo acrescida de 1 representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao acto eleitoral, que o apresente com a respectiva candidatura.

2- Na falta de comissão eleitoral, o acto eleitoral pode ser convocado por 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa sendo nesse caso formada comissão eleitoral constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.

3- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.

4- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os actos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correcta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a comissão de trabalhadores.

5- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o n.º 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova comissão eleitoral.



6- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

7- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em acta elaborada para o efeito.

8- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.

9- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por 3 dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

Registado em 16 de outubro de 2012, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 149, a fl. 180 do livro n.º 1.

## II - ELEIÇÕES

...

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I - CONVOCATÓRIAS

### **SIMARSUL – Sistema Integrado Multimunicipal de Águas Residuais da Pensínsula de Setúbal, S. A.**

Nos termos da alínea a) do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa SIMARSUL – Sistema Integrado Multimunicipal de Águas Residuais da Península de Setúbal, S. A., ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º e recebida na Direcção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 10 de Outubro de 2012, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

«No cumprimento do disposto no artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, e para prossecução dos objetivos do artigo 404.º, alínea c) do Código do Trabalho, convocam-se todos os trabalhadores da SIMARSUL – Sistema Integrado Multimunicipal de Águas Residuais da Península de Setúbal, S. A., para o dia 15 e 16 de janeiro de 2013, terça-feira e quarta-feira».

Seguem-se as assinaturas de 23 trabalhadores.

## II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### **HPEM - Higiene Pública, E. M.**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa HPEM - Higiene Pública, E. M., realizada em 24 de setembro de 2012, conforme convocatória publicada no *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 24 de 29 de junho de 2012.

Efectivo:

Jorge Manuel da Silva Tavira da Costa, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 9514619, emissão 24/11/2003, arquivo de identificação da Amadora.

José Mário Oliveira Santos, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 6251924, emissão 3/6/2003, arquivo de identificação de Lisboa.

Paulo Jorge Miranda, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 9811903, emissão 24/10/2007, arquivo de identifi-

cação de Lisboa.

Suplentes:

António Alberto Andrade Figueiredo, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 3604092, arquivo de identificação de Lisboa.

Paulo Alexandre Carmos Santos, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 9064318, emissão 10/10/2006, arquivo de identificação de Lisboa.

Rui Tomás Delgado Mendes, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 12188237, emissão 10/10/2007, arquivo de identificação de Lisboa.

Registado em 12 de outubro de 2012, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2012, sob o n.º 97, a fl. 74 do livro n.º 1.

## **CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS**

...

# INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

## EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

## CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei 396/2007, de 31 de Dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, I.P. a competência de elaboração e atualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do Catálogo, são publicadas em separata do *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

## **1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES**

- **Técnico/a Especialista em Gestão da Qualidade, do Ambiente e Segurança**, ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (anexo 1).



## **2. INTEGRAÇÃO DE UFCD**

...

### **3. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES**

- Alteração da designação e conteúdos das UFCD:  
5153 – Integração de sistemas de gestão (25h) – passa a designar-se «implementação de sistemas integrados» (anexo 2)  
5163 – Técnicas e instrumentos em auditorias - ISO 19011 (25h) – passa a designar-se «auditorias a sistemas de gestão» - ISO 19011 (anexo 3).

No referencial de formação de **Técnico/a Especialista de Auditoria a Sistemas de Gestão** (nível 5 do de qualificação do QNQ).

- Alteração da designação e conteúdos da UFCD 5153 – Integração de sistemas de gestão (25h) – passa a designar-se «Implementação de sistemas integrados» (anexo 2).

No referencial de formação de **Técnico/a de Qualidade** (nível 4 do de qualificação do QNQ).

**ANEXO 1:**

**TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM GESTÃO DA QUALIDADE, AMBIENTE E SEGURANÇA**

**PERFIL PROFISSIONAL - resumo**<sup>1</sup>

**QUALIFICAÇÃO - Técnico/a Especialista em Gestão da Qualidade, Ambiente e Segurança**

**DESCRIÇÃO GERAL**

Planeia, coordena, assegura e promove a implementação e melhoria contínua dos Sistemas de Gestão da Qualidade, Ambiente e Segurança, em conformidade com os referenciais normativos e legislação aplicável, contribuindo para a eficiência e competitividade das Organizações.

---

<sup>1</sup>Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em «atualizações».

**ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO**

	Código <sup>2</sup>	UFCD	Horas
Formação Geral e Científica	5062	1 Língua portuguesa	50
	5768	2 Inglês em contexto socioprofissional	25
	5147	3 Matemática e estatística	50
	7008	4 Iniciativa empresarial e empreendedorismo	25
Formação Tecnológica	4565	1 Gestão de projeto	25
	7540	2 O ciclo da formação e os sistemas de gestão	25
	6968	3 Informática aplicada	25
	5149	4 Sistema de gestão da qualidade - ISO 9001	25
	5156	5 Sistema de gestão ambiental - ISO 14001	25
	5157	6 Legislação ambiental	25
	5171	7 Sistema de gestão da segurança e saúde do trabalho - OHSAS 18001	25
	5172	8 Legislação sobre segurança e saúde do trabalho	25
	5151	9 Gestão de processos e implementação de indicadores	25
	5153	10 Implementação de sistemas integrados	25
	5068	11 Gestão comercial e aprovisionamento	25
	5155	12 Dispositivos de medição e calibração	25
	5159	13 Ferramentas da qualidade	50
	5160	14 Métodos estatísticos: SPC - controlo estatístico do processo	25
	5162	15 Comunicação e comportamento em auditorias	25
	5163	16 Auditorias a sistemas de gestão - ISO 19011	25
	5167	17 Melhoria da Qualidade	25
	7541	18 Microbiologia geral e ambiental	25
	7542	19 Identificação de perigos e avaliação e controlo de riscos	50
	7543	20 Prevenção, gestão e controlo da poluição atmosférica e sonora	25
	7544	21 Prevenção, gestão e controlo da qualidade da água	25
	7545	22 Prevenção, gestão e controlo da contaminação dos solos	25

<sup>2</sup> Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.



Formação Tecnológica	3778	23	Agentes químicos e biológicos	25
	3779	24	Agentes físicos	50
	3775	25	Ergonomia no posto de trabalho	50
	3774	26	Planos específicos de prevenção de riscos profissionais	25
	7546	27	Organização de emergência em situação de incêndio, derrame e inundação	25
	7547	28	Segurança no trabalho em contexto industrial	25

### Formação Prática em Contexto de Trabalho (Estágio)

450

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em Qualidade Ambiente e Segurança para além das UFCD pré-definidas terão também de ser realizadas 50 horas da Bolsa de UFCD.

	Código		Bolsa de UFCD	Horas
Formação Tecnológica	7548	29	Técnicas Laboratoriais e pesquisa em microbiologia	50
	5150	30	Sistemas de acreditação de laboratórios – ISO/IEC 17025	25
	5178	31	Auditorias de acreditação de laboratórios	25
	5173	32	Sistema de gestão da segurança alimentar – ISO 22000	25
	5177	33	Auditorias de segurança alimentar	25
	5367	34	Sistema de ética e responsabilidade social	25

**Anexo 2:**

5153	Implementação de sistemas integrados	Carga horária 25 horas
<b>Objetivo(s)</b>	1. Integrar Sistemas de Gestão decorrentes de mais do que um referencial normativo, identificando a correspondência entre as diferentes normas e demonstrando as sinergias criadas.	
<b>Conteúdos</b>		
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Integração de Sistemas</li><li>2. Sinergias de implementação de um Sistema Integrado</li><li>3. Núcleo de integração</li><li>4. Correspondência entre os requisitos das normas</li><li>5. Processo de certificação de um Sistema Integrado</li></ol>		

### Anexo 3:

5163	Auditorias a sistemas de gestão – ISO 19011	Carga horária 25 horas
------	---	---------------------------

<b>Objetivo(s)</b>	1. Aplicar os princípios de auditorias, através de simulação de auditorias, demonstrando um claro domínio do referencial ISO 19011 nos diversos requisitos.
--------------------	---

#### Conteúdos

---

1. A Norma ISO 19011
    - 1.1. Princípios das auditorias
    - 1.2. Critérios de auditorias
    - 1.3. Gestão de um programa de auditorias
  2. Realizar uma auditoria
    - 2.1. Iniciar a auditoria
    - 2.2. Preparar as atividades de auditoria
    - 2.3. Conduzir as atividades de auditoria
    - 2.4. Preparar e distribuir o relatório de auditoria
    - 2.5. Encerrar a auditoria
  3. Competências e avaliação de auditores
-

## **4. EXCLUSÃO DE QUALIFICAÇÕES**

- **Técnico/a Especialista em Gestão da Qualidade e do Ambiente**, ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.