

Propriedade

Ministério da Economia e do Emprego

Edição

Gabinete de Estratégia e Estudos



**Boletim
do Trabalho
e Emprego**

BTE

digital

<i>Conselho Económico e Social</i>	...
<i>Regulamentação do trabalho</i>	8
<i>Organizações do trabalho</i>	227
<i>Informação sobre trabalho e emprego</i>	418

N.º	Vol.	Pág.	2013
29	80	1- 430	8 de agosto

ÍNDICE

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções Coletivas:

Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços (Produtos químicos) - Alteração salarial e outra.	8
Acordo coletivo entre a AVEIPOINT - Sociedade Operadora Portuária de Aveiro, L. ^{da} e outras e o Sindicato 2013 dos Trabalhadores dos Terminais Portuários de Aveiro	11
Acordo coletivo entre a LATICOOP - União das Cooperativas de Produtores de Leite Entre Douro e Mondego, URCL e outras e o SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - Revisão global	31
Acordo coletivo entre o Grupo do Banco Comercial Português, S.A. e outros e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro - Alteração salarial e outras	77
Acordo de empresa entre a Rodoviária da Beira Interior, S.A. e o SNM - Sindicato Nacional dos Motoristas	103
Acordo de empresa entre a PORTUCCEL, S.A. e o SINDEQ - Sindicato Democrático da energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros - Revisão global.	119
Acordo de empresa entre a LEICA - Aparelhos Óticos de Precisão, S.A. e a FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - Alteração salarial e outra e texto consolidado	202

CCT entre a CNIS - Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços - Deliberação da Comissão Paritária

211

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação de vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO:

Associações Sindicais:

I – Estatutos

Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE – Alteração	227
Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC - Alteração	254
UGT - União Geral de Trabalhadores - Alteração	301

II – Direção

Associação dos Profissionais da Inspeção Tributária - APIT	331
Sindicato 2013 dos Trabalhadores dos Terminais Portuários de Aveiro	332
Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Braga	332
Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa - STML	333
Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Linifícios, Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul	334
SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal	334

Associações Empregadores

I – Estatutos

APPIimagem - Associação Portuguesa dos Profissionais da Imagem	335
Associação Comercial de Aveiro - Alteração	340
Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal - Alteração	341
Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares-ADIPA - Alteração	360
Associação Portuguesa de Cabeleireiros e Estética de Braga - Alteração	363
ASEC - Associação de Sub-Empreiteiros da Construção Civil - Cancelamento	365

II – Direção

ACMA - Associação dos Comerciantes de Máquinas e Acessórios do Distrito de Lisboa	365
APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição	366
Confederação Nacional da Agricultura - CNA	366

Comissão de trabalhadores:

I – Estatutos

BBVA - Banco Bilbao Vizcaya Argentaria Portugal, SA - Alteração	369
SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA - Alteração	387

II – Eleições

CRISAL – Cristalaria Automática, S.A.	412
EUROPA&C KRAFT VIANA, S.A.	413
OLÁ - Produção de Gelados e Outros Produtos Alimentares, S.A.	414

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I – Convocatórias:

Câmara Municipal de Portel	414
Harsco Metals CTS Prestação de Serviços Técnicos e Aluguer de Equipamentos Unipessoal, L. ^{da}	415
Tecnoprojecto Internacional, S.A.	415

II – Eleição de representantes

AMARSUL – Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, S.A.	416
--	-----

Mercedes Benz Comercial, L.^{da} 416

Udifar II – Distribuição Farmacêutica, S.A. 417

Conselhos de empresa europeus:

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO:

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

Catálogo Nacional de Qualificações 418

- 1- Integração de novas qualificações
- 2- Integração de UFCD
- 3- Alteração de qualificações
- 4- Exclusão de qualificações

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: dsrcot@dgert.mee.gov.pt

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

- a) Estatutos de comissões de trabalhadores, de comissões coordenadoras, de associações sindicais e de associações de empregadores;
- b) Identidade dos membros das direções de associações sindicais e de associações de empregadores;
- c) Convenções coletivas 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 publicação do *Boletim do Trabalho e Emprego* sai nos dias 8, 15, 22 e 29 de cada mês, transitando para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.
- Em cada *Boletim do Trabalho e Emprego* a numeração das páginas é isolada.
- Para efeitos de procura de informação, o *BTE* passou a adotar a CAE rev3 a partir de 1 de abril de 2013
- 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.

Edição: Gabinete de Estratégia e Estudos - *Depósito legal* n.º 8820/85.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções Coletivas:

Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços (Produtos químicos) - Alteração salarial e outra.

- Alteração salarial e outras ao Contrato Coletivo de Trabalho publicado no [Boletim do Trabalho e Emprego n.º 23, 1.ª Série, de 22 de Junho de 1978](#) e posteriores alterações, a última das quais publicada no [BTE n.º 45, de 8 de Dezembro de 2012](#).

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em território nacional à atividade de importação e exportação e/ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e/ou para a agricultura e obriga, por um lado, as empresas filiadas na GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem àquelas atividades e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência

- 1- Mantém-se com a redação do CCT em vigor.
- 2- A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de

janeiro de 2013.

3, 4 e 5- Mantêm-se com a redação do CCT em vigor.

Cláusula 20.^a-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 4,27 EUR.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
1	Diretor de serviços e engenheiro dos graus 3, 4, 5 e 6	1 131,00
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2	979,00
3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas	870,00
4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspetor de vendas	807,00
5	Técnico de eletrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direção, operador mecanográfico de 1. ^a , caixeiro-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas	756,00
6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, caixeiro de mar, prospetor de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a , operador mecanográfico de 2. ^a , estenodatilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1. ^a , operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém	709,00
7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1. ^a , operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a , estenodatilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2. ^a	657,00
8	Terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário, cozinheiro de 3. ^a , conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2. ^a e rececionista	613,00

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
9	Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório	597,00
10	Caixeiro-ajudante do 2.º ano, estagiário do 2.º ano e datilógrafo do 2.º ano	522,00
11	Caixeiro-ajudante do 1.º ano, estagiário do 1.º ano, datilógrafo do 1.º ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza	511,00
12	Praticante e pacote	511,00

Nota- A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, pracista, prospetor de vendas e promotor de vendas que auferem comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho noventa e cinco empresas e mil e oitocentos trabalhadores.

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

Lisboa, 17 de junho de 2013

Pela GROQUIFAR - Associação dos Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos

Miguel Alexandre Marçal dos Reis, na qualidade de mandatário

Carlos Santos Ricardo, na qualidade de mandatário

A FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITese - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços

SINDCES/UGT - Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços

Amadeu de Jesus Pinto, na qualidade de mandatário

Depositado em 16 de julho de 2013, a fls 140 do livro 11, com o n.º 60/2013, nos termos do artigo 494.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a AVEIPOINT – Sociedade Operadora Portuária de Aveiro, L.^{da} e outras e o Sindicato 2013 dos Trabalhadores dos Terminais Portuários de Aveiro

CAPÍTULO I

Âmbito, área de aplicação e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

- 1- O presente Acordo Coletivo de Trabalho (AT) estabelece o regime geral da prestação de trabalho portuário aplicável às relações de trabalho entre, por um lado, a AVEIPOINT - Sociedade Operadora Portuária de Aveiro, Lda., a SOCARPOR - Sociedade de Cargas Portuárias (Aveiro), S. A. e a GPA - Empresa de Trabalho Portuário de Aveiro - Associação, e, por outro, os trabalhadores que lhes prestam serviço desenvolvendo a sua atividade profissional na movimentação de cargas no mesmo porto, representados pelo Sindicato 2013 dos Trabalhadores dos Terminais Portuários de Aveiro, regendo, para além disso, nas matérias aqui disciplinadas, as relações entre os signatários.
- 2- Para efeitos de aplicação do presente AT consideram-se entidades empregadoras quer as empresas de estiva quer a empresa de trabalho portuário, signatárias.
- 3- Serão abrangidos pela presente convenção coletiva cerca de trinta trabalhadores e três entidades empregadoras.

Cláusula 2.^a

Área de aplicação

- 1- O presente AT aplica-se em todas as áreas portuárias a que corresponde a zona portuária do porto de Aveiro, ainda que exploradas em regime de concessão ou de licença, onde se realizem atividades de movimentação de cargas.
- 5- Para os trabalhadores dos quadros privativos de empresa e sem prejuízo das suas funções específicas são ainda áreas compreendidas no âmbito geográfico de aplicação deste AT, as instalações das respetivas entidades empregadoras, ainda que localizadas fora das áreas anteriormente referidas.

Cláusula 3.^a

Vigência

- 1- O presente AT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais.
- 2- As entidades outorgantes da presente convenção coletiva de trabalho declaram-se vinculadas pela mesma, logo que formalizada entre si.

- 3- O presente acordo vigora por um período de 24 meses, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes, renovando-se, caso não exista denúncia, sucessivamente por iguais períodos.
- 4- Excetua-se do disposto no número anterior a matéria relativa às cláusulas de expressão pecuniária, a qual terá a duração de um ano, com início de vigência em 01 de janeiro de cada ano.

Cláusula 4.^a

Denúncia e revisão

- 1- Este AT pode ser denunciado nos termos e com os efeitos legalmente previstos, com uma antecedência não superior a quatro meses relativamente ao respetivo termo de vigência.
- 2- A denúncia é feita mediante comunicação escrita dirigida à outra parte.
- 3- Não vale como denúncia a mera proposta de revisão deste AT, ainda que de conteúdo global, não determinando esta a aplicação do regime de sobrevivência e caducidade.
- 4- As propostas de revisão, total ou parcial, devem ser acompanhadas de fundamentação adequada e do articulado proposto, ficando a(s) entidade(s) a quem seja dirigida obrigada(s) a responder, por escrito e de modo fundamentado, aceitando, recusando ou formulando uma contraproposta, em prazo não superior a 30 dias após a receção da proposta, e devendo as negociações, quando a elas haja lugar, iniciar-se nos 10 dias subsequentes à receção da resposta.
- 5- Em caso de denúncia, o presente AT mantém-se em vigor, após o termo de vigência contratual, pelo prazo necessário à conclusão das negociações, o qual não poderá, em caso algum, ser superior a um ano.

CAPÍTULO II

Enquadramento profissional dos trabalhadores

Cláusula 5.^a

Âmbito de intervenção profissional

- 1- A intervenção dos trabalhadores compreende quaisquer tarefas legalmente qualificadas como trabalho portuário, bem como aquelas que correspondam às categorias constantes do presente AT.
- 6- No âmbito do poder de gestão da mão-de-obra pelas entidades empregadoras, podem estas encarregar os trabalhadores abrangidos por este AT de outras tarefas incluídas no âmbito da operação portuária, conforme definida pelo respetivo regime jurídico.

Cláusula 6.^a

Categorias profissionais

- 1- As categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente AT são as seguintes:
 - a) Encarregado geral;
 - b) Chefe de conferentes;
 - c) Trabalhador de base;

- d) Trabalhador indiferenciado.
- 2- Os Trabalhadores de base, sempre que solicitados, exercerão as funções especializadas de:
- a) Operador de equipamentos de movimentação vertical e horizontal;
 - b) Encarregado de estiva;
 - c) Conferente.
- 3- A descrição do conteúdo funcional de cada uma das categorias profissionais e funções especializadas previstas nos números anteriores constitui o Anexo I deste AT.
- 4- Os trabalhadores dos quadros das empresas de estiva e da empresa de trabalho portuário podem, nos termos da lei geral e caso possuam a necessária formação, desempenhar tarefas correspondentes às várias categorias profissionais.
- 5- A formação para o desempenho de tarefas específicas não determina a afetação exclusiva a essa tarefa, permanecendo o trabalhador obrigado à realização da generalidade das tarefas para as quais possua a necessária aptidão.
- 6- O âmbito das tarefas a desempenhar pelos trabalhadores compreende também aquelas que lhes sejam afins ou funcionalmente conexas, para as quais o trabalhador possua aptidão profissional.
- 7- As entidades empregadoras poderão, nos termos da lei e quando estritamente necessário, atribuir aos trabalhadores ao seu serviço a execução de tarefas não compreendidas no âmbito da respetiva categoria profissional, desde que o interesse da empresa o exija, o trabalhador disponha de formação profissional, se trate de um desempenho temporário e não se opere uma modificação substancial da posição do trabalhador, não podendo nunca esta faculdade determinar diminuição de retribuição.

CAPÍTULO III

Contratação

Cláusula 7.^a

Admissão de trabalhadores

- 1- A admissão de trabalhadores portuários pelas empresas de estiva e empresas de trabalho portuário, independentemente da modalidade contratual em causa, é decidida por essas empresas, nos termos da lei, e deste AT, de acordo com as respetivas necessidades e de forma a permitir o cumprimento das exigências legais em matéria de disponibilidade e utilização de recursos humanos.
- 2- A admissão de novos trabalhadores faz-se em regime de polivalência funcional.

Cláusula 8.^a

Requisitos específicos de admissão

Para além do previsto na lei geral, a admissão de trabalhadores depende da titularidade dos seguintes requisitos:

- a) Possuir, como escolaridade mínima, o 12.º ano ou equivalente;
- b) 18 anos de idade;

- c) Aproveitamento em prova de aptidão para o exercício da profissão, nomeadamente através de exames médico, psicotécnico e psicomotor de admissão ou outros, realizados para o efeito.

Cláusula 9.^a

Formação e qualificação profissional

- 1- O trabalhador que desenvolve a sua atividade profissional na movimentação de cargas deve receber periodicamente, da respetiva entidade empregadora, a formação profissional necessária ao desempenho adequado e em segurança das suas funções, a ministrar por entidades certificadas.
- 2- Para efeitos de cumprimento do disposto no número anterior, a entidade empregadora deve assegurar ao trabalhador formação inicial no momento do ingresso no mercado do trabalho portuário e formação profissional periódica visando a atualização de conhecimentos, sem prejuízo do direito individual à formação contínua prevista no artigo 131.º do Código do Trabalho.
- 3- Considera-se que possuem aptidões e qualificação profissional adequada para o exercício do trabalho portuário os trabalhadores que, à data da entrada em vigor da Lei n.º 3/2013, de 14 de Janeiro, pertencessem ao quadro permanente de empresa de estiva ou de empresa de trabalho portuário (ETP), bem como todos os demais trabalhadores que já tenham prestado àquelas entidades empregadoras a sua atividade profissional através do exercício de tarefas portuárias de movimentação de cargas, independentemente do respetivo regime contratual.

Cláusula 10.^a

Contratos de trabalho

- 1- Os contratos de trabalho revestirão qualquer uma das modalidades previstas na lei.
- 2- No caso do contrato de trabalho intermitente, o empregador deve observar, informar e cumprir todas as formalidades previstas na lei geral e na lei específica, no que a esta modalidade de contratação respeita.
- 3- Durante o período de inatividade, o trabalhador tem direito a uma compensação de valor correspondente a 20 % da retribuição base, a pagar pelo empregador com periodicidade igual à da retribuição.

Cláusula 11.^a

Requisição de trabalhadores à ETP

- 1- Sem prejuízo da manutenção da situação dos trabalhadores que deles façam parte à data de entrada em vigor do presente AT, nos quadros da GPA apenas existirá a categoria profissional de Trabalhador de Base.
- 2- Cabe à GPA a cedência de trabalhadores às empresas utilizadoras, de entre os trabalhadores ao seu serviço.
- 3- As requisições de cedência de trabalhadores serão feitas nos termos do regulamento da GPA.
- 4- Verificando a insuficiência de trabalhadores seus para cedência a empresas utilizadoras, poderá a GPA recorrer à celebração de contrato de utilização com empresa de trabalho temporário, ou

proceder à contratação direta de trabalhadores temporários, para posterior cedência àquelas empresas.

- 5- Nos casos referidos no número anterior, apenas poderão ser cedidos trabalhadores que preencham os requisitos referidos nas alíneas a) a c) da cláusula 8.^a e na cláusula 9.^a.
- 6- As empresas utilizadoras poderão celebrar com a GPA, acordos de cedência ocasional de trabalhadores.
- 7- O exercício temporário de funções correspondentes a categoria hierarquicamente superior não confere ao trabalhador o direito à titularidade da mesma após o termo do exercício dessas funções.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 12.^a

Organização e direção do trabalho

- 1- A organização, planificação, direção técnica e controlo das operações, bem como a direção e organização do trabalho, competem às empresas de estiva.
- 2- A afetação de trabalhadores portuários às operações e serviços é determinada pelas empresas de estiva, podendo, no decurso da operação, o número de trabalhadores afetos a cada operação ou a cada serviço ser aumentado ou diminuído em função da evolução do mesmo serviço ou de necessidades decorrentes da organização do trabalho.

Cláusula 13.^a

Disponibilidade dos trabalhadores

- 1- Os trabalhadores estarão disponíveis para a sua plena utilização durante todo o período de trabalho a que estão adstritos.
- 2- Em função das necessidades de gestão e organização racional do trabalho, as empresas de estiva poderão, dentro de cada turno ou período de trabalho, sem limitação quanto ao número de mudanças e independentemente da conclusão de cada serviço, deslocar quaisquer dos trabalhadores ao seu serviço no mesmo navio ou para outros navios ou atividades, exercendo as mesmas funções ou outras que lhes sejam determinadas, com observância das regras de segurança, sem que estes o possam recusar.

Cláusula 14.^a

Locais de trabalho

- 1- São considerados locais de trabalho e áreas funcionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente AT: a bordo de navios, embarcações e outros engenhos, estruturas ou aparelhos flutuantes suscetíveis de serem utilizados como meios operacionais de carga e/ou descarga de bens ou mercadorias ou transporte sobre água, os cais, terraplenos, armazéns, terminais, balanças, e, ainda os parques pertencentes ou operados pelas entidades empregadoras ou utilizadoras de mão-de-obra portuária, situados nas áreas a que se refere a cláusula 2.^a.

- 2- Serão também considerados locais de trabalho todos os que resultem da aplicação do disposto no n.º 2 da cláusula 2.ª do presente AT.

Cláusula 15.ª

Apresentação dos trabalhadores nos locais de trabalho

- 1- Os trabalhadores apresentar-se-ão, devidamente equipados, às horas de início dos períodos de trabalho determinados, no local específico de trabalho para que forem previamente designados, para a realização do trabalho que lhes for atribuído, de modo a que a hora de início daqueles períodos corresponda à hora de início efetiva das respetivas operações.
- 2- As entidades empregadoras indicarão aos trabalhadores, com a antecedência necessária e por meio adequado, o local de trabalho onde se deverão apresentar.
- 3- Quando não figurem nas indicações a que se refere o número anterior, ou na sua falta, os trabalhadores apresentar-se-ão nos locais de uso assinalados pela empresa a que os mesmos pertencam.
- 4- As condições de realização das comunicações referidas nos n.ºs 1 e 2 poderão constar de regulamento interno de empresa.
- 5- Durante o período de trabalho respetivo, os trabalhadores poderão ser deslocados pela empresa de estiva para outros navios ou serviços.

Cláusula 16.ª

Duração e organização do tempo de trabalho

- 1- Sem prejuízo do disposto no artigo 197.º do Código do Trabalho, o período normal de trabalho diário e semanal é de 8 e 40 horas, respetivamente.
- 2- Não releva para os limites de tempo de trabalho a prestação de trabalho em situações excecionais, tais como a prestação de trabalho em situação de incêndio, água aberta, encalhe, abalroamento ou outra situação de perigo iminente para os navios ou para a carga.
- 3- Quando as partes outorgantes da presente convenção coletiva de trabalho nisso venham a acordar, poderão ser adotados regimes diferentes de gestão dos tempos de trabalho, previstos na lei como dependendo de contratação coletiva.
- 4- A prestação de serviços integrantes do âmbito funcional do presente AT realizados nas autoestradas do mar e ainda naqueles outros tráfegos que estrategicamente se considerem importantes para a atividade do porto de Aveiro, será adequada, por forma a que possam iniciar-se nos horários de chegada dos navios ao porto, se essa for a pretensão.
- 5- O trabalho abrangido pelo presente AT poderá ser organizado por turnos.

Cláusula 17.ª

Horários de trabalho

- 1- Na organização e planificação dos serviços a realizar podem praticar-se os seguintes horários por períodos de trabalho:

- a) 1.º período – das 08h00 às 12h00 e das 13h00 às 17h00;
 - b) 2.º período – das 17h00 às 20h00 e das 21h00 às 24h00;
 - c) 3.º período – das 00h00 às 03h00 e das 04h00 às 08h00;
 - d) Prolongamento de período 17h00 às 20h00;
 - e) Prolongamento de período 00h00 às 03h00.
- 2- Os intervalos de descanso e para tomada de refeições são os seguintes:
- a) Almoço – das 12h00 às 13h00;
 - b) Jantar – das 20h00 às 21h00;
 - c) Ceia – das 03h00 às 04h00.
- 3- Havendo prosseguimento do trabalho sem interrupção nas horas de refeição, as entidades empregadoras facultarão aos trabalhadores o tempo necessário para tomar uma refeição, desde que a sua duração não seja inferior às fixadas no número anterior e esteja compreendida entre os seguintes limites:
- a) Almoço – das 12h00 às 14h00;
 - b) Jantar – das 20h00 às 22h00;
 - c) Ceia – das 03h00 às 05h00.
- 4- Nos dias 24 e 31 de dezembro haverá prestação de trabalho somente no 1.º período.

Cláusula 18.^a

Mobilidade do período normal diário de trabalho

- 1- Dada a natureza da atividade de movimentação de cargas, caracterizada, designadamente, pela ocorrência frequente de flutuações acentuadas de atividade portuária, as quais se traduzem em níveis muito diversos de solicitação de mão-de-obra portuária para os diferentes dias e períodos de trabalho de cada dia, todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AT e titulares de um contrato de trabalho sem termo aceitam cumprir o seu período normal diário de trabalho nos períodos 17h00-24h00 ou 17h00-20h00 sempre que nestes sejam colocados e o não tenham sido no primeiro período de trabalho (período 08h00-17h00).
- 2- O disposto no número anterior aplica-se ao trabalho prestado das 08h00 de segunda-feira às 00h00 de sábado, segundo os horários previstos na cláusula anterior, o qual será sempre considerado trabalho normal, com exceção do trabalho prestado nos períodos 00h00-08h00 e 00h00-03h00, que será considerado trabalho suplementar.
- 3- A eventual necessidade de prestação de trabalho em sábados, domingos e feriados obedecerá ao esquema horário dos períodos e intervalos de descanso fixados na cláusula anterior.

Cláusula 19.^a

Isenção de horário de trabalho

- 1- Podem ser isentos de horário de trabalho, em qualquer das modalidades legalmente admitidas, os trabalhadores da hierarquia dos quadros de empresa, bem como aqueles que desempenhem tarefas não compatíveis com a observância de horário de trabalho e, bem assim, os trabalhadores

da GPA na medida em que tal seja comprovadamente necessário para fazer face às necessidades das entidades utilizadoras.

- 2- A isenção de horário de trabalho depende de acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador, no qual será determinada a modalidade adotada, bem como a respetiva duração.
- 3- A denúncia do acordo de atribuição do regime de isenção do horário de trabalho por qualquer das partes deve ser feita por escrito, com a antecedência mínima de trinta dias em relação ao termo do prazo, sem o que o mesmo se considera automaticamente renovado.
- 4- O tempo de antecedência da denúncia a que se refere o número anterior pode ser reduzido.
- 5- O empregador poderá, em qualquer momento, resolver, sem necessidade de pré-aviso, o acordo de isenção de horário de trabalho com base no incumprimento, por parte do trabalhador, dos deveres inerentes a este regime.

Cláusula 20.^a

Regime da prestação do trabalho suplementar

- 1- É considerado trabalho suplementar aquele que seja prestado para além do período de trabalho considerado no presente AT como trabalho normal, designadamente nas horas de refeição, sábados, domingos e feriados, no 2.º e 3.º períodos de trabalho, e prolongamentos de períodos, salvo o prestado naquele (período 17h00/20h00/24h00) nos termos da cláusula 18^a ou, caso exista acordo de isenção de horário de trabalho, o que exceda o período de trabalho, diário ou semanal, a que essa isenção eventualmente tenha sido limitada.
- 2- A prestação do trabalho suplementar é obrigatória, salvo invocação e prova de motivo atendível para a sua dispensa.
- 3- Com a antecedência mínima de 7 dias, poderá o trabalhador requerer expressamente à sua entidade empregadora, invocando justificação, a sua não afetação a trabalho suplementar, por períodos não superiores a cinco dias úteis seguidos ou a dois períodos de descanso semanal consecutivos.
- 4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, desde que avisem os serviços competentes até às 14 horas do dia útil anterior, poderão os trabalhadores solicitar a sua não afetação a trabalho suplementar, podendo a entidade empregadora recusar esse pedido quando seja insuprível a respetiva necessidade de prestação de trabalho.
- 5- A duração anual do trabalho suplementar por trabalhador não pode exceder as 250 horas.
- 6- Em caso algum poderá a prestação de trabalho suplementar justificar a exigência de qualquer compensação ou retribuição adicional para além do previsto neste AT.
- 7- A afetação dos trabalhadores à prestação de trabalho suplementar, bem como a sua comunicação, é da competência da entidade empregadora.

Cláusula 21.^a

Descanso compensatório

- 1- Quando devido nos termos da lei, o descanso compensatório é marcado por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador ou, na sua falta, pela entidade empregadora, sem prejuízo do disposto no número seguinte:

- 2- Os trabalhadores que prestarem trabalho suplementar entre as 00h00 e as 08h00 só retomarão o trabalho depois de gozarem uma folga de, pelo menos, vinte e quatro horas consecutivas.
- 3- Coincidindo a folga a que se refere o número anterior com sábados, domingos ou feriados, o descanso será gozado em dia útil a ser acordado entre o trabalhador e a entidade empregadora/utilizadora.

Cláusula 22.^a

Descanso semanal

O dia de descanso semanal obrigatório é o Domingo, sendo o Sábado considerado dia de descanso complementar.

Cláusula 23.^a

Feridos obrigatórios e facultativos

- 1- São considerados «dias feriados» os que a lei consagra, ou os que venha a determinar como tal em legislação específica.
- 2- Os trabalhadores têm direito à terça-feira de carnaval e ao feriado municipal de Ílhavo.

Cláusula 24.^a

Faltas

- 1- «Falta» é a ausência do trabalhador durante o período de trabalho a que está obrigado.
- 2- As ausências inferiores a um período de trabalho são adicionadas para determinação da falta.
- 3- Para efeitos do regime de faltas aplicam-se as disposições da lei geral.

CAPÍTULO V

Remuneração e outras atribuições patrimoniais

Cláusula 25.^a

Conceito de retribuição

- 1- Consideram-se retribuição as prestações a que, nos termos da lei, deste AT, do contrato e demais normas que o regem, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.
- 2- A retribuição compreende a remuneração base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas.
- 3- O montante das prestações complementares e acessórias devidas nos termos deste AT, quando outra coisa não esteja expressamente determinada, é calculado a partir do valor correspondente à remuneração base.
- 4- Presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal paga ao trabalhador.

Cláusula 26.^a

Remuneração base mensal

- 1- A remuneração base mensal abrange a prestação de trabalho nos períodos de trabalho considerados no presente AT como trabalho normal, independentemente do horário de trabalho em que este seja prestado.
- 2- A remuneração base mensal é a estabelecida no Anexo II deste AT.

Cláusula 27.^a

Subsídio de mobilidade do período normal diário de trabalho

A aplicação, aos trabalhadores abrangidos pelo presente AT e titulares de um contrato de trabalho sem termo, do regime de mobilidade do período normal de trabalho previsto na Cl.^a18.^a confere aos mesmos o direito a auferir uma remuneração mensal complementar única e exclusiva desse regime, designada por Subsídio de Mobilidade do Período Normal Diário de Trabalho, no montante fixado no Anexo II deste AT.

Cláusula 28.^a

Remuneração do trabalho suplementar

Os montantes do acréscimo remuneratório pela prestação do trabalho suplementar são os fixados no Anexo II deste AT.

Cláusula 29.^a

Subsídio de isenção de horário de trabalho

- 1- O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a uma retribuição específica acordada entre o trabalhador e a entidade patronal.
- 2- O subsídio de isenção de horário de trabalho será calculado sobre o valor da remuneração base mensal da respetiva categoria.
- 3- As situações de impedimento por acidente de trabalho ou dispensa remunerada, incluindo férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, são consideradas para efeitos de atribuição do subsídio de IHT.
- 4- O subsídio a que se referem os números anteriores apenas é devido enquanto se mantiver a prestação de trabalho em regime de isenção de horário, sendo considerado para efeitos de remuneração do período de férias, bem como subsídio de férias e subsídio de Natal, proporcionalmente ao período de duração desse regime.

Cláusula 30.^a

Subsídio de alimentação

- 1- Os trabalhadores têm direito a auferir um subsídio de alimentação por cada período ou prolon-

gamento de período de trabalho efetivamente prestado ou, caso não sejam colocados, por cada dia útil em que estejam disponíveis para trabalhar.

- 2- Este subsídio não é devido durante as férias nem nas situações que determinem a perda de retribuição, bem como quando a alimentação seja providenciada pela entidade empregadora.
- 3- O valor deste subsídio é o fixado no Anexo II.

Cláusula 31.º

Subsídio de função

Em contrapartida do desempenho eventual ou permanente das funções especializadas previstas no n.º 2 da cláusula 6.ª e descritas no Anexo I deste AT, os Trabalhadores de Base auferirão a correspondente remuneração, designada Subsídio de Função, nos termos fixados no Anexo II deste AT.

Cláusula 32.º

Reembolso de despesas de transporte

- 1- A comunicação aos trabalhadores da respetiva colocação ou afetação será efetuada de modo a minimizar a necessidade de deslocações, e nos termos do regulamento interno aplicável, caso exista.
- 2- Quando, todavia, os trabalhadores, após a sua apresentação nos termos previstos na cláusula 15.ª, tenham de ser transferidos para outro local para prestar ou continuar a prestar o seu trabalho, designadamente quando, conforme previsto no n.º 5 da cláusula 15.ª, os trabalhadores sejam afetados pela empresa de estiva, no decurso do respetivo período de trabalho, a navios ou serviços localizados noutros terminais, caberá às entidades empregadoras fornecer o necessário transporte ou, em alternativa, reembolsar os trabalhadores dos respetivos custos, nos termos dos números seguintes.
- 3- Não havendo transportes coletivos ou havendo manifesta necessidade de deslocar os trabalhadores mais rapidamente, as empresas de estiva ou a empresa de trabalho portuário fornecerão transporte próprio ou de aluguer, ou, em alternativa, indicarão aos trabalhadores a transferir que deverão fazer uso do seu meio de transporte privativo.
- 4- Em caso de utilização, pelos trabalhadores, do seu transporte privativo, as entidades empregadoras reembolsarão os trabalhadores das correspondentes despesas, sendo o valor desse reembolso, para que seja praticável o respetivo processamento, fixado em termos médios, na base de 2/7 do preço médio da gasolina sem chumbo 95 octanas por quilómetro percorrido, segundo a seguinte fórmula:

$RDT = [2/7 \times PMG95 \times D]$, em que

- RDT é o montante do reembolso de despesas de transporte;
- PMG95 é o preço médio da gasolina sem chumbo 95 octanas em Portugal Continental, publicado pela Direção-Geral de Energia e Geologia, aferido à data de 30 de Junho ou de 31 de Dezembro anterior, e referente ao semestre terminado em cada uma dessas mesmas datas;
- 5- – D é a distância percorrida em quilómetros, considerando-se, nomeadamente, as seguintes distâncias entre terminais do porto de Aveiro: entre o Terminal Norte e o Terminal Sul – 11,5km; entre o Terminal Norte e o Terminal de Granéis Sólidos – 5 km; entre o Terminal Sul e o Terminal de Granéis Sólidos – 5 km.

- 6- Os montantes dos reembolsos (RDT) correspondentes às diversas distâncias serão atualizados semestralmente, em 30 de Junho e 31 de Dezembro de cada ano, em função da variação verificada, no semestre anterior, no indicador utilizado, mantendo-se durante os seis meses seguintes.

CAPÍTULO VI

Serviços mínimos

Cláusula 33.^a

Serviços mínimos

- 1- São considerados serviços mínimos indispensáveis, a assegurar pelo empregador ou outra entidade legalmente competente na área de jurisdição do porto, as operações portuárias nos seguintes casos:
- a) A movimentação da carga de um navio de 5 em 5 dias destinado a cada uma das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, sem interrupções, desde o momento, em que se iniciam as operações de descarga ou carga até à sua conclusão, e apenas com os intervalos e interrupções obrigatórias resultantes do estrito cumprimento das disposições previstas neste AT;
 - b) A movimentação de cargas destinadas às Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, que constituam produtos de abastecimento de géneros alimentícios, produtos deterioráveis e equipamentos sobressalentes para equipamentos de primeira necessidade (centrais elétricas públicas e grupos de bombagem para captação de água para a rede pública), caso, uns e outros, careçam indispensavelmente de ser objeto de carga no período de greve;
 - c) As operações que tenham por objeto medicamentos e artigos ou equipamentos de utilização ou consumo hospitalar;
 - d) A movimentação de mercadorias nocivas ou perigosas, desde que tecnicamente se comprove, via autoridade portuária, que a sua falta de movimentação em período de greve possa colocar em risco pessoas, estruturas ou equipamentos;
 - e) A carga e descarga de bens cuja espécie seja caracterizadamente pré-definida como essencial à economia nacional, desde que nos termos definidos no n.º 1 do artigo 537.º do Código do Trabalho se destinem à satisfação de necessidades sociais impreteríveis igualmente pré-determinadas com essa natureza;
 - f) As operações de carga ou descarga de mercadorias deterioráveis, desde que comprovadamente não tenha sido previsível a sua falta de movimentação no período de greve e deste facto resulte a sua deterioração e/ou a sua incapacitação;
 - g) As operações de carga ou descarga de animais vivos;
 - h) A movimentação de mercadorias destinadas à exportação (UE ou países terceiros) no prolongamento do período de efetiva prestação de trabalho, pelo máximo de 3 horas de trabalho efetivo, para exclusivos efeitos da conclusão das respetivas operações, prestação esta que será remunerada de acordo com a tabela em vigor;
 - i) O reacondicionamento de cargas que, por razões de segurança, se torne necessário efetuar em navios arribados;
 - j) As intervenções de carácter operacional cuja efetivação seja adequada e indispensável em caso de incêndio, abalroamento, água aberta e encalhe de navios;

- k) Todos os atos materiais indispensáveis para a efetivação das operações referidas nas alíneas anteriores, particularmente a (des)peagem de contentores e a baldeação.
- 2- Os meios humanos necessários para assegurar os serviços mínimos definidos no número anterior são os que se revelem tecnicamente adequados às operações portuárias neste contexto, nas necessárias condições de segurança, sendo estabelecidos pela entidade a quem competir a direção técnica das operações e comunicados ao sindicato subscritor do pré-aviso de greve nos prazos em vigor para as requisições de trabalhadores à GPA.
 - 3- O sindicato subscritor do pré-aviso deve designar os trabalhadores que ficam adstritos à prestação dos serviços referidos no n.º 1, dentro dos prazos que se encontram estabelecidos para a GPA afixar a escala de pessoal.
 - 4- Se o sindicato o não fizer, ou o fizer em termos insuficientes, devem as entidades referidas no n.º 1 proceder a essa designação.
 - 5- A inobservância do cumprimento da prestação dos serviços mínimos, por parte dos trabalhadores para tal designados, é considerada infração disciplinar grave.

CAPÍTULO VII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 34.^a

Segurança e saúde no trabalho

- 1- As entidades empregadoras dos trabalhadores portuários abrangidos por esta convenção coletiva de trabalho são obrigadas a assegurar os serviços legalmente previstos, bem como a cumprir todas as demais obrigações legais e regulamentares aplicáveis em matéria de segurança e saúde no trabalho.
- 2- Os trabalhadores devem cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidos na lei, em regulamentos ou determinadas pelo empregador.
- 3- Ouvido o sindicato, poderão as entidades empregadoras estabelecer um regime regulamentar de controlo do uso de estupefacientes e álcool que, primacialmente, vise e contribua para prevenir riscos de sinistralidade na execução do trabalho.

Cláusula 35.^a

Seguro de saúde grupo

- 1- As entidades empregadoras de trabalhadores portuários proporcionarão aos trabalhadores do seu quadro permanente, os benefícios decorrentes de um seguro de saúde.
- 2- A natureza das valências integradas por aquele seguro, bem como o valor de cobertura para cada uma delas, vigorará por um período de três anos, findo os quais as condições da apólice serão reavaliadas na perspetiva da sua melhoria.
- 3- Para a determinação da condição mínima aplicável a todos os trabalhadores do n.º 1 da presente cláusula, deverá ser ouvido o sindicato outorgante.

CAPÍTULO VIII

Comissão paritária e arbitragem

Cláusula 36.^a

Comissão paritária

- 1- É criada uma comissão paritária com competência para integrar lacunas e interpretar as disposições do presente AT.
- 2- A comissão é composta por:
 - a) Dois representantes da parte empregadora, sendo um deles, obrigatoriamente, membro permanente, e, outro, representante da empresa ou empresas diretamente envolvidas na divergência, se for caso disso;
 - b) Dois representantes da parte sindical.
- 3- Os membros da comissão serão designados pelas partes outorgantes nos 30 dias subseqüentes à publicação deste AT no *Boletim do Trabalho e Emprego*.
- 4- A comissão reúne sempre que convocada por qualquer das partes interessadas, com indicação prévia do assunto, sendo o método de trabalho a adotar definido na primeira reunião.
- 5- Na resolução de divergências de carácter operacional ou laboral, a decisão será tomada no prazo máximo de 24 horas, devendo, tanto quanto possível, ser fundamentada em pareceres técnicos de entidades especializadas.
- 6- A intervenção desta comissão entende-se sempre feita sem prejuízo da continuação da operação ou serviço objeto da sua intervenção.
- 7- A comissão pode funcionar com a falta de um representante de cada uma das partes empregadora e sindical e delibera sempre por uma maioria qualificada de 3/4 dos presentes, tendo cada membro, individualmente, um voto.
- 8- A intervenção na comissão, em representação das partes devidamente convocadas, depende de apresentação de credenciação.
- 9- A intervenção dos representantes, devidamente credenciados, vincula a parte representada, não havendo lugar a ratificação.
- 10- As decisões da comissão tomadas de acordo com a lei têm os efeitos nela previstos, nomeadamente quanto a integração de lacunas e interpretação de cláusulas deste AT.
- 11- Sempre que a comissão não obtenha decisão sobre as matérias que lhe sejam submetidas, as partes deverão recorrer à arbitragem, nos termos da cláusula seguinte.
- 12- A comissão funciona na sede da Autoridade Portuária, salvo acordo pontual em contrário.

Cláusula 37.^a

Arbitragem

Em caso de conflito relativo às matérias objeto do presente AT e que não possam ser dirimidos pela comissão paritária, as partes comprometem-se a recorrer à arbitragem, nos termos da lei.

CAPÍTULO IX

Atividade sindical na empresa

Clausula 38.^a

Exercício da atividade sindical

O exercício da atividade sindical nas empresas empregadoras far-se-á nos termos da lei.

CAPÍTULO X

Disposições finais e transitórias

Clausula 39.^a

Maior favorabilidade e prevalência de aplicação

- 1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as partes outorgantes desta convenção coletiva de trabalho reconhecem para todos os efeitos a natureza globalmente mais favorável do presente AT relativamente aos anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis ao setor, bem como em relação a outros acordos, protocolos e contratos de eficácia meramente obrigacional anteriormente celebrados.
- 2- O presente AT prevalece, no que respeita às relações de trabalho compreendidas no seu âmbito de aplicação, sobre quaisquer outros instrumentos de regulamentação coletiva ou outros acordos, protocolos e contratos de eficácia meramente obrigacional anteriormente celebrados, potencialmente aplicáveis no mesmo âmbito, ou em parte do mesmo âmbito, ficando, assim, afastada a aplicação desses outros instrumentos de regulamentação coletiva, acordos, protocolos e contratos de eficácia meramente obrigacional.
- 3- Os direitos, regalias ou vantagens concedidos ao abrigo de práticas, usos, costumes ou acordos particulares consideram-se integralmente consumidos pelo regime constante do presente AT, não podendo, em qualquer caso, ser invocados contra a aplicação de qualquer das suas cláusulas.

Cláusula 40.^a

Remissão para a lei

- 1- Em tudo quanto, neste AT, for omissa, são aplicáveis as disposições legais supletivas vigentes, sem prejuízo da eficácia e da prevalência das decisões que forem tomadas pela Comissão Paritária nos termos previstos na cláusula 36.^a.
- 2- As remissões que no presente AT se fazem para a lei geral ou para a legislação em vigor entendem-se como feitas para o Código do Trabalho, legislação complementar e legislação específica do setor.

ANEXO I

Categorias profissionais e funções especializadas

SECÇÃO I

Categorias profissionais

Para efeitos de definição do conteúdo funcional das categorias profissionais dos trabalhadores portuários abrangidos pelo acordo coletivo de trabalho, de que o presente anexo faz parte integrante, considera-se que:

- 1- O Encarregado Geral é o profissional que, exclusivamente integrado no quadro privativo da empresa de movimentação de cargas, superiormente planifica, dirige, coordena e orienta todos os serviços com vista à organização e adaptação da política definida pela empresa e em colaboração com os restantes setores da mesma, e ao qual, zelando pela aplicação das melhores práticas, compete, nomeadamente:
 - a) Avaliar o desempenho dos trabalhadores, que estão sob a sua dependência hierárquica;
 - b) Analisar os desvios de produtividade e reportar os motivos justificativos à entidade empregadora;
 - c) Promover a formação de equipas de trabalho, e dirigir o trabalho por elas executado nos navios e/ou serviço que dele dependam;
 - d) Fiscalizar e promover o cumprimento das regras de segurança no trabalho e de outras disposições normativas, nomeadamente o AT em vigor, propondo as alterações que possam melhorar ou assegurar a regularidade da correta execução do trabalho;
 - e) Colaborar na planificação do serviço, nas requisições e substituição de pessoal e no controlo e utilização de máquinas e demais ferramentas inerentes às tarefas a executar;
 - f) Pode ainda, nos termos da lei geral, sempre e quando a empresa entenda que a situação o justifica, desempenhar a função especializada afim ou funcionalmente ligada de Encarregado de Estiva, não implicando tal fato desvalorização profissional.
- 2- O Chefe de Conferentes é o profissional que, exclusivamente integrado no quadro privativo da empresa de estiva e na dependência direta do Encarregado Geral, dirige e orienta todos os serviços inerentes à operação portuária de conferência, executando os competentes relatórios e o fecho de todos os processos de operações, sem prejuízo de, nos termos da lei geral, sempre e quando a empresa entenda que a situação o justifica, desempenhar a função especializada afim ou funcionalmente ligada de Conferente, não implicando tal fato desvalorização profissional.
- 3- O Trabalhador de Base é o profissional a quem compete:
 - a) A bordo, compete-lhe o exercício das funções de conferência, estiva e desestiva, peagem e despeagem quando não efetuadas pela tripulação do navio e outras operações complementares previstas e ou não excluídas por lei, nomeadamente cargas e descargas de matérias sólidas, líquidas e liquefeitas, manobra com quaisquer tipos de máquinas incluindo as de sucção, pórticos, empilhadores, bulldozers, pás mecânicas, gruas de bordo, guindastes, guinchos; condução de veículos a bordo; limpeza de porões ou tanques, vazador de graneis, operador de graneis líquidos, montar mangueiras, coser sacaria, apanha dos derrames para aproveitamento de carga, arrumação de madeiras ou paletas, movimentação de ferramentas e equipamentos;
 - b) Também a bordo, posicionando-se em local que lhe permita a completa e simultânea visibilidade do porão e do operador de equipamento de elevação instalado no navio ou no cais,

coordenar (Portaló) o movimento das lingadas de e para bordo, através de sinais manuais cuja observância é obrigatória por parte dos trabalhadores e do manobrador do equipamento, assegurando que, com tal coordenação, se evitem danos aos trabalhadores, à carga ou ao navio;

- c) No cais, terraplano, terminais ou armazéns, quando neles (armazéns) for solicitado a prestação de serviços, compete-lhe exercer as funções de conferência, lingação e ou deslingação, manuseamento e movimentação de produtos e mercadorias e demais operações complementares previstas e ou não excluídas por lei, cargas e descargas de matérias sólidas, líquidas e liquefeitas, desde que utilizando qualquer meio de movimentação, apartação, marcação e separação das mercadorias; manobra com quaisquer tipo de máquinas incluindo as de sucção, pórticos de cais e de parque, gruas, guindastes, empilhadores, pás mecânicas e buldozers; condução de veículos enquanto carga e no momento da movimentação de/ ou para bordo; movimentação de ferramentas e equipamentos, incluindo guindastes; colabora na reparação de equipamentos que, quando afetos à operação e por qualquer motivo, interrompam a respetiva atividade;
- d) Deve ainda, quando solicitado, exercer as funções especializadas a que se refere o n.º 2 da cláusula 6.ª e a Secção II do presente anexo.

4- O **Trabalhador Indiferenciado** é o trabalhador que desempenhará todas as tarefas de movimentação de cargas portuárias, excluindo todas as que exijam qualquer especialização própria e ou individualizada dos trabalhadores de base, durante o período para que tiverem sido contratados.

SECÇÃO II

Funções Especializadas

1- Os trabalhadores de base, desde que comprovadamente aptos para o efeito, e para isso solicitados, exercerão as seguintes funções especializadas:

A- Operador de equipamentos de movimentação vertical e horizontal – a quem compete operar com os meios mecânicos de movimentação horizontal e vertical existentes a bordo ou em cais, fixos ou móveis, sejam gruas, guindaste, guinchos, pórticos de cais e de parque, empilhadores, buldozers, pás mecânicas ou qualquer outro tipo de equipamento, quer seja movimentado ou acondicionado por meio de força motriz ou braçal, camiões, tratores ou qualquer outro tipo de veículo automóvel. Compete-lhe deslocar por esses meios a bordo, no cais, terminais de contentores, terraplenos ou armazéns, quaisquer mercadorias ou equipamentos suscetíveis de movimentação por tal processo. Compete-lhe ainda zelar pela manutenção e conservação das máquinas que lhe sejam distribuídas e dar conhecimento ao seu superior hierárquico de quaisquer deficiências que verifique.

B- Encarregado de estiva – a quem compete:

- a) Na dependência dos superiores hierárquicos, distribuir pelos trabalhadores as tarefas de cada um, assegurar a regularidade da prestação de serviços e responder pela inobservância de disposições normativas de que tenha ou deva ter conhecimento
- b) Controlar nos navios a substituição do pessoal ou de materiais necessários, dando de imediato seguimento, consoante seus aspetos no decurso das operações e com elas relacionadas;
- c) Anotar, informar de imediato e responder perante os seus superiores hierárquicos sobre avarias e sinistros decorrentes das operações na movimentação de cargas;
- d) Assegurar aos trabalhadores portuários de base e indiferenciados as condições e o apoio indispensável ao cabal desempenho das suas tarefas.

C- Conferente - a quem compete:

- a) Conferir todas as mercadorias e unidades de carga/descarga, assegurando-se da sua perfeita identificação e anotando todas as anomalias verificadas no seu estado;
 - b) Distribuir as cargas de acordo com os destinos e as instruções recebidas;
 - c) Controlar e colher o resultado das pesagens efetuadas;
 - d) Medir e obter a cubicagem dos volumes medidos, relacionar avarias, faltas e deficiências apresentadas pela carga;
 - e) Verificar e anotar as avarias das unidades de carga e sua localização;
 - f) Selar contentores ou outras unidades de carga, verificar a existência e inviolabilidade do respetivo selo e fazer observações em conformidade;
 - g) Utilizar os meios informáticos necessários e à disposição no âmbito da operação portuária de conferência;
 - h) Dar conhecimento imediato ao superior hierárquico de todas as ocorrências relacionadas com o serviço;
 - i) Identificar-se em todos os documentos por si movimentados.
- 5- Constitui obrigação das entidades empregadoras/utilizadoras promover ações de formação profissional apropriada que abranja todas as funções especializadas, de forma a possibilitar a aptidão a todos os trabalhadores, derivando dessa formação as qualificações necessárias ao seu efetivo exercício, beneficiando por um lado, os trabalhadores pela atividade diversificada das ações e, por outro, as operações e ou serviços em ganhos de operacionalidade e produtividade resultante dessa polivalência.
- 6- Na intervenção esporádica de algum tipo de equipamento pesado ou com elevado grau de sofisticação, não pertencente às empresas utilizadoras, é permitida a sua movimentação pelo seu operador habitual.

ANEXO II

Condições retributivas

Cláusula 1.^a

Remuneração base mensal

- 1- A retribuição base mensal do trabalho normal a que se refere a Cláusula 26.^a do AT é, para cada uma das categorias profissionais, a seguinte:
- a) Encarregado Geral – €1.605,00;
 - b) Chefe de Conferentes – €1.575,00;
 - c) Trabalhador de Base:
 - Nível I – €1.500,00;
 - Nível II – €1.350,00;
 - Nível III – €1.200,00;
 - Nível IV – €1.050,00;
 - Nível V – €850,00;

Nível VI – €750,00;

d) Trabalhador Indiferenciado – €660,00.

- 2- A progressão na carreira de Trabalhador de Base efetuar-se-á em função da avaliação do seu desempenho, da disponibilidade manifestada para a execução das tarefas inerentes à atividade que exerce e do cumprimento dos seus deveres funcionais, efetuada pela entidade empregadora, ouvindo para o efeito, as suas respetivas hierarquias.

Cláusula 2.^a

Subsídio de mobilidade do período normal diário de trabalho

O valor do subsídio de mobilidade do período normal diário de trabalho a que se refere a cláusula 27.^a do AT é de €280,00 mensais.

Cláusula 3.^a

Remuneração do trabalho suplementar

Os montantes do acréscimo remuneratório pela prestação do trabalho suplementar, a que se refere a cláusula 28.^a do AT, são os seguintes (valores em euros por período de trabalho):

Dias Úteis

Período	Encarregado Geral Chefe Conferentes	Enc. Estiva Conferente	I	II	III	IV	V	VI
17.00/20.00	28,69 €	28,14 €	27,32 €	25,02 €	22,72 €	20,41 €	17,34 €	15,81 €
17.00/24.00	58,91 €	57,78 €	56,10 €	51,37 €	46,64 €	41,92 €	35,61 €	32,46 €
00.00/03.00	41,80 €	41,00 €	39,81 €	36,46 €	33,10 €	29,75 €	25,27 €	23,04 €
00.00/07.00	76,98 €	75,51 €	73,31 €	67,13 €	60,95 €	54,78 €	46,54 €	42,02 €
12.00/13.00	19,26 €	18,89 €	18,34 €	16,80 €	15,12 €	13,61 €	12,25 €	11,03 €
20.00/21.00	26,07 €	25,57 €	24,83 €	22,74 €	20,47 €	18,42 €	16,58 €	14,92 €
03.00/04.00	38,47 €	37,74 €	36,64 €	33,56 €	30,20 €	27,18 €	24,46 €	22,01 €
07.00/08.00	19,31 €	18,94 €	18,39 €	16,85 €	15,17 €	13,65 €	12,29 €	11,06 €
Sábados / Domingos / Feriados								

Período	Encarregado Geral Chefe Conferentes	Enc. Estiva Conferente	I	II	III	IV	V	VI
08.00/12.00	64,43 €	63,20 €	61,36 €	56,19 €	51,02 €	45,85 €	38,95 €	35,51 €
08.00/17.00	96,68 €	94,84 €	92,08 €	84,32 €	76,56 €	68,80 €	58,46 €	53,28 €
17.00/20.00	64,75 €	63,52 €	61,67 €	56,47 €	51,28 €	46,08 €	39,15 €	35,69 €
17.00/24.00	129,37 €	126,92 €	123,21 €	112,83 €	102,44 €	92,06 €	78,22 €	71,30 €
00.00/03.00	101,43 €	99,50 €	96,60 €	88,46 €	80,32 €	72,18 €	61,32 €	55,90 €
00.00/07.00	155,44 €	152,48 €	148,04 €	135,56 €	123,09 €	110,61 €	93,98 €	85,66 €
12.00/13.00	44,71 €	43,86 €	42,58 €	39,00 €	35,10 €	31,59 €	28,43 €	25,59 €
20.00/21.00	59,93 €	58,79 €	57,08 €	52,29 €	47,06 €	42,35 €	38,12 €	34,31 €
03.00/04.00	77,81 €	76,32 €	74,10 €	67,88 €	61,09 €	54,98 €	49,48 €	44,53 €
07.00/08.00	38,93 €	38,19 €	37,08 €	33,97 €	30,57 €	27,51 €	24,76 €	22,28 €

Cláusula 4^a

Subsídio de Alimentação

O valor do Subsídio de Alimentação a que se refere a cláusula 30.^a do AT é de €9,78 por cada dia, período ou prolongamento de período em que seja devido.

Cláusula 5.^a

Subsídio de função

- 1- Pelo exercício pontual de qualquer das funções especializadas a que se referem o n.º 2 da cláusula 6.^a do AT e a Secção II do Anexo I do AT, mas sem prejuízo do disposto no número seguinte, os Trabalhadores de Base terão direito a um acréscimo remuneratório, designado Subsídio de Função, por cada período ou prolongamento de período de trabalho em que exerçam as correspondentes funções, correspondente a 15 % da trigésima parte da respetiva retribuição base mensal.
- 2- Caso o exercício das funções especializadas a que se referem o n.º 2 da cláusula 6.^a do AT e a Secção II do Anexo I do AT seja reiterado, mantendo-se por período não inferior a um mês, será devido, por esse exercício, um acréscimo remuneratório mensal, também designado Subsídio de Função, correspondente a 6 % da retribuição base mensal.
- 3- O desempenho destas funções especializadas em tempo considerado pelo AT como de trabalho suplementar é remunerado de acordo com o número 1.

Gafanha da Nazaré, 01 de Julho de 2013.

Pela AVEIPORT - Sociedade Operadora Portuária de Aveiro, L.^{da}.,

Maria Marcília de Brito Montenegro, na qualidade de gerente:

Adolfo José Rodrigues Paião, na qualidade de gerente:

Pela SOCARPOR - Sociedade de Cargas Portuárias (Aveiro), S. A.

Amândio Diniz Ferreira Canha, na qualidade de mandatário:

Pela GPA - Empresa de Trabalho Portuário de Aveiro - Associação,

Paulo Raúl da Cunha Monteiro de Sá, na qualidade de Vogal da Direção:

Fernando Hélder Ferreira da Costa Curval, na qualidade de Vogal da Direção:

Pelo Sindicato 2013 dos Trabalhadores dos Terminais Portuários de Aveiro,

Rui Manuel da Cruz Oliveira, representante mandatado pela Comissão Diretiva e Instaladora para o efeito:

João Paulo Conde Rodrigues, representante mandatado pela Comissão Diretiva e Instaladora para o efeito:

Depositado em 17 de julho de 2013, a fls 140 do livro 11, com o n.º 61/2013, nos termos do artigo 494.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a LATICOOP – União das Cooperativas de Produtores de Leite Entre Douro e Mondego, URCL e outras e o SETAA – Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas – Revisão global

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no [BTE - Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 23, de 22 de junho de 2009](#), [n.º 13, de 8 de abril de 2010](#) e [n.º 16, de 29 de abril de 2011](#).

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1ª

Área e âmbito

- 1- O presente acordo coletivo de trabalho, adiante designado por AT, aplica-se em todo o território nacional, obriga, por um lado, a LATICOOP - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., a Laticoop SGPS - Unipessoal, L.^{da} e Terra a Terra -

Produtos Agrícolas, L.^{da}, e por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas e representados pelo SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

- 2- A presente convenção aplica-se aos sectores de comércio por grosso de leite, bovinicultura, serviços de apoio ao agricultor e manutenção e reparação de equipamentos e veículos.
- 3- A presente convenção abrange 3 empresas, num total de 135 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

- 1- O presente AT entra em vigor nos termos da lei.
- 2- O prazo de vigência deste acordo é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte.
- 3- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, produzindo efeitos em 1 de Janeiro de cada ano.
- 4- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.
- 5- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.
- 6- As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar a partir do prazo fixado no número anterior.
- 7- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.
- 8- Enquanto esta convenção não for alterada ou substituída no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes dos n.ºs 2 e 3.

CAPÍTULO II

Admissão, classificação e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

- 1- Só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:
 - a) Idade não inferior a 16 anos;
 - b) Escolaridade mínima imposta por lei;
 - c) Possuírem cédula ou carteira profissional, devidamente atualizada, sempre que o exercício da profissão esteja legalmente condicionado por essa exigência.
- 2- A escolaridade mínima ou as habilitações específicas referidas neste AT serão dispensadas:
 - a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente AT estejam ao serviço do empregador;

- b) Aos trabalhadores que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes às de qualquer das profissões previstas nos anexos do presente AT.

Cláusula 4.^a

Condições específicas de admissão

As condições específicas de admissão constam do anexo II.

Cláusula 5.^a

Classificação profissional

- 1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias profissionais ou graus constantes do anexo I.
- 2- Compete à comissão paritária, a pedido das associações sindicais ou do empregador, deliberar sobre a criação de novas profissões ou categorias profissionais, que passarão a fazer parte integrante do presente AT, após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, competindo-lhe igualmente definir as respetivas funções e enquadramentos.

Cláusula 6.^a

Período experimental

- 1- A admissão dos trabalhadores será feita com um período experimental:
 - a) De 60 dias para a generalidade dos trabalhadores, podendo alargar-se a 90 dias no caso de frequência de ações de formação profissional;
 - b) De 180 dias para os trabalhadores que exercem cargos de complexidade técnica ou de elevado grau de responsabilidade;
 - c) De 240 dias para o pessoal da direção e quadros superiores.
- 2- No caso de admissão de trabalhadores com contrato a termo, o período experimental será de 30 ou de 15 dias, consoante o prazo de contrato seja superior ou até seis meses, respetivamente.
- 3- As condições de prestação de trabalho previstas no número anterior deverão constar de documento escrito assinado pelas partes.
- 4- Os trabalhadores podem despedir-se ou ser despedidos durante o período experimental sem que haja lugar a aviso prévio ou indemnização.
- 5- Findo o período de experiência, a admissão torna-se efetiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

Cláusula 7.^a

Admissão para substituição

- 1- A admissão de qualquer trabalhador para substituir temporariamente outro considera-se feita a

título provisório.

- 2- O contrato deve ser celebrado pelo período correspondente à duração previsível do impedimento.
- 3- A categoria, escalão ou grau profissional do trabalhador substituto não poderá ser inferior à do substituído.
- 4- Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas, ser-lhes-á dada preferência, desde que reúnam as condições exigidas, salvo se, dentro da organização, existir qualquer outro trabalhador candidato ao lugar nas condições exigidas. Neste caso, o trabalhador contratado provisoriamente terá de qualquer modo assegurada a sua colocação dentro da organização na vaga que se verificar.

Cláusula 8.^a

Acesso

- 1- Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador à categoria, grau ou escalão superior da mesma categoria ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia superior.
- 2- Os trabalhadores das categorias divididas em escalões ascenderão ao escalão superior decorridos três anos de permanência nesse escalão de acordo com o anexo II.

Cláusula 9.^a

Carreira profissional

A carreira profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente AT é regulamentada no anexo II.

Cláusula 10.^a

Enquadramento

As profissões e categorias previstas são enquadradas em níveis de remunerações nos termos constantes do anexo III.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 11.^a

Deveres do empregador

São deveres do empregador:

- a) Cumprir as cláusulas deste AT;
- b) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de segurança, higiene e prevenção de doenças profissionais;
- c) Não exigir dos trabalhadores a execução de atos ilícitos ou contrários a princípios deontoló-

- gicos objetivamente definidos pelas entidades legalmente reconhecidas para o efeito ou que violem inequivocamente normas de segurança;
- d) Não deslocar nenhum trabalhador para serviços manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais e físicas, salvo nos casos previstos na lei;
 - e) Garantir aos trabalhadores a frequência de cursos de formação ou de especialização profissional promovidos pelas organizações outorgantes;
 - f) Dispensar, nos termos legais, os dirigentes, delegados sindicais e ou trabalhadores com funções em instituições de segurança social para o exercício dos seus cargos sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua atividade profissional;
 - g) Exigir do trabalhador investido em funções de chefia ou fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens;
 - h) Prestar aos sindicatos outorgantes os esclarecimentos que lhe sejam pedidos relacionados com os interesses dos trabalhadores;
 - i) Quando expressamente solicitado, por escrito, pelo trabalhador, proceder à cobrança e enviar ao sindicato respetivo a importância da sua quotização sindical até ao dia 20 do mês seguinte a que diz respeito;
 - j) Autorizar, sempre que solicitada pelos respetivos sindicatos, a divulgação de quaisquer informações relativas às atividades dos mesmos;
 - k) Pôr à disposição dos trabalhadores locais adequados para a afixação de documentos informativos de carácter sindical e não pôr quaisquer dificuldades à sua entrega ou difusão, mas sempre sem prejuízo do normal funcionamento da empresa;
 - l) Facultar local para reuniões para os trabalhadores sempre que estes o solicitem, sem prejuízo do normal funcionamento da empresa;
 - m) Passar atestados de competência e comportamento profissional aos seus trabalhadores quando por estes solicitados, donde constem, além da categoria, a data de admissão e o respetivo vencimento;
 - n) Segurar todos os trabalhadores durante o período de trabalho.

Cláusula 12.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É vedado ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador de qualquer forma direta ou indireta, salvo nos casos previstos na lei;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos restantes trabalhadores;
- d) Baixar a categoria do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 34.a;

- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
 - g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
 - h) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
 - i) Opor-se a que os dirigentes dos sindicatos outorgantes ou os seus representantes, devidamente credenciados, entrem nas instalações da empresa quando no exercício das suas funções;
 - j) Impedir a eficaz atuação do delegado sindical, designadamente a afixação de avisos ou comunicados de interesse para os trabalhadores e os contatos daquele diretamente com estes no local de trabalho, num período de uma hora subsequente ao tempo do período normal de trabalho.
- 2- Os trabalhadores, sem prejuízo da normalidade da laboração e funcionamento dos serviços de natureza urgente, têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.
- 3- As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.
- 4- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar ao empregador e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora a que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as cláusulas do presente AT;
- b) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens que lhes sejam confiados;
- c) Ter para com os outros trabalhadores as atenções e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos necessários no desempenho das funções;
- d) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas ou sugerir o seu aperfeiçoamento, salvo na medida em que se mostre contrário aos seus direitos e garantias;
- e) Cumprir as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- f) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- g) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com o empregador e cooperativas associadas, salvo acordo em contrário;

- i) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos do empregador cuja revelação possa causar prejuízos à mesma, nomeadamente técnicas, métodos e processos de fabricos ou condições de comercialização, sem prejuízo do direito de os trabalhadores, através das vias adequadas, assegurarem os seus direitos ou cooperarem nos atos tendentes à melhoria da produtividade;
- j) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu horário, sem que sejam substituídos ou sem que o responsável direto providencie no mais curto espaço de tempo a sua substituição, por forma que a sua permanência não ultrapasse o período seguinte, se desse abandono resultarem danos diretos e imediatos sobre pessoas, equipamentos e matérias-primas

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 14.^a

Horário de trabalho - Definição e fixação

- 1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e de termo do período de trabalho diário normal, bem como a dos intervalos de descanso diários.
- 2- Compete ao empregador estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos legais e do presente AT.
- 3- Os períodos e regimes de funcionamento, os períodos normais de trabalho e os horários de trabalho serão considerados por atividades e, dentro de cada uma destas, por estabelecimentos ou instalações, sendo fixados dentro dos condicionalismos previstos na lei e neste AT.

Cláusula 15.^a

Tipos de horário

Para os efeitos deste AT, entende-se por:

- a) Horário normal aquele em que existe um único horário e cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso, são fixas;
- b) Horário especial aquele em que, respeitando a duração máxima diária e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia e ou o intervalo para a refeição poderá ser aumentado de acordo com as exigências de serviço, com descanso semanal variável mas coincidente com o domingo pelo menos de dois em dois meses;
- c) Horário desfasado aquele em que, para o mesmo posto de trabalho, existem dois ou mais horários de trabalho com início e termo diferentes e com sobreposição parcial entre todos eles não inferior a duas horas;
- d) Horário de turnos aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários de trabalho que se sucedem e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida. O horário de turnos será em regime de laboração contínua quando praticado em postos de trabalho de estabelecimentos em relação aos quais está dispensado o encerramento.

Cláusula 16.^a

Período normal de trabalho

- 1- Sem prejuízo de horários de trabalho de menor duração já praticados, o período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este AT será de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, podendo, todavia, os trabalhadores do comércio trabalhar até às 13 horas de sábado se para tal derem o seu acordo expresso por escrito.
§ único: A título experimental e até 30 de junho de 2014, os trabalhadores do comércio poderão trabalhar até às 19 horas de sábado, se para tal derem o seu acordo expresso por escrito.
- 2- A duração do trabalho normal diário não poderá exceder oito horas.
- 3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 15.^a, o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.
- 4- Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efetivo.
- 5- Só poderão prestar trabalho no regime de horário especial os trabalhadores afetos à receção, transporte, concentração, classificação do leite recolhido, vulgarização, colheita de amostras, inseminação artificial e distribuição de mercadorias e produtos.
- 6- A todos os trabalhadores são garantidas semanalmente as horas de trabalho correspondentes à duração máxima de trabalho normal em cada semana.

Cláusula 17.^a

Trabalho por turnos

- 1- O empregador obriga-se a fixar, em Janeiro de cada ano, as escalas anuais.
- 2- Os turnos deverão ser organizados, na medida do possível, de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores, por forma que, no mínimo, em cada ano, o dia de descanso semanal coincida com o domingo uma vez de dois em dois meses.
- 3- As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turnos após um período de descanso semanal.
- 4- A alteração da escala anual de turnos só pode ser feita após parecer favorável dos delegados sindicais ou, na sua falta, pelo sindicato respetivo.
- 5- Podem ser efetuadas trocas de turno entre trabalhadores da mesma especialidade e categoria profissional desde que acordadas entre os trabalhadores interessados e previamente comunicadas ao empregador.
- 6- Sempre que a natureza do serviço o permita, os turnos deverão ter folgas fixas com descanso semanal coincidente com o domingo.

Cláusula 18.^a

Trabalho suplementar

- 1- Considera-se suplementar todo o trabalho prestado fora do período normal de trabalho diário.
- 2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:
 - a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
 - b) O trabalho prestado para compensar suspensões de atividade de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o empregador e o trabalhador.
- 3- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, por motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.
- 4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior deficientes, mulheres grávidas ou com filhos com idade inferior a 10 meses e ainda os trabalhadores menores.
- 5- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e fique impossibilitado de tomar normalmente a refeição no seu período de descanso ou intervalo respetivo, o empregador deverá fornecer-lha ou reembolsá-lo nos termos da cláusula 36.^a.
- 6- Não se poderá recorrer a trabalho suplementar como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho com carácter permanente.
- 7- Sempre que o trabalhador tenha de efetuar trabalho suplementar, antes ou depois do trabalho normal, o empregador suportará o custo decorrente do transporte de ou para a empresa, caso se verifique a impossibilidade de utilização do meio normal de transporte, por parte do trabalhador, no período de cinquenta minutos após o termo ou início do trabalho suplementar.
- 8- Encontrando-se o trabalhador em período de descanso, o empregador assumirá o encargo do transporte de e para a empresa.
- 9- Desde que o trabalhador utilize viatura própria, para os efeitos do disposto nos n.ºs 7 e 8, a empresa terá de observar o disposto no n.º 7 da cláusula 36.^a.

Cláusula 19.^a

Limite do trabalho suplementar

O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio-dia de descanso complementar.

Cláusula 20.^a

Trabalho noturno

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

CAPÍTULO V

Retribuição de trabalho

Cláusula 21.^a

Definição e âmbito

- 1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos da lei e do presente AT, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.
- 2- A retribuição ilíquida mensal compreende, para além da retribuição base, não inferior à tabela salarial do anexo III, as diuturnidades, o abono para falhas, as comissões, os subsídios de turno, de férias e de Natal, a isenção do horário de trabalho e a antiguidade.

Cláusula 22.^a

Local, forma e data do pagamento da retribuição

- 1- O empregador procede ao pagamento da retribuição até ao fim do último dia útil de cada mês, durante o período normal de trabalho e no lugar onde o trabalhador exerce a sua atividade, salvo acordo em contrário.
- 2- No ato de pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento donde constem o nome completo, a categoria profissional, o número de inscrição na previdência, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminando as importâncias relativas a trabalho normal e a trabalho suplementar ou a trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 23.^a

Diuturnidades

- 1- Às remunerações mínimas fixadas pela tabela salarial constante do presente AT para os trabalhadores em regime de tempo completo será acrescida uma diuturnidade de 3 % sobre a remuneração prevista para o nível VII da tabela salarial, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.
- 2- O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissão ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório.
- 3- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário de trabalho completo, nos termos do disposto no n.º 1.

- 4- A antiguidade para os efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 3 conta-se a partir do ingresso na respetiva profissão ou categoria profissional.

Cláusula 24.^a

Subsídio de Natal

- 1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AT terão direito a receber, pelo Natal, um subsídio de montante igual a um mês de retribuição.
- 2- O seu pagamento será efetuado até ao dia 15 de dezembro do ano a que diz respeito.
- 3- Aos trabalhadores com baixa médica ou acidente de trabalho será assegurado o subsídio integral, devendo o empregador complementar os montantes recebidos a esse título das instituições de segurança social ou empresa seguradora.
- 4- Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar receberão no ano da incorporação ou no ano de regresso tantos duodécimos quanto os meses em que prestaram trabalho.
- 5- No ano de admissão, os trabalhadores receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.
- 6- Os trabalhadores contratados a termo receberão o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.
- 7- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 25.^a

Subsídio de turno

- 1- Todos os trabalhadores integrados em regime de turnos com três ou mais turnos rotativos terão direito a um subsídio de 15 %. No caso de haver apenas dois turnos, esse subsídio será de 11 %. A incidência será sobre a remuneração certa mínima correspondente à categoria profissional do trabalhador.
- 2- Apenas terão direito ao subsídio de turno referido no n.º 1 os trabalhadores que prestem serviço nas seguintes circunstâncias, cumulativamente:
 - a) Em regime de turnos rotativos (de rotação contínua ou descontínua);
 - b) Com um número de variante de horário de trabalho semanal igual ou superior ao número de turnos a que se refere o subsídio de turno considerado.
- 3- Não haverá lugar a subsídio de turno sempre que o subsídio por trabalho noturno seja mais vantajoso.

Cláusula 26.^a

Remuneração do trabalho suplementar em dia útil

- 1- O trabalho suplementar em dia útil é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

A- Até 31 de julho de 2014 - de acordo com artigo 268.º, n.º 1, alínea a) do Código do Trabalho:
25 % pela primeira hora ou fração desta;
37,5 % por hora ou fração subsequente.

B- Se até 31 de julho de 2014, os acréscimos contantes da cláusula 26.ª, n.º 1, do AT publicado no BTE, 1.º Série, n.º 16, de 29/04/2011, não forem alterados, em sede de revisão do presente AT - de acordo com o artigo 7.º, n.º 5, Código da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho - a partir de 1 de agosto de 2014 passarão a vigorar os acréscimos contantes na referida cláusula 1, reduzidos para metade não podendo, porém, ser inferiores aos estabelecidos pelo Código do Trabalho.

2- Para o cálculo da remuneração horária, será utilizada a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição horária} = \text{RNM} \times 12}{\text{HT} \times 52}$$

sendo:

RNM - retribuição normal mensal - retribuição de base, nunca superior à tabela do anexo III, diuturnidades, abonos para falhas, comissões, subsídios de turno, retribuição por isenção do horário de trabalho e antiguidade;

HT - horário de trabalho semanal.

Cláusula 27.ª

Remuneração do trabalho suplementar em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado é pago:

A- Até 31 de julho de 2014 - de acordo com o artigo 268.º, n.º 1, alínea b) do Código do Trabalho:

Pelo valor da retribuição horária com o acréscimo de 50 % por cada hora ou fração.

B- Se até 31 de julho de 2014, os acréscimos contantes na cláusula 27.ª, n.º 1, do AT publicado no BTE, 1.º Série, n.º 16, de 29/04/2011, não forem alterados, em sede de revisão do presente AT - de acordo com o artigo 7.º, n.º 5, da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho - artigo 7.º, n.º 5, a partir de 1 de agosto de 2014 passarão a vigorar os acréscimos contantes no BTE, 1.º Série, n.º 16, de 29/04/2011, reduzidos para metade não podendo, porém, ser inferiores aos estabelecidos pelo Código do Trabalho.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso num dos três dias seguintes.

3- O trabalho prestado ao Domingo, por dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo, será remunerado com um acréscimo calculado pela seguinte fórmula:

$$A = \text{VM} \times 0,75 : 30$$

Sendo:

A – Acréscimo.

VM – Vencimento mensal.

Cláusula 28.^a

Abono para falhas

- 1- O trabalhador que, independentemente da sua classificação profissional, exerça também regularmente funções de pagamento ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 3 % sobre a remuneração fixada para o nível VII da tabela salarial, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.
- 2- Sempre que o trabalhador referido no número anterior seja substituído nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 29.^a

Retribuição especial por trabalho noturno

A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 30.^a

Isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial mensal igual a 20 % da sua remuneração base enquanto se mantiver essa isenção.

Cláusula 31.^a

Antiguidade

Às retribuições mínimas estabelecidas neste AT acrescerá uma percentagem em cada categoria de 5 % para o trabalhador com mais de 10 anos e até 15 anos de casa e de 7,5 % com mais de 15 anos de casa.

Cláusula 32.^a

Subsídio de alimentação

- 1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 3,90 EUR por cada dia de trabalho.
- 2- O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar ao trabalho durante mais de uma hora.
- 3- Não implicam, porém, perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas, sem perda de retribuição, até ao limite de meio período de trabalho diário.
- 4- Não se aplica o disposto no n.º 1 aos trabalhadores que usufruam ou possa vir a usufruir, no que respeita às refeições, de condições mais favoráveis.

- 5- Não se aplicará, também, o disposto no n.º 1 nos dias e em relação aos trabalhadores aos quais o empregador assegure a refeição do almoço em espécie.
- 6- O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 33.^a

Substituições temporárias

- 1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, terá direito a receber uma remuneração correspondente à categoria do substituído durante o tempo em que essa substituição durar.
- 2- Entende-se por substituição temporária a ocupação de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, devendo o substituto desempenhar a função normal do substituído.

CAPÍTULO VI

Transferência e deslocações em serviço

Cláusula 34.^a

Deslocações e transferências - Princípio geral

- 1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.
- 2- Por transferência entende-se a mudança definitiva do local habitual de trabalho.
- 3- O empregador, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, de estabelecimento onde aquele presta serviço.
- 4- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fração, não podendo ser inferior a três meses, salvo se o empregador provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.
- 5- O empregador custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas pela transferência.
- 6- No caso de a transferência implicar mudança de residência do trabalhador, o empregador pagará um diferencial de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda que pagava e o valor efetivamente pago pela renda de casa situada no novo local de trabalho, não podendo efetuar-se a transferência sem que o trabalhador disponha de nova residência com características idênticas.
- 7- Os trabalhadores transferidos terão ainda direito ao pagamento do transporte do trabalhador, cônjuge e filhos ou qualquer outro familiar que viva em regime de comunhão de mesa e do mobiliário e outros bens que o trabalhador julgue indispensáveis.
- 8- O trabalhador transferido terá direito a uma licença, com retribuição, nos três dias anteriores e nos três primeiros dias posteriores na altura da transferência.

Cláusula 35.^a

Local de trabalho habitual

Entende-se por local habitual de trabalho aquele para o qual o trabalhador foi contratado.

Cláusula 36.^a

Deslocações em serviço

- 1- Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora do local habitual.
- 2- O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado de todas as despesas impostas pela deslocação nos termos e nos limites previstos neste AT.
- 3- Nas deslocações em serviço, o trabalhador terá direito:
 - a) Ao pagamento das despesas de transporte, salvo se o empregador lho proporcionar;
 - b) Ao pagamento das despesas com alojamento e refeições que ocorram durante o período de trabalho e que o trabalhador esteja impossibilitado de tomar no local habitual nos seguintes períodos:
 - Pequeno-almoço - se tiver iniciado o serviço até às 7 horas, inclusive;
 - Almoço - das 11 horas e 30 minutos às 14 horas;
 - Jantar - das 19 horas às 21 horas e 30 minutos;
 - Ceia - das 24 às 2 horas.
- 4- O pagamento das refeições referidas no número anterior será feito de acordo com os seguintes valores:
 - Pequeno-almoço ----- 3,35 €;
 - Almoço ou jantar ----- 11,90 €;
 - Ceia ----- 3,35 €.
- 5- Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.
- 6- Nos locais onde existam cantinas, o trabalhador não terá direito ao pagamento dos valores estabelecidos no n.º 4 desta cláusula, sendo-lhe fornecida nessa cantina, gratuitamente, uma refeição completa.
- 7- No caso de o trabalhador usar transporte próprio, terá direito ao pagamento de cada quilómetro percorrido, de acordo com o valor fixado anualmente para os funcionários públicos, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.
- 8- Os trabalhadores que efetuem deslocações ao estrangeiro serão reembolsados, contra apresentação de documento comprovativo, de todas as despesas efetuadas, nomeadamente alojamento, alimentação e representação.
- 9- Ao trabalhador deslocado em serviço, em caso de acidente pessoal ou de trabalho, o empregador pagará as seguintes indemnizações:
 - a) 36 meses de retribuição efetiva em caso de morte ou de incapacidade total e permanente;
 - b) 24 meses de retribuição efetiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 50 % e

- 75 %;
- c) 12 meses de retribuição efetiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 25 % e 49 %.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 37.^a

Descanso semanal

O dia de descanso semanal é o domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso complementar.

Cláusula 38.^a

Feriados

1- Serão considerados feriados obrigatórios:

a) Nos anos de 2013, 2014, 2015, 2016 e 2017:

- 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.

b) A partir do ano de 2018, inclusive:

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 1 de novembro;

- 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 39.^a

Férias

- 1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.
- 2- 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, salvo o disposto nos números seguintes.
- 3- No ano civil da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos da execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato nesse ano, até ao máximo de 20 dias.
- 4- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo do número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até ao dia 30 de junho do ano civil subsequente.

Cláusula 40.^a

Duração do período de férias

- 1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.
- 2- Para efeitos de férias, são úteis os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção de feriados.
- 3- O empregador pode encerrar total ou parcialmente a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:
 - a) Durante pelo menos 15 dias consecutivos, entre 1 de maio e 31 de outubro;
 - b) Por tempo superior a 15 dias consecutivos ou fora do período referido na alínea anterior, mediante acordo da maioria dos trabalhadores.
- 4- Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efetivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.
- 5- Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondente à diferença, sem prejuízo de

ser sempre salvaguardado o gozo efetivo de 15 dias úteis de férias ou por gozar no todo ou em parte o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

- 6- Para o efeito de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana, de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.
- 7- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.
- 8- Para os efeitos de determinação do mês completo de serviço, devem contar-se todos os dias seguidos ou interpolados em que foi prestado trabalho.

Cláusula 41.^a

Marcação do período de férias

- 1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre o empregador e o trabalhador.
- 2- O período de férias terá início no dia útil seguinte ao descanso semanal, podendo, por acordo entre as partes, ser considerado outro dia de início.
- 3- Na falta de acordo, caberá ao empregador a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.
- 4- No caso previsto no número anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.
- 5- As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.
- 6- O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.
- 7- Salvo se houver prejuízo para o empregador, devem gozar as férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.
- 8- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do fato 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.
- 9- No caso de o empregador obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste AT, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá, obrigatoriamente, ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.
- 10- Terão direito a acumular férias de dois anos:
 - a) Os trabalhadores que exerçam a sua atividade no continente quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;
 - b) Os trabalhadores que exerçam a sua atividade quando pretendam gozá-las no continente;

- c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.
- 11- Os casos omissos neste AT referentes a férias serão resolvidos de acordo com a legislação em vigor, ouvido para o efeito o delegado ou os delegados sindicais.

Cláusula 42.^a

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 efetivo.
- 2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago antes do início do período de férias.
- 3- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber:
 - a) A retribuição correspondente ao período de férias vencido e o respetivo subsídio, salvo se já as tiver gozado;
 - b) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respetivo subsídio.
- 10- 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 respetivo subsídio.
- 11- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efetivo serviço, a um período de férias e ao respetivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

Cláusula 43.^a

Definição de falta

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

Cláusula 44.^a

Tipos de faltas

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas durante 15 dias seguidos por altura do casamento;
 - b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, sogros, genros, noras padrastrós e enteados, durante cinco dias consecutivos;

- c) Falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, cunhados, irmãos ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos;
 - d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei vigente;
 - e) As motivadas por impossibilidade de prestação do trabalho devido a fato 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 da Lei vigente e deste AT;
 - g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor;
 - h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei vigente;
 - i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
 - j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
 - k) As que por lei forem como tal justificadas.
- 3- Determinam perda de retribuição, ainda que justificadas, as seguintes faltas:
- a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença;
 - b) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
 - c) As previstas na alínea l) do n.º 2 da presente cláusula, quando superiores a 30 dias por ano.
- 4- No caso previsto na alínea i) do n.º 2 da presente cláusula, 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- São consideradas injustificadas todas as não previstas nos números anteriores.

Cláusula 45.^a

Comunicação e prova de falta

- 1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.
- 2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.
- 3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.
- 4- O empregador pode exigir ao trabalhador prova dos fatos invocados para a justificação.
- 5- A apresentação das provas necessárias nunca poderá ultrapassar cinco dias úteis após a comunicação verbal ou escrita das faltas.

- 6- O não cumprimento por parte do trabalhador do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se tal fato não lhes for imputável.

Cláusula 46.^a

Efeitos das faltas

- 1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, exceto na retribuição e nos termos previstos neste AT.
- 2- As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período da ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.
- 3- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou a meio período normal de trabalho, o período de ausência a considerar para o efeito do número anterior abrangerá os dias, os meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.
- 4- As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 5- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perdas de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 47.^a

Licença sem retribuição

- 1- O empregador pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.
- 2- O período de licença sem retribuição conta-se para os efeitos de antiguidade.
- 3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.
- 4- O trabalhador beneficiário mantém o direito ao lugar.
- 5- A licença caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a mesma tiver sido concedida especificamente para esse fim.

Cláusula 48.^a

Impedimento prolongado

- 1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por fato que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este AT lhe estavam a ser atribuídas.
- 2- É garantido o lugar ao 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 fato criminoso sido praticado por aliciamento do empregador.

- 4- O disposto no n.º 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior ao prazo.
- 5- O contrato caducará, porém, no momento em que se torna certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre previdência.

Cláusula 49.^a

Cessação do impedimento prolongado

- 1- Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador deve, dentro de oito dias, apresentar-se ao empregador para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se não lhe for possível, por motivo comprovado, apresentar-se nesse prazo.
- 2- O trabalhador retomar o serviço nos oito dias subsequentes à sua apresentação, em dia a indicar pelo empregador, de acordo com as conveniências do serviço, ressalvando a existência de motivos atendíveis que impeçam a comparecimento no prazo previsto.
- 3- Se o empregador se opuser a que o trabalhador retome o serviço no prazo de oito dias a contar a partir da data da sua apresentação, terá de indemnizá-lo por despedimento, salvo se este, de acordo com a legislação em vigor, tiver optado pela sua reintegração na empresa.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 50.^a

Cessação do contrato de trabalho

- 1- É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.
- 2- O presente capítulo rege-se pelo disposto no Código do Trabalho, Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, nomeadamente quanto aos assuntos a seguir discriminados:
 - a) Secção I – Disposições gerais sobre cessação de contrato de trabalho;
 - b) Secção II – Caducidade de contrato de trabalho;
 - c) Secção III – Revogação de contrato de trabalho;
 - d) Secção IV – Despedimento por iniciativa do empregador
 - Divisão I – Despedimento por fato imputável ao trabalhador;
 - Divisão II – despedimento coletivo;
 - Divisão III – Despedimento por extinção de posto de trabalho;
 - Divisão IV – Despedimento por inadaptação;
 - e) Secção V – Cessação de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador;

Cláusula 51.^a

Despedimento de representantes dos trabalhadores

- 1- O despedimento de representantes dos trabalhadores fica sujeito ao disposto nas alíneas seguintes, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo:
 - a) Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei, o despedimento só pode ter lugar por meio de ação judicial se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores, no caso de se tratar de um seu membro, ou a associação sindical, no caso de se tratar de um membro dos seus corpos gerentes ou de delegado sindical;
 - b) Neste último caso, a nota de culpa e a cópia do processo disciplinar serão enviadas ao sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito, para o efeito de emissão do respetivo parecer;
 - c) A suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores deve ser comunicada por escrito à respetiva comissão de trabalhadores, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspeção do trabalho da respetiva área.
- 2- Enquanto durar a suspensão preventiva, o empregador não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar o exercício das funções para que foram eleitos.
- 3- O empregador quando sem justa causa despedir um trabalhador que exerça funções de dirigente ou de delegado sindical ou que haja exercido há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de abril de 1974, pagará ao mesmo uma indemnização correspondente ao triplo do previsto na cláusula 54.^a e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.
- 4- O trabalhador despedido pode optar pela reintegração na empresa, recebendo todos os vencimentos, gratificações, subsídios ou abonos que teria auferido até à data da reintegração e conservando todos os restantes direitos emergentes do contrato de trabalho como se ele nunca tivesse sido extinto.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 52.^a

Parentalidade

- 1- A maternidade e paternidade constituem valores sociais eminentes.
- 2- Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.
- 3- Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei 7/2009, de 12 de fevereiro.

Cláusula 53.^a

Trabalho de menores

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei 7/2009, de 12 de fevereiro.

Cláusula 54.^a

Trabalhador-estudante

- 1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com a duração igual ou superior a seis meses.
- 2- A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano letivo anterior.
- 3- Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei 7/2009, de 12 de fevereiro.

CAPÍTULO X

Atividade sindical na empresa

Cláusula 55.^a

Atividade sindical na empresa

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei 7/2009, de 12 de fevereiro.

Cláusula 56.^a

Quotização sindical

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei 7/2009, de 12 de fevereiro

CAPÍTULO XI

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 57.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

O empregador cumprirá e fará cumprir a legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho, de acordo com as normas estabelecidas nas Leis n.ºs 99/2003, de 27 de agosto, e 35/2004, de 29 de julho.

Cláusula 58.^a

Medicina do trabalho

- 1- O empregador manterá em funcionamento um serviço médico do trabalho, de acordo com as disposições legais.
- 2- Exceto no ato de admissão, o empregador tomará as providências necessárias para que os trabalhadores apresentem o boletim de sanidade nos termos da lei, assumindo os encargos com a obtenção da microrradiografia, boletim de sanidade e tempo despendido pelo trabalhador.
- 3- Compete, em especial, aos médicos do trabalho:

- a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos especiais aos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;
 - b) Os resultados da inspeção referida na alínea anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respetivas fichas ou em caderneta própria;
 - c) Vigiar a adaptação dos trabalhadores no seu trabalho, bem como a sua readaptação profissional, quando for caso disso;
 - d) Aconselhar os responsáveis pelos serviços na reclassificação dos trabalhadores;
 - e) Velar e inspecionar periodicamente as condições de higiene nos locais de trabalho e instalações anexas;
 - f) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde, higiene e segurança, ministrando os conselhos necessários.
- 4- Não é permitido ao médico do trabalho exercer a fiscalização das ausências dos trabalhadores ou servir de perito ou testemunha dos processos judiciais que envolvam assuntos da sua profissão e ponham em confronto os interesses do empregador e dos trabalhadores.

Cláusula 59.^a

Seguros

- 1- Em caso de baixa por acidente de trabalho, o empregador procederá, no fim de cada mês, ao pagamento integral do vencimento auferido à data da baixa, devendo o profissional em causa fazer-lhe entrega das verbas que receber da companhia seguradora.
- 2- O empregador fará um seguro que cubra os acidentes ocorridos no trajeto da residência para o local de trabalho, ou vice-versa, por motivo de serviço.

CAPÍTULO XII

Comissão paritária

Cláusula 60.^a

Comissão paritária

- 1- É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária, não apenas para interpretação e integração de lacunas deste AT mas também como organismo de conciliação dos diferentes entre o empregador e os trabalhadores.
- 2- A comissão paritária é constituída por:
 - a) Um membro efetivo e outro suplente em representação do empregador;
 - b) Um membro efetivo e outro suplente em representação do SETAA;
 - c) Os sindicatos não previstos na composição da comissão e outorgantes do presente AT serão sempre chamados quando se trate de assuntos relacionados com os seus associados.
- 3- Na sua função de interpretar e integrar lacunas, é exigível a presença de 50 % do número total dos membros efetivos. Na sua função conciliatória, a comissão pode reunir apenas com dois membros, um de cada parte.

- 4- As reuniões da comissão realizar-se-ão na sede do empregador.
- 5- As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria do empregador, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.
- 6- Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.
- 7- No prazo de 30 dias após a publicação do AT, as partes indicarão os seus representantes.

Cláusula 61.^a

Deliberações

As deliberações tomadas por unanimidade dos presentes, no âmbito da comissão paritária, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste AT e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas de trabalho.

CAPÍTULO XIII

Sistema de mediação laboral

Cláusula 62.^a

Princípio geral

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior «Comissão paritária», as partes aceitam, quando o considerem adequado, utilizar o sistema de mediação laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente AT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XIV

Direito à informação e consulta

Cláusula 63.^a

Princípio geral

- 1- As partes outorgantes do presente AT comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacte das normas contratuais estabelecidas e aferir o respetivo cumprimento e adequações.
- 2- As partes outorgantes do presente AT reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades direta ou indiretamente outorgantes deste AT e acionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 64.^a

Informação e consulta

- 1- A LATICOOOP - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., a TERRA a TERRA - Laticoop Produtos Agrícolas, L.^{da}, e a LATICOOOP, SGPS - Unipessoal, L.^{da}, na qualidade de outorgantes deste AT, asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço - delegados sindicais do sindicato outorgante deste AT, o direito à informação e consulta, nos termos da Directiva Comunitária n.º 2002/14/ CE, de 11 de março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, Lei 7/2009, de 12 de fevereiro.
- 2- As partes outorgantes deste AT acordarão durante a sua vigência a metodologia para a criação da Instância de Informação e Consulta.

CAPÍTULO XV

Disposições finais

Cláusula 65.^a

Prémio de antiguidade

O direito ao prémio de antiguidade previsto na cláusula 31.^a, exclusivamente para os trabalhadores de escritório e do comércio, será extensivo aos restantes trabalhadores da empresa a partir de 1 de março de 1994.

Cláusula 66.^a

Garantia de manutenção de regalias

- 1- As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente AT relativamente a todos os instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis, que ficam integralmente revogados.
- 2- Da aplicação do presente AT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pelo empregador.

ANEXO I

Definição de funções

Afinador de máquinas - É o trabalhador que afina, conserva e repara diversos tipos de máquinas, de modo a garantir-lhes eficiência no seu trabalho, podendo também proceder à sua montagem.

Ajudante (electricista) - É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e que coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Ajudante - chefe de laboratório - É o trabalhador com curso médio ou superior adequado que coadjuva o chefe de laboratório e substitui este nos seus impedimentos ou faltas e executa as tarefas que

lhe forem determinadas, compatíveis com a sua categoria.

Ajudante de encarregado de armazém - É o trabalhador que coadjuva o encarregado, assumindo as funções deste no seu impedimento.

Ajudante de encarregado de secção - É o trabalhador que coadjuva o encarregado de secção, substitui-o nos seus impedimentos ou faltas e executa as tarefas que lhe forem determinadas, compatíveis com a sua categoria.

Ajudante de motorista - É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras; faz cargas e descargas; procede à distribuição ou recolha dos produtos da empresa, podendo ainda fazer a faturação e cobrança dos mesmos na altura da entrega.

Analista - É o trabalhador com formação especializada que executa serviços de análise. Estes trabalhadores classificam-se em analista de 1.^a, de 2.^a e de 3.^a.

Analista auxiliar - É o trabalhador sem formação especializada mas com prática laboratorial que executa análises mais simples ou auxilia o analista no exercício das suas funções.

Analista principal - É o trabalhador que, sem funções de chefia, mas pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, executa serviços mais qualificados de análise.

Assessor técnico - É o trabalhador que, pelo seu grau de conhecimentos técnicos, assessora um chefe de serviços ou departamento, podendo coordenar e controlar o desenvolvimento de determinados projetos ou ações. Será classificado no grau I, II ou III consoante o nível do profissional cuja ação coordena e controla seja igual ou inferior.

Assistente administrativo - É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; receciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respetivos serviços ou destinatários em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efetua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário, e acondicionando-a de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à atividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista e atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, faturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stocks* e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Assistente administrativo principal - É o trabalhador que, sem funções de chefia, mas pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permita a execução, com autonomia, das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha e da profissão de escriturário, podendo coordenar, segundo instruções do chefe de secção, o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior.

Assistente comercial - É o trabalhador que presta apoio aos clientes na assistência pós-venda, ausculta a sua opinião sobre os produtos, imagem do empregador e condições técnico-comerciais das relações estabelecidas, segundo diretrizes estabelecidas pelo seu superior hierárquico. Pode efetuar trabalhos de prospeção, promoção e fomento e ações de regularização de pagamentos.

Auxiliar de laboração - É o trabalhador que coadjuva e complementa o operário de laboração nas tarefas por este desempenhadas.

Bate-chapas (chapeiro) - É o trabalhador que procede à execução e reparação de peças em chapa fina, que enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas. Procede ainda à montagem e reparação de peças de chapa fina da carroçaria e partes afins.

Caixa (esc.) - É o trabalhador que efetua as operações de caixa e o registo e controlo do movimento relativo às transações respeitantes à gestão da entidade empregadora.

Carpinteiro - É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou obras de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas; trabalha a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas; por vezes, realiza os trabalhos de acabamento.

Chefe do centro de informática - É o trabalhador que dirige e controla o funcionamento do equipamento de processamento de dados, coordena a atividade de grupo de operação, zela pela operacionalidade do sistema e pelo cumprimento do plano de trabalhos. Desenvolve programas e rotinas de novo ou para otimizar os existentes; gere as bibliotecas de programas, ficheiros, rotinas utilitárias e manuais técnicos de fornecedores.

Chefe de laboratório - É o trabalhador com o curso superior adequado que chefia os serviços de laboratório.

Chefe de secção - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais da mesma área funcional.

Chefe de serviços - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos serviços que chefia e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do serviço, segundo as orientações e os fins definidos, e propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do serviço.

Cobrador - É o trabalhador que normal e predominantemente efetua, fora do escritório, cobranças, pagamentos e depósitos, entregando ou recebendo documentos de quitação; considera-se-lhe equiparado o trabalhador do serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente de leitura, informação e fiscalização, relacionados com o escritório.

Colhedor de amostras - É o trabalhador que executa predominantemente trabalhos de colheita de amostras, podendo também efetuar provas sumárias de classificação de leite e de pagamento a postos e salas.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte - É o trabalhador que conduz máquinas ou equipamentos para transporte e ou arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais, zelando pela sua utilização.

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

Contínuo - É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos.

Contrastador - É o trabalhador que faz o controlo de medição e colhe amostras vaca por vaca nos estábulos ou nas salas de ordenha coletiva, procedendo aos diversos registos, acondiciona as amostras colhidas e despacha-as para o laboratório acompanhadas de modelo próprio, faz os registos de folhas de campo, mantém o ficheiro atualizado no efetivo em contraste, registando os resultados, elabora os processos de registo de crias e faz a brincagem e colabora na seleção de crias, para recria

de animais.

Cozinheiro - É o trabalhador que, tendo em atenção o número de pessoas a servir, se ocupa da elaboração da ementa e da aquisição ou receção de víveres e outros produtos necessários, sendo responsável pela sua guarda e conservação. Prepara o peixe, os legumes e a carne e procede às operações necessárias à confeção das refeições e de pratos ligeiros. Vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e do demais equipamento.

Demonstrador - É o trabalhador que faz demonstrações de Artigos para vender em estabelecimentos, por grosso ou a retalho, estabelecimentos industriais, exposições ou no domicílio; poderá proceder ao preenchimento de prateleiras (gôndolas) de acordo com os produtos expostos em cada uma delas, indo buscá-los ao armazém e etiquetando-os com o preço de venda.

Diretor de departamento - É o trabalhador que, dependendo diretamente do diretor-geral, exerce cargos de responsabilidade diretiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados, no campo de ação que lhes está adstrito, estuda, organiza e coordena as atividades da empresa nos diferentes ramos, dedica-se à investigação, dirigindo uma equipa de estudos de novos acessos para o desenvolvimento das ciências aplicadas e da tecnologia e visando adquirir independência em técnicas de alto nível, colabora na elaboração da política geral da empresa, participa na orientação geral dos estudos e do desenvolvimento ao nível empresarial, com possível coordenação com funções de produção e exploração, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e ao controlo financeiro da empresa, exerce cargos de responsabilidade de gestão com coordenação de funções dos diferentes ramos de atividade da empresa de acordo com os objetivos de política geral da empresa, exerce a sua atividade com amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, em conformidade com a política geral da empresa, e realiza trabalho de consultoria de reconhecido valor no seu campo de atividade, traduzindo propriedade intelectual em realizações industriais e trabalho científico autónomo.

Diretor fabril - É o trabalhador que coordena a atividade administrativa e técnica de uma unidade industrial e dos serviços que lhe estão agregados, na dependência direta do diretor-geral.

Diretor-geral - É o trabalhador que elabora e determina, nos limites dos poderes que lhe são delegados pela direção social, a política geral e estabelece o programa com vista à sua concretização, determina os métodos que permitam atingir os objetivos do programa, controla e coordena o funcionamento geral da empresa e aprova as nomeações dos quadros superiores.

Distribuidor - É o trabalhador que distribui mercadorias por clientes ou sectores de vendas, podendo auxiliar nos serviços de embalagem e acondicionamento.

Encarregado de armazém - É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço no armazém ou secção de armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento deste.

Encarregado de colhedor de amostras - o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da atividade dos colhedores de amostras.

Encarregado eletricista - É o trabalhador eletricista que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da atividade dos respetivos profissionais.

Encarregado fogueiro - É o trabalhador que dirige, coordena e controla toda a rede atinente à condução dos recipientes, tendo sob a sua responsabilidade os restantes fogueiros e ajudantes.

Encarregado de local de recolha - É o trabalhador que mede o leite entregue pelos produtores, anotando as respetivas quantidades. Executa a ordenha mecânica, se for essa a natureza do local de recolha, e armazena o leite e cuida do funcionamento do tanque de refrigeração, se de tal estiver equipado. Cuida das instalações e dos equipamentos na sua funcionalidade e na sua higiene. Preenche os talões de remessa e efetua os pagamentos de leite aos produtores.

Encarregado metalúrgico - É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da atividade dos respetivos funcionários.

Encarregado de posto de concentração - É o trabalhador que superintende o pessoal e os trabalhos no posto de concentração, competindo-lhe, nomeadamente, controlar a matéria-prima e outros produtos, cuidar da manutenção da qualidade do leite através da clarificação e da refrigeração, procedendo a loteamentos de leite consoante a sua qualidade e a acertos de gordura através do desnate, assegurando a higiene e a conservação do posto e do respetivo material.

Encarregado de secção - É o trabalhador que orienta os serviços de uma secção, o ciclo de um fabrico, tal como queijo, manteiga, leite em pó, engarrafamento, embalagem, etc.

Encarregado de transportes - É o trabalhador que planeia, orienta e dirige todo o movimento do sector de transportes da empresa.

Encarregado de vulgarizador - É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da atividade de vulgarizador.

Entregador de ferramentas, materiais e produtos - É o trabalhador que, em armazéns ou em outros locais, entrega as ferramentas, os materiais ou os produtos que são requisitados, efetuando o registo e o controlo dos mesmos, podendo ainda proceder a cargas e descargas relacionadas com os mesmos.

Estagiário - É o trabalhador que estagia durante um ano para a profissão em que está inserido.

Fiel de armazém - É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria que existe no armazém, controlando as suas entrada e saída.

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, das fornalhas e das condutas e providenciar o bom funcionamento de todos os acessórios, bem como das bombas de alimentação de água e combustível, e o estado de conservação de toda a aparelhagem de controlo e segurança e, de um modo geral, cumprir e fazer cumprir dentro dos limites da sua competência as recomendações impostas pela legislação vigente.

Guarda - É o trabalhador que assegura a defesa e a conservação das instalações e de outros valores que lhe estejam confiados.

Inseminador artificial - É o trabalhador que faz a inseminação artificial em animais com vista à sua reprodução e a um melhoramento da espécie, tendo em conta o estado de cio e utilizando a técnica que superiormente lhe for determinada. Possui preparação específica para o desempenho das suas funções e é responsável pela informação do estado higio-sanitário dos animais ao subcentro de inseminação artificial donde depende. Faz o registo dos trabalhos efetuados e demais documentos necessários. Pode fazer pequenos tratamentos dos órgãos genitais, segundo orientação do diretor do subcentro de inseminação artificial ou do médico veterinário ligado ao próprio serviço.

Lavador - É o trabalhador que procede à lavagem interior e exterior das viaturas, simples ou completa, e assiste a pneus ou câmaras-de-ar.

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

Mecânico auto - É o trabalhador que deteta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos dos automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Mecânico de frio - É o trabalhador que monta, conserva e repara instalações de refrigeração, ar con-

dicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Procede a limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluido frigorogénico. Faz o ensaio e o ajustamento das instalações após a montagem e a afinação da respetiva aparelhagem de proteção e controlo.

Monitor - É o trabalhador que ministra cursos tendo em vista o aperfeiçoamento profissional dos instruendos. Para tanto, recebe o programa das matérias a ministrar e estuda-o, prepara a sua aplicação prática, determinando os métodos a aplicar, ministra ensinamentos, exemplificando exercícios vários e fornecendo elementos de ordem teórica necessários ao bom desempenho dos exercícios práticos, verifica e orienta o instruendo na aplicação prática dos conhecimentos adquiridos, procede à avaliação das capacidades dos instruendos, determina o seu grau de aproveitamento e elabora relatórios contendo os resultados obtidos.

Motorista (de pesados ou ligeiros) - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros), competindo-lhe ainda o estabelecimento diário dos níveis de óleo e água, a verificação do nível de combustível, da pressão e do estado dos pneumáticos, zelar, sem execução, pelas boas conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta e orientar a carga e descarga.

Oficial (eletricista) - É o trabalhador eletricista que instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem elétrica em instalações fabris. Guia frequentemente a sua atividade por desenhos, esquemas e outras especificações técnicas, que interpreta.

Operador de informática - É o trabalhador que receciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme o programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara e opera o computador e os seus órgãos periféricos.

Operador de tratamento de texto - É o trabalhador que escreve cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações utilizando computador e revê a documentação a fim de detetar erros e proceder às necessárias correções. Pode operar com fotocopiadoras e executar tarefas de arquivo.

Operário especializado - É o trabalhador com formação adequada, capacitado para assumir responsabilidades específicas em áreas produtivas, no domínio das tecnologias dos processos e dos equipamentos.

Operário de laboração - É o trabalhador que se integra diretamente na laboração ou produção, podendo conduzir máquinas e equipamentos utilizados na atividade de leite e laticínios. Estes trabalhadores classificam-se em de 1.^a, 2.^a e 3.^a

Operário de laboratório - É o trabalhador responsável pela conservação, pela limpeza e pela esterilização do material que coadjuva o analista auxiliar.

Operário não diferenciado - É o trabalhador com 18 ou mais anos de idade admitido expressamente para esta categoria que executa predominantemente tarefas não integradas na laboração ou produção.

Pedreiro - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares, e verifica o trabalho realizado por meio de fio-de-prumo, níveis, réguas, esquadros e outros instrumentos. Utiliza ferramentas manuais ou mecânicas, marca alinhamentos e, quando assenta alvenarias em esquema desenhado, interpreta o desenho.

Porteiro - É o trabalhador que atende os visitantes, informando-se das suas pretensões, e anuncia-os, indicando-lhes os serviços a que devem dirigir-se. Por vezes é incumbido de controlar as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da receção da correspondência.

Praticante - É o trabalhador que pratica para uma das categorias de oficial.

Pré-oficial (eletricista) - É o trabalhador eletricista que coadjuva os oficiais e que, operando com eles, executa trabalho de menor responsabilidade.

Profissional de engenharia do grau I - É o trabalhador que:

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina, incluindo pequenos projetos ou cálculos, sob a orientação e o controlo de um profissional de qualificação superior à sua;
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e de processos;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projetos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob a orientação e o controlo de um profissional de qualificação superior à sua;
- e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;
- f) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e à precisão dos resultados.

Profissional de engenharia do grau II - É o trabalhador que:

- a) Presta assistência a profissionais mais qualificados nos cálculos, ensaios, análises, computação e atividade técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo de execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projetos de desenvolvimento;
- c) Está mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Toma decisões dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Pode atuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Receberá assistência técnica de um profissional mais qualificado sempre que disso necessite. Quando ligado a projetos, não tem funções de chefia;
- f) Pode exercer funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
- g) Pode orientar e coordenar outros técnicos numa atividade comum;
- h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de grau superior.

Profissional de engenharia do grau III - É o trabalhador que:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte com a experiência acumulada, necessite de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projetos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e a médio prazos;
- d) Pode exercer atividades técnico-comerciais ao nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;

- f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- g) Pode dar orientação técnica a profissionais de grau inferior, cuja atividade pode agregar ou coordenar;
- h) Faz estudos independentes, análises e juízos e retira conclusões;
- i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, coordenando e orientado outros profissionais.

Profissional de engenharia do grau IV - É o trabalhador que:

- a) Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia, para o que é requerida elevada especialização;
- b) Realiza a orientação e a coordenação complexa de atividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projetos e outras;
- c) Elabora recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e à exequibilidade;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, podendo tomar a seu cargo a planificação e a execução de uma tarefa completa de estudos ou de desenvolvimento que lhe seja confiada, ou realiza tarefas que requerem capacidade comprovada para trabalho científico ou técnico sob orientação;
- e) Pode distribuir e delinear o trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à decisão técnica. Assume a responsabilidade permanente pelos outros técnicos que supervisiona;
- f) Recebe trabalhos com simples indicação do seu objetivo, de prioridade relativa e de interferência com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e pelos prazos desse trabalho;
- g) Realiza a aplicação de conhecimentos de engenharia e de direção de atividades com o fim de realização independente.

Programador de informática - É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento informático da informação por computador, prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas, escreve instruções para o computador na linguagem adequada, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário e, por vezes, fornece instruções ao pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Rececionista - É o trabalhador que atende o público, a fim de lhe prestar informações, dirigindo-o para as pessoas, as secções ou os locais pretendidos, e marca entrevistas. Controla a entrada de visitantes, a fim de evitar a permanência de pessoas estranhas no edifício. Presta as informações solicitadas ou indaga a pessoa a que se dirige. Contata telefonicamente ou por outro processo com as diversas secções para obter os elementos pretendidos ou para anunciar a presença os elementos pretendidos ou para anunciar a presença de visitantes e comunica as instruções recebidas.

Repositor - É o trabalhador que procede ao preenchimento de prateleiras (gôndolas) de acordo com os produtos expostos em cada uma, indo buscá-los ao armazém e etiquetando-os com o preço de venda.

Secretário da direção - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da direção da empresa. De entre outras, competem-lhe, nomeadamente, as seguintes funções: redigir atas das reuniões de trabalho, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete e providenciar a realização das assembleias gerais, das reuniões de trabalho, dos contratos e das escrituras.

Serralheiro mecânico - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserta vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção dos instrumentos de precisão e das instalações elétricas, podendo eventualmente proceder a operações de soldadura.

Servente de armazém - É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias no armazém e executa tarefas indiferenciadas.

Servente de construção civil - É o trabalhador com 18 ou mais anos de idade sem qualquer qualificação que trabalha nas obras e ajuda os profissionais de construção civil.

Servente de limpeza - É o trabalhador que procede à limpeza das instalações, dos escritórios e dos estabelecimentos.

Técnico de fabrico - É o trabalhador diplomado com um curso médio ou superior ou com formação especializada, reconhecida pelo empregador, adequada às necessidades técnicas da indústria que orienta o fabrico de laticínios em uma ou mais fábricas.

Técnico de higiene e segurança (industrial) - É o trabalhador que, no âmbito do serviço de higiene e segurança, controla e verifica as instalações fabris para avaliar o cumprimento das normas sobre higiene e segurança no trabalho. Elabora relatórios sobre acidentes e sugere as providências necessárias para evitar a sua repetição. Prepara, organiza e põe em execução campanhas de educação para a prevenção de acidentes.

Técnico de manutenção - É o trabalhador responsável pela manutenção das máquinas de uma área fabril sob a orientação do seu superior hierárquico, cabendo-lhe a coordenação das atividades do pessoal subordinado.

Telefonista - É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Tratador de vacaria - É o trabalhador que distribui os alimentos aos animais de acordo com as instruções recebidas, faz as limpezas dos estábulos e das instalações que lhes são anexas, vigia o estado sanitário do efetivo, alertando para qualquer anomalia verificada, participa nas ações de controlo sanitário, tais como vacinações, colheitas de sangue, etc., controla as entradas e saídas dos efetivos e procede às operações de ordenha mecânica ou mungição, segundo a técnica que lhe for determinada.

Vendedor - É o trabalhador que vende mercadorias que exijam conhecimentos especiais, fala com o cliente no local de venda, informa-se do género de produto que deseja, auxilia o cliente a efetuar a escolha fazendo uma demonstração do Artigo, se for possível, evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto e salientando as características de ordem técnica, enuncia o preço e as condições de crédito, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução, cuida da exposição das mercadorias, entrega e ou toma as medidas necessárias para a entrega do produto e recebe o pagamento ou faz apor ao cliente a sua assinatura no contrato.

Vulgarizador - É o trabalhador cuja função consiste em executar ou orientar a aplicação de medidas destinadas a fomentar e a melhorar a produção leiteira da zona que lhe estiver adstrita, incluindo o serviço de colheita de amostras, a instrução e a vigilância do funcionamento das salas de ordenha e a conferência de mapas de registo de postos e salas, podendo também executar pagamento a postos e salas. Estes trabalhadores classificam-se em de 1.ª, 2.ª e 3.ª.

ANEXO II

Condições específicas

Trabalhadores de escritório, comércio e armazém

Trabalhadores de escritório

I – ADMISSÃO

- 1- As idades mínimas para a admissão de trabalhadores de escritório são as seguintes:
 - a) 21 anos para os caixas e cobradores;
 - b) 18 anos para os contínuos;
 - c) 16 anos para os telefonistas e profissionais de escritório.
- 2- As habilitações literárias mínimas exigidas são:
 - a) Para contínuos, telefonistas, cobradores e trabalhadores de limpeza - o ciclo complementar do ensino primário, o ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente;
 - b) Para as restantes profissões - o curso geral do comércio, o curso geral dos liceus ou qualquer outro curso oficial, oficializado ou equivalente que não tenha duração inferior à daqueles onde se adquira formação adequada equivalente.
- 3- As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente AT, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondem à de qualquer das profissões nele previstas.

II - PROMOÇÕES E ACESSOS

- 1- Os contínuos, telefonistas e cobradores terão preferência no preenchimento de vagas de profissionais de escritório em condições de habilitações iguais ou equiparadas às dos trabalhadores interessados.
- 2- Os estagiários ascenderão à categoria de assistente administrativo de 3.^a classe logo que completarem um ano de categoria.
- 3- Os operadores de tratamento de texto ascenderão à categoria de assistente administrativo de 3.^a classe logo que completarem dois anos na categoria.
- 4- Os assistentes administrativos de 3.^a e de 2.^a classe ingressarão na classe imediatamente superior após três anos na categoria.

III - DENSIDADES E DOTAÇÕES MÍNIMAS

- 1- O número de chefes de secção não poderá ser inferior a 20 % do número total dos profissionais de escritório.
- 2- Na classificação dos escriturários serão respeitadas as percentagens mínimas de 30 % para os assistentes administrativos de 1.^a classe, 30 % para os assistentes administrativos de 2.^a classe e 40 % para os assistentes administrativos de 3.^a classe.
- 3- O número de estagiários e operadores de tratamento de texto tomados em conjunto não poderá exceder 50 % do número total de escriturários.

- 4- Por cada quatro assistentes administrativos, um, pelo menos, terá de ser assistente administrativo principal.
- 5- No prazo de 60 dias a contar a partir da entrada em vigor do presente AT, a entidade empregadora promoverá a assistente administrativo principal tantos assistentes administrativos, de qualquer classe, quantos os necessários para dar cumprimento ao disposto no n.º 4 deste grupo.
 - c) Futuramente a promoção a assistente administrativo principal processar-se-á apenas quando existir uma vaga, em função do disposto nas alíneas seguintes:
 - d) Para o efeito, no prazo de 30 dias a contar a partir da verificação da vaga, será aberto concurso para prestação de provas, a que poderão candidatar-se todos os assistentes administrativos;
 - e) O concurso inicia-se com o anúncio interno e com a comunicação ao sindicato da sua abertura, feitos com a antecedência de 30 dias sobre a data da prestação de provas. Nesse anúncio identificar-se-á o lugar posto a concurso e o programa das provas;
 - f) Os concorrentes poderão apresentar os seus requerimentos de admissão nos 20 dias subsequentes ao anúncio e à comunicação da abertura do concurso;
 - g) Para admissão dos candidatos, elaboração das provas e sua avaliação, será constituído até ao termo das candidaturas um júri de quatro elementos, sendo dois indicados pela empresa e dois pelo sindicato;
 - h) Os resultados das provas serão afixados no prazo de 15 dias a contar a partir da sua realização;
 - i) Será promovido o candidato que tiver obtido melhor classificação e em caso de igualdade terá preferência o candidato:
 - 1) Que já preste serviço na secção onde se verifica a vaga;
 - 2) Que tenha maior antiguidade na empresa.

Trabalhadores de comércio e armazém

IV - ADMISSÃO

- 1- A idade mínima para admissão de trabalhadores do comércio e armazém é de 16 anos.
- 2- Não poderão ser admitidos como caixeiros – ajudantes indivíduos com mais de 21 anos de idade.
- 3- As habilitações literárias mínimas exigidas são o ciclo complementar do ensino primário ou o ciclo preparatório do ensino secundário.
- 4- As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente acordo desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam às de qualquer das profissões nele previstas.

V - DENSIDADES E DOTAÇÕES MÍNIMAS

- 1- Nos armazéns com cinco ou menos de cinco trabalhadores será obrigatória a existência de um fiel de armazém.
- 2- Nos armazéns com mais de 5 e até 15 trabalhadores será obrigatória a existência de um encarregado de armazém.

- 3- Nos armazéns com mais de 15 trabalhadores será obrigatória a existência de um encarregado de armazém, um ajudante de encarregado e um fiel de armazém.
- 4- É obrigatória a existência de um caixeiro – encarregado nos estabelecimentos em que, não existindo secções diferenciadas, haja cinco ou mais trabalhadores.

B) Profissionais de engenharia

I - Admissão, carreira e acessos

Engenheiros técnicos agrários - Profissionais de engenharia Os engenheiros técnicos agrários são os profissionais de engenharia, ao nível de bacharel ou equiparado, habilitados com o curso superior de Engenharia e diplomados por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas que desenvolvem a sua atividade profissional no âmbito das funções descritas e definidas neste anexo.

Engenheiros técnicos agrários - Definição

- 1- Todo o profissional de engenharia, bacharel ou equiparado, diplomado com o curso superior de Engenharia, nos vários ramos das Ciências Agrárias, em escolas nacionais e estrangeiras, oficialmente reconhecidas, e habilitados a estudar, coordenar, investigar, orientar e executar ações no campo da engenharia agrária, distribuídas pelos seguintes sectores de atividade, em conformidade com o estabelecido na classificação nacional de profissões: engenharia agrícola, produção animal, produção agrícola, produção florestal, atividade técnico- comercial e tecnologia dos produtos alimentares.
- 2- A definição das funções técnicas e hierárquicas deve ter como base o nível técnico da função e o nível de responsabilidade, não constituindo critério preferencial o grau de formação académica, mas a competência profissional devidamente comprovada.
 - 2.1- Consideram-se quatro graus, sendo apenas diferenciados pelo vencimento.
 - 2.2- A admissão dos bacharéis em Engenharia é feita no escalão I-A, que é considerado complemento de formação académica.
 - 2.3- A permanência máxima nos graus I e II é de um a dois anos, respetivamente.
 - 2.4- No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.
- 12- Preenchimento de lugares e cargos.
 - 3.1- Aos profissionais de engenharia será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no ato da sua admissão.
 - 3.2- Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitariamente, desempenharem funções de menor responsabilidade. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respetiva.
 - 3.3- O preenchimento de lugares e cargos pode ser efetuado por:
 - a) Admissão;
 - b) Mudança de carreira;
 - c) Nomeação;

d) Readmissão.

A admissão não pode prejudicar, em caso nenhum, o preenchimento de lugares e cargos por qualquer dos processos referidos nas alíneas *b)*, *c)* e *d)*. O preenchimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

3.4- Nos provimentos de lugares e cargos atender-se-á obrigatoriamente à responsabilidade de os trabalhadores interessados já ao serviço da empresa adquirirem a habilitação necessária, mediante a frequência de cursos de reciclagem. Observadas as condições descritas e perante a necessidade de recrutamento externo, recorrer-se-á às listas de desempregados existentes no respetivo organismo sindical e nos organismos oficiais, pela ordem indicada, prevalecendo, no entanto, os critérios de avaliação de capacidade da empresa.

3.5- Em igualdade de circunstâncias básicas, as condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos são, pela ordem indicada, as seguintes:

- a) Estar ao serviço da empresa;
- b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- c) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;
- d) Antiguidade na função anterior.

3.6- Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, terão preferência os candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido, independentemente da idade e sem prejuízo da prevalência referida no n.º 3.4.

C) Trabalhadores de laticínios

I – Admissão

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

II - Quadros e acessos

- 1- A organização do quadro de pessoal é da responsabilidade do empregador, tendo em conta as regras estabelecidas neste AT.
- 2- A proporção a observar para as classes de operário de laboração será a de um de 1.^a, dois de 2.^a e dois de 3.^a.
- 3- Em cada secção haverá obrigatoriamente um encarregado de secção.
- 4- Nas secções com 10 ou mais operários, será obrigatória a existência de um encarregado de secção e de um ajudante de encarregado de secção.
- 5- Estas disposições aplicam-se a todos os turnos com que as secções tenham de funcionar, desde que nelas se verifiquem as densidades previstas nos números anteriores.

III – Promoções

- 1- Os profissionais dos 3.º e 2.º escalões serão obrigatoriamente promovidos aos escalões imediatos decorrido um período de três anos de permanência na categoria.
- 2- Os estagiários serão promovidos à categoria imediata decorrido o período de um ano de permanência na categoria.
- 3- Para os efeitos dos números anteriores, ter-se-á em conta o tempo de permanência nas categorias à entrada em vigor do presente AT, não podendo, porém, esta promoção automática obrigar à subida de mais de uma categoria.
- 4- O trabalhador já classificado como analista, mesmo sem qualquer especialização, manterá a categoria e o direito às promoções previstas neste AT.

D) Trabalhadores rodoviários e de garagens

I – Admissão

- 1- A idade mínima de admissão dos trabalhadores rodoviários e de garagens é de 16 anos, excepto para as categorias de ajudante de motorista, que será de 18 anos, e de motorista, que será de 21 anos.
- 2- Para motorista é exigida a carta de condução profissional.
- 3- As habilitações escolares mínimas são as legalmente exigidas.
- 13-

II - Descanso e livrete

- 1- O descanso semanal dos trabalhadores afetos aos transportes apenas poderá variar após decurso do prazo de validade do livrete de trabalho.
- 2- A entidade empregadora deverá adquirir para os trabalhadores afetos aos transportes o livrete de trabalho no sindicato que no distrito do local de trabalho representa o trabalhador ou a respetiva categoria profissional, com a indicação do tipo de horário de trabalho e do respetivo descanso semanal.

E) Trabalhadores eletricitas

I - Carreira profissional

- 1- Os ajudantes após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria serão promovidos a pré-oficiais.
- 2- Os pré-oficiais após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria serão promovidos a oficiais.
- 3- Os trabalhadores eletricitas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos geral de eletricidade, de formação de montador eletricista e de formação de Eletromecânica e ainda os diplomados com os cursos de eletricista da Casa Pia de Lisboa e do Instituto Técnico Militar dos

Pupilos do Exército, do 2.º grau dos torpedeiros detetores, do 2.º grau de eletricista e do 2.º grau de artilharia da Marinha de Guerra Portuguesa e cursos de mecânico eletricista ou radio-montador da Escola Militar de Eletromecânica, com 16 ou mais anos de idade, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º ano.

- 4- Os trabalhadores eletricistas diplomados com cursos do Ministério do Emprego e da Segurança Social através do IEFP, cursos do 1.º grau de eletricista, do 1.º grau de torpedeiro detetor e do 1.º grau de artilharia da Marinha de Guerra Portuguesa, terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 1.º ano.
- 5- Para os efeitos de acesso à carreira profissional e respetiva atribuição de categoria profissional conta todo o tempo de efetivo exercício de profissão, independentemente da empresa, incluindo o exercício da profissão durante o serviço militar.
- 6- A entidade empregadora fornecerá aos trabalhadores e ao sindicato respetivo os elementos necessários para o averbamento das categorias profissionais na carteira profissional dos trabalhadores que estão ou estiveram ao serviço, sempre que para isso seja solicitada.

II - Quadro de densidade

- 1- Havendo cinco ou mais eletricistas, um terá de ser encarregado.
- 2- Havendo apenas um eletricista, deverá ser remunerado como oficial.
- 3- O número de pré-oficiais e ajudantes, no seu conjunto, não pode exceder 100 % da totalidade dos oficiais.
- 4- Sempre que a empresa possua vários locais de trabalho de carácter permanente, observar-se-ão em cada um deles as normas estabelecidas nos números anteriores.

III - Deontologia profissional

- 1- O trabalhador eletricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações elétricas.
- 2- O trabalhador eletricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo eletrotécnico.
- 3- Sempre que no exercício da profissão o trabalhador eletricista no desempenho das suas funções corra o risco de eletrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

F) Trabalhadores metalúrgicos

I - Tirocínio ou prática

- 1- O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois e de um ano, conforme os praticantes tenham sido admitidos com 16 ou mais anos.
- 2- Os praticantes que tenham completado o período de tirocínio ascendem ao escalão imediato da respetiva profissão.

- 3- O tempo de tirocínio para a mesma profissão ou profissões afins dentro do mesmo sector de atividade, independentemente da empresa em que tenha sido realizado, conta-se sempre para os efeitos de antiguidade, desde que certificado nos termos do número seguinte.
- 4- Em caso de cessação do contrato, deverá o empregador passar ao praticante o certificado referente ao período de tirocínio, com a indicação da profissão ou das profissões a que o mesmo respeita.

G) Trabalhadores fogueiros

I - Carreira profissional

- 1- Sempre que nos quadros da empresa se verifique a existência de três fogueiros de 1.^a classe, um terá de ser classificado com a categoria de fogueiro - encarregado, elevando-se o seu número na mesma proporção.
- 2- Por cada fogueiro que tenha a seu cargo a condução de qualquer recipiente de carregamento manual, de 1.^a categoria ou de 2.^a categoria, ou de carregamento automático com superfície de aquecimento superior a 100 m², é obrigatória a admissão de um estagiário, a fim de desempenhar as funções de ajudante.
- 3- Em casos especiais, a Direção-Geral do Trabalho, após audição do sindicato respetivo, poderá isentar o empregador do cumprimento do disposto no número anterior ou autorizar a redução do número de ajudantes, mediante pedido fundamentado e parecer favorável da Direção-Geral de Energia.

II - Princípios gerais da profissão de fogueiro

- 1- Os fogueiros não poderão ausentar-se dos locais em que se encontram instalados os recipientes cuja condução esteja a seu cargo, ainda que o seu funcionamento seja totalmente automático, enquanto se mantiverem simultaneamente em pressão e com o fogo na fornalha, salvo nos casos de força maior, em que se farão substituir pelos ajudantes, com ressalva do que a este título dispõe o Decreto-Lei n.º 574/71, de 21 de dezembro:
 - a) Os recipientes só poderão ser mantidos em regime de «fogo abafado» ou «fogo coberto» sob certa vigilância permanente de um fogueiro ou ajudante;
 - b) O disposto na alínea anterior aplica-se em relação a cada uma das dependências em que funcionem os recipientes.
- 2- Os fogueiros só poderão permitir a entrada nas casas em que se encontram instalados os recipientes a seu cargo aos funcionários da Direção-Geral de Energia e da Inspeção-Geral do Trabalho, às autoridades policiais, aos membros da direção do sindicato respetivo ou aos seus delegados e aos representantes do empregador.
- 3- O fogueiro não pode autorizar a colocação sobre os recipientes a seu cargo ou nas suas proximidades de qualquer material ou objeto estranho à sua condução.
- 4- Para os efeitos deste AT, entende-se por recipientes os geradores de vapor e de água sub-aquecida e caldeiras de termofluído.

H) Trabalhadores da construção civil

I – Admissão

A admissão para as categorias profissionais deste AT é de 18 anos.

I) Trabalhadores de hotelaria

I - Título profissional

- 1- O documento comprovativo do grau profissional é a carteira profissional.
- 2- Nenhum trabalhador poderá exercer a sua atividade sem estar munido daquele documento, salvo nos casos em que a respetiva profissão não o exija.

II – Promoções

Os cozinheiros de 3.^a e de 2.^a serão promovidos à classe imediata logo que seja averbada na respetiva carteira profissional a habilitação em cursos de hotelaria ou exame profissional efetuado nas escolas de hotelaria.

III - Direito à alimentação

Nas cantinas ou refeitórios, os cozinheiros têm direito às refeições compreendidas no seu horário de trabalho.

ANEXO III

Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	•Diretor-geral	1.338,00 €
II	•Diretor de departamento •Diretor fabril	1.206,00 €
III	•Assessor técnico do grau III •Chefe de serviços	1.050,50 €
IV	•Assessor técnico do grau II •Chefe de laboratório •Profissional de engenharia do grau IV •Técnico de fabrico	941,50 €

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
V	<ul style="list-style-type: none"> •Assessor técnico de grau I •Assistente comercial •Chefe de centro de informática •Profissional de engenharia do grau III •Técnico de manutenção 	819,00 €
VI	<ul style="list-style-type: none"> •Ajudante chefe de laboratório •Chefe de secção •Monitor •Profissional de engenharia do grau II •Programador 	732,00 €
VII	<ul style="list-style-type: none"> •Assistente administrativo principal •Encarregado de armazém •Inseminador •Operador de informática •Profissional de engenharia do grau I •Secretário(a) •Técnico de higiene e segurança industrial 	691,00 €
VIII	<ul style="list-style-type: none"> •Ajudante de encarregado de armazém •Analista principal •Assistente administrativo de 1.ª. •Caixa •Encarregado electricista. •Encarregado de fogueiro •Encarregado metalúrgico •Encarregado de posto de concentração •Encarregado de transportes •Encarregado de vulgarizadores •Fiel de armazém •Vendedor 	647,00 €
	<ul style="list-style-type: none"> •Afinador de máquinas de 1.ª •Analista de 1.ª •Assistente administrativo de 2.ª. •Bate-chapas de 1.ª •Cobrador 	

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
IX	<ul style="list-style-type: none"> •Encarregado de secção •Fogueiro de 1.^a •Mecânico auto de 1.^a •Mecânico de frio de 1.^a •Motorista de pesados •Oficial eletrícista de mais de três anos •Serralheiro mecânico de 1.^a 	613,00 €
X	<ul style="list-style-type: none"> •Ajudante encarregado de secção •Contrastador de 1.^a •Cozinheiro de 1.^a •Demonstrador(a) •Encarregado de colhedor de amostras •Operário especializado •Rececionista •Vulgarizador de 1.^a 	593,00 €
XI	<ul style="list-style-type: none"> •Afinador de máquinas de 2.^a. •Analista de 2.^a. •Analista auxiliar •Assistente administrativo de 3.^a. •Bate-chapas de 2.^a. •Contrastador de 2.^a •Cozinheiro de 2.^a. •Distribuidor •Fogueiro de 2.^a. •Mecânico auto de 2.^a. •Mecânico de frio de 2.^a. •Motorista de ligeiros •Oficial eletrícista até 3 anos •Operário de laboração de 1.^a. •Repositor(a) •Serralheiro mecânico de 2.^a. •Telefonista •Vulgarizador de 2.^a. 	578,50 €
	<ul style="list-style-type: none"> •Afinador de máquinas de 3.^a •Ajudante de motorista 	

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
XII	<ul style="list-style-type: none"> •Analista de 3.^a •Bate-chapas de 3.^a •Carpinteiro •Condutor de máquinas elevatórias de transporte •Conferente •Cozinheiro de 3.^a •Entregador de ferramentas/matérias/produtos •Lubrificador •Mecânico auto de 3.^a •Mecânico de frio de 3.^a •Operário de laboração de 2.^a •Pedreiro •Serralheiro mecânico de 3.^a 	551,50 €
XIII	<ul style="list-style-type: none"> •Colhedor de amostras •Contrastador de 3.^a •Lavador •Operário de laboração de 3.^a •Operário de laboratório •Vulgarizador de 3.^a 	534,50 €
XIV	<ul style="list-style-type: none"> •Contínuo •Operador de tratamento de texto do 2.º ano •Pré-oficial eletricista do 2.º ano •Servente de armazém 	521,00 €
XV	<ul style="list-style-type: none"> •Auxiliar de laboração •Pré-oficial eletricista do 1.º ano 	504,50 €
XVI	<ul style="list-style-type: none"> •Ajudante de eletricista do 2.º ano •Guarda •Operário não diferenciado •Porteiro •Praticante metalúrgico do 2.º ano •Servente da construção civil •Servente de limpeza 	491,00 €
	<ul style="list-style-type: none"> •Ajudante eletricista do 1.º ano 	

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
XVII	<ul style="list-style-type: none">•Estagiário•Operador de tratamento de texto do 1.ºano•Praticante metalúrgico do 1.º. ano•Tratador de vacaria	491,00 €
XVIII	<ul style="list-style-type: none">•Encarregado de local de recolha	3,61/hora

Lisboa, 10 de julho de 2013

Pela LATICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL

Daniela Peres Martins Brandão – Na qualidade de mandatário

Mário Alberto Rodrigues Nogueira – Na qualidade de mandatário

Pela LATICOOP – SGPS, Unipessoal, L.^{da}

Daniela Peres Martins Brandão– Na qualidade de mandatário

Mário Alberto Rodrigues Nogueira – Na qualidade de mandatário

Pela Terra a Terra – Produtos Agrícolas, L.^{da}

Daniela Peres Martins Brandão– Na qualidade de mandatário

Mário Alberto Rodrigues Nogueira– Na qualidade de mandatário

Pelo SETAA – Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas

Joaquim Venâncio – na qualidade de mandatário

Depositado em 19 de julho de 2013, a fls 140 do livro 11, com o n.º 63/2013, nos termos do artigo 494.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre o Grupo do Banco Comercial Português, S.A. e outros e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro - Alteração salarial e outras

Entre as entidades empregadoras do Grupo Banco Comercial Português abaixo signatárias, por um lado, e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e o Sindicato Independente da Banca, por outro, foi acordado:

I – Alterar as cláusulas 57.^a, 64.^a, 122.^a, 123.^a-A, 124.^a, 125.^a, 126.^a, 126.^a-A e 126.^a-B, os anexos III, IV (ambos referentes às tabelas e cláusulas de 2008 a 2010) e o anexo VIII, todos do acordo cole-

tivo de trabalho do Grupo Banco Comercial Português bem como aditar um novo anexo IX ao acordo celebrado entre o Banco Comercial Português e outras empresas do Grupo e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e o Sindicato Independente da Banca, publicado na 1.ª série do [*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 1998](#), com as alterações acordadas e publicadas no [*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 1999](#), [*n.º 8, de 29 de fevereiro de 2000*](#), [*n.º 30, de 15 de agosto de 2002*](#), [*n.º 30 de 15 de agosto de 2003*](#), [*n.º 4, de 29 de janeiro de 2005*](#) e [*n.º 22, de 15 de junho de 2007*](#), os quais substituem e revogam as correspondentes disposições do mesmo acordo.

II – Com vista ao cumprimento integral do artigo 492.º do C. do Trabalho, é também reproduzido o anexo II do acordo coletivo de trabalho do Grupo Banco Comercial Português em vigor.

III – Manter em vigor as restantes cláusulas e Anexos, nomeadamente quanto ao âmbito do sector de atividade, profissional e geográfico de aplicação da convenção coletiva, cujo acordo coletivo de trabalho, decorrente da presente revisão, se considera globalmente mais favorável.

Cláusula 57.^a

Duração das férias

- 1- O período anual de férias é de 25 dias úteis e não está condicionado à assiduidade de serviço, exceto na situação prevista no n.º 2 da cláusula 78.^a.
- 2- (Eliminar)
3. a 8. ...

Cláusula 64.^a

Interrupção de férias

- 1- Em caso de doença do trabalhador, durante o gozo de férias, serão as mesmas interrompidas, considerando-se como não gozadas na parte restante.
- 2- ...
- 3- ...
- 4- O gozo das férias prosseguirá após o termo da situação de doença, salvo acordo em contrário entre a entidade patronal e o trabalhador, e sem ofensa dos direitos dos restantes trabalhadores.
- 5- ...
- 6- ...
- 7- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
- 8- O disposto nos números 1 a 6 aplica-se às situações de luto por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adotivos, cônjuge não separado de pessoas e bens ou irmãos do trabalhador, pelos períodos previstos na lei.

Cláusula 122.^a

Subsídio e pensão de sobrevivência em caso de morte no sector bancário

1 a 7 ...

8- Até ao dia 31 de março de cada ano, o cônjuge sobrevivente deve fazer, junto da entidade, prova de vida e da situação de viuvez, mediante declaração da Junta de Freguesia respetiva e, de cinco em cinco anos, mediante certidão de cópia integral do registo de nascimento emitida há menos de 60 dias, não se aplicando este último requisito em caso de doença ou internamento hospitalar grave ou prolongado.

9 a 11 ...

Cláusula 123.^a-A

Critérios aplicáveis à pensão de sobrevivência em caso de união de fato

- 1- Os direitos do cônjuge sobrevivente, previstos nas cláusulas 122.^a e 123.^a, serão reconhecidos a pessoa que à data da morte do trabalhador ou reformado vivia com este em condições análogas às dos cônjuges há mais de dois anos desde que a situação de união de fato não esteja ferida por alguma das seguintes circunstâncias, respeitantes à referida pessoa ou ao falecido:
 - a) Idade inferior a 18 anos;
 - b) Demência notória, mesmo com intervalos lúcidos, e a interdição ou inabilitação por anomalia psíquica, salvo se a demência se manifestar ou a anomalia se verificar em momento posterior ao do início da união de fato;
 - c) Casamento não dissolvido, salvo se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens;
 - d) Parentesco na linha reta ou no segundo grau da linha colateral ou afinidade na linha reta;
 - e) Condenação de uma das pessoas como autor ou cúmplice por homicídio doloso ainda que não consumado contra o cônjuge do outro.
- 2- Em qualquer caso, as entidades subscritoras apenas se vinculam ao reconhecimento e pagamento de uma pensão de sobrevivência, na parte que corresponde ao cônjuge ou unido de fato sobrevivente, nos termos do previsto nas cláusulas 122.^a, 123.^a e na presente cláusula.
- 3- A situação de união de fato deve ser comprovada perante a Instituição, em vida do trabalhador ou reformado, mediante a entrega de declaração sob compromisso de honra dos dois unidos, acompanhada de certidões de cópia integral do registo de nascimento de cada um deles emitidas há menos de 60 dias, e de documento comprovativo de que a última nota de liquidação fiscal relativa ao imposto sobre o rendimento de pessoas singulares foi enviada, em nome dos dois ou, se os unidos de fato não optarem pelo regime de tributação dos sujeitos passivos casados e não separados ou não separados judicialmente de pessoas e bens em nome de cada um, para o domicílio fiscal de ambos.
- 4- Presume-se a subsistência da união de fato na data da morte do trabalhador ou reformado mediante a apresentação de certidão de cópia integral do registo de nascimento deste último com o averbamento da morte, de certidão de cópia integral do registo de nascimento do beneficiário, emitida após o óbito, e de documento comprovativo da última nota de liquidação fiscal com as características referidas no número anterior.
- 5- Quando a entidade subscritora do presente acordo entenda que existem fundadas dúvidas sobre

a existência da união de fato, pode promover a competente ação judicial com vista à sua comprovação.

- 6- A pensão de sobrevivência adquirida à luz do disposto nos números anteriores cessa se sobrevier uma condenação pelo crime previsto na alínea e) do n.º 1, o beneficiário contrair novo casamento ou iniciar nova união de fato, revertendo a favor dos filhos do trabalhador ou reformado, se existirem, nas condições referidas na alínea b) do n.º 5 da cláusula 123.^a, em caso de morte, novo casamento ou união de fato do beneficiário.
- 7- Aplica-se ao unido de fato sobrevivente o disposto no n.º 8 da cláusula 122.^a, com as necessárias adaptações.
- 8- O disposto nesta cláusula aplica-se às uniões de fato verificadas após a publicação do presente AT, a contar do momento em que seja entregue na instituição a declaração dos unidos de fato acompanhada dos elementos de prova, indicados no n.º 3 da presente cláusula.
- 9- Nas situações de união de fato existentes à data da publicação do presente AT no *Boletim do Trabalho e Emprego*, na versão que alterou a redação publicada na 1.^a Série do [*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de Junho de 2007](#), será contado o prazo desde o início dessas situações se, nos 180 dias a contar da mesma data, for entregue a declaração sob compromisso de honra dos dois unidos, contendo a indicação da data do início da união de fato, acompanhada dos elementos de prova previstos no n.º 3 da presente cláusula.

Cláusula 124.^a

Âmbito e definições

- 1- O disposto na presente Secção aplica-se aos participantes vinculados por contrato de trabalho a qualquer um dos Associados do Fundo de Pensões, a tempo completo ou parcial, em função de cujas circunstâncias pessoais e profissionais se definem os direitos consignados no plano complementar.
- 2- Para efeitos do previsto na presente Secção, entende-se por:
 - a) Fundo de Pensões, o fundo instituído pelo Contrato Constitutivo do Fundo de Pensões do Grupo Banco Comercial Português, cuja cópia se transcreve no Anexo IX do presente AT;
 - b) Associados, as entidades patronais subscritoras do presente AT;
 - c) Plano complementar, o conjunto de regras estabelecidas pelo Contrato Constitutivo do Fundo de Pensões visando a atribuição dos benefícios previstos na presente Secção, complementares em relação às pensões de velhice, de invalidez e de sobrevivência previstas na Secção II deste capítulo;
 - d) Remuneração efetiva, o montante correspondente à retribuição mensal auferida deduzida das contribuições para o regime geral de segurança social ou para a ex-CAFEB e bem assim de quaisquer outras contribuições, definidas em lei ou instrumento de regulamentação coletiva, destinadas a financiar benefícios de reforma;
 - e) Remuneração anual, a soma dos valores com carácter de retribuição percebidos em dinheiro pelos trabalhadores durante o exercício, que revistam um carácter regular e periódico, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal;
 - f) Invalidez total e permanente, a situação derivada de doença ou acidente que determine uma total e definitiva incapacidade de exercer uma atividade remunerada, com fundamento em sintomas objetivos, clinicamente comprováveis, não sendo possível prever qualquer melho-

ria no estado de saúde de acordo com os conhecimentos médicos atuais, nomeadamente quando desta invalidez resultar paralisia de metade do corpo, perda do uso dos membros superiores ou inferiores em consequência de paralisia, cegueira completa ou incurável, alienação mental e toda e qualquer lesão por desastre ou agressões em que haja perda irremediável das faculdades e capacidade de trabalho.

Cláusula 125^a

Benefícios

- 1- Os trabalhadores admitidos antes de 1 de julho de 2009 serão abrangidos por um plano complementar de pensões de contribuição definida não contributivo tendo direito aos seguintes benefícios:
 - a) Pensão mensal vitalícia que decorre da transformação do montante que foi sendo acumulado na Conta Participante prevista no Sub-fundo de Contas Individuais, de acordo com a taxa de crescimento anual que os trabalhadores escolherem e a opção que estes fizerem quanto à reversibilidade ou não para o cônjuge em caso de falecimento;
 - b) Pensão mensal vitalícia que decorre da transformação do montante acumulado na Conta Reposição prevista no Sub-fundo de Contas Individuais, de acordo com a taxa de crescimento anual que os trabalhadores escolherem e a opção que estes fizerem quanto à reversibilidade ou não para o cônjuge em caso de falecimento.
- 2- Os trabalhadores admitidos antes de 1 de julho de 2009 serão abrangidos por um plano complementar de pensões de benefício definidos não contributivo, atribuído nos termos e condições definidos, em cada momento, pelo Contrato Constitutivo do Fundo de Pensões, o qual na data de entrada em vigor do presente Acordo prevê os seguintes benefícios:
 - a) Benefício complementar previsto no Sub-fundo Benefício Definido, em caso de invalidez total e permanente de trabalhadores vinculados por contrato de trabalho a Entidade Patronal outorgante, a tempo completo ou parcial - correspondentes ao valor, à data do evento, da diferença entre, por um lado, 100 % da remuneração efetiva do participante àquela data e, por outro lado, o valor dos benefícios decorrentes, a tal título, da Secção II deste capítulo, acrescido das prestações decorrentes do Regime Geral da Segurança Social ou de qualquer outro regime especial de segurança social a que o trabalhador tenha direito e do valor dos benefícios decorrentes da transformação em pensão do saldo acumulado na Conta Participante e na Conta Reposição do Sub-fundo de Contas Individuais;
 - b) Benefício complementar previsto no Sub-fundo Benefício Definido, em caso de morte de trabalhadores vinculados por contrato de trabalho a Entidade Patronal outorgante, a tempo completo ou parcial - correspondentes ao valor, da diferença entre, por um lado, 50 % da remuneração efetiva do trabalhador à data do seu falecimento e, por outro lado, o valor dos benefícios decorrentes, a tal título da secção II deste capítulo, acrescido das prestações decorrentes do Regime Geral da Segurança Social ou de qualquer outro regime especial de segurança social a que os respetivos beneficiários tenham direito e do valor dos benefícios decorrentes da transformação em pensão do saldo acumulado na Conta Participante e na Conta Reposição do Sub-fundo de Contas Individuais;
 - c) Benefício complementar previsto no Sub-fundo Benefício Definido, em caso de morte de trabalhadores reformados a partir de 22 de setembro de 2006 - correspondentes a 50% da pensão do Plano Complementar auferida pelo beneficiário àquela data ao abrigo do Fundo de Pensões, nos termos do previsto no plano complementar de benefício definido em vigor à data da reforma.

- 3- A Conta Participante prevista no n.º 1 a) anterior é constituída pelas unidades de participação do Sub-fundo de Contas Individuais adquiridas com as contribuições efetuadas pelas Entidades Patronais, nos termos previstos no n.º 4 seguinte e pelas unidades de participação que constituem o saldo inicial desta conta.
- 4- O saldo inicial da Conta Participante é constituído pelas unidades de participação do Sub-fundo de Contas Individuais adquiridas por transferência do valor correspondente à conta participante do plano de contribuição definida do Fundo de Pensões Millennium bcp Contribuição Definida extinto em 14-12-2012.
- 5- Os benefícios decorrentes da Conta Participante serão financiados exclusivamente, caso se cumpram os critérios definidos no n.º 1 da cláusula 126.^a, por contribuições das Entidades Patronais correspondentes a 1 % das remunerações anuais pagas aos trabalhadores vinculados por contrato de trabalho a Entidade Patronal outorgante, a tempo completo ou parcial, no ano anterior.
- 6- A Conta Reposição é constituída pelas unidades de participação do Sub-fundo de Contas Individuais adquiridas com o valor da responsabilidade a 31-12-2011 relativa aos benefícios complementares de velhice extintos pelo contrato de alteração ao Contrato Constitutivo do Fundo de Pensões outorgado em 14-12-2012.
- 7- Para efeito do previsto no n.º 2 a) anterior, o reconhecimento da invalidez total e permanente é feito com base na Tabela Nacional de Incapacidades e garantem-se as desvalorizações superiores a 66,6 % que, para efeitos da atribuição dos benefícios referidos no número anterior, serão consideradas como sendo iguais a 100 %.
- 8- A transformação em pensão do saldo acumulado na Conta Participante e na Conta Reposição do Sub-fundo de Contas Individuais prevista em a) e b) do n.º 2 será efetuada de acordo com os pressupostos de avaliação atuarial do Fundo em vigor naquela data, nomeadamente a taxa de crescimento das pensões.

Cláusula 126.^a

Regras de aplicação

- 1- Para o financiamento dos benefícios contemplados no n.º 1 a) da cláusula anterior só serão considerados os exercícios em que se tenham verificado, cumulativamente, os seguintes critérios de performance financeira do Banco Comercial Português S.A.:
 - a) O *Return on Equity* (ROE) do ano anterior seja igual ou superior à taxa das obrigações do tesouro a 10 anos, acrescida de 5 pontos percentuais;
 - b) Existam reservas ou resultados distribuíveis nas contas individuais do Banco.
- 2- Os valores acumulados ao abrigo do plano de pensões financiado pelo Sub-fundo Contas Individuais conferem direitos adquiridos, tendo o trabalhador direito aos benefícios previstos no n.º 1 da cláusula anterior mesmo que cesse o vínculo laboral por razão que não a que determina a atribuição do benefício, estando porém tal sujeito às seguintes condições e limites:
 - a) Qualquer dos benefícios previstos no n.º 1 da cláusula anterior não serão atribuídos se a cessação do contrato de trabalho tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pela Entidade Patronal, isto é, por fato imputável ao trabalhador consubstanciado num comportamento culposo deste que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho com a Entidade Patronal, salvo se o trabalhador tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar

- à atribuição do benefício enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento;
- b) A condição prevista na alínea anterior não se aplica ao saldo inicial da Conta Participante;
 - c) Os direitos adquiridos sobre os valores acumulados na Conta Reposição prevista no n.º 1 da cláusula anterior têm como limite máximo 85.000 unidades de participação registadas na referida Conta.
- 3- A unidade de participação do Sub-fundo de Contas Individuais tem o valor inicial de 1 euro, competindo à Entidade Gestora proceder posteriormente ao seu cálculo diário.
 - 4- No caso de cessação do vínculo laboral entre o trabalhador e qualquer uma das Entidades Patronais, por causa que não seja a que determina a atribuição do benefício:
 - a) O trabalhador pode optar, se lhe forem reconhecidos direitos adquiridos e na parte em que o forem, por manter a Conta Participante e a Conta Reposição no Fundo de Pensões ou efetuar a transferência para outro fundo de pensões, desde que sejam respeitados os limites previstos na lei relativamente ao modo e ao momento em que são disponibilizados quaisquer benefícios;
 - b) Será entregue ao trabalhador um formulário que lhe permitirá reclamar os direitos adquiridos sobre a Conta Reposição, caducando os mesmos se não forem exercidos até ao final do quinto ano civil posterior ao ano em que o mesmo atinge a idade normal de reforma.
 - 5- Os trabalhadores, ex-trabalhadores com direitos adquiridos ou beneficiários poderão, antes do início do pagamento dos benefícios previstos no plano de pensões financiado pelo Sub-fundo de Contas Individuais optar pelo recebimento parcial em capital, nos termos permitidos pela legislação relativa a fundos de pensões em vigor.
 - 6- Os princípios relativos à definição das pessoas a favor de quem os benefícios previstos no plano de pensões financiado pelo Sub-fundo de Contas Individuais devem reverter, em caso de falecimento do trabalhador ou ex-trabalhador com direitos adquiridos, bem como à definição dos respetivos critérios de repartição e limites temporais, são os previstos na Secção II antecedente.
 - 7- As expectativas dos trabalhadores de atribuição de quaisquer prestações relativas à parte do Plano Complementar do Sub-fundo Benefício Definido identificadas no n.º 2 a) e b) da cláusula anterior caducam logo que cesse a relação laboral entre aqueles e qualquer uma das entidades patronais associadas do Fundo, por fato que não seja o que determina a atribuição do benefício.
 - 8- Para todo o trabalhador que adquira a qualidade de beneficiário ao serviço de qualquer entidade do Grupo Banco Comercial Português e para efeitos da atribuição dos benefícios previstos nesta secção, é contado como tempo de serviço o prestado em qualquer uma delas, não podendo os benefícios que venha a auferir ser inferiores àqueles a que teria direito se se mantivesse vinculado à entidade pelo qual foi inicialmente contratado.

Cláusula 126.^a-A

Doença

No caso de doença, as entidades empregadoras adiantarão aos trabalhadores admitidos a partir de 1 de julho de 2009, inscritos no Regime Geral de Segurança Social, o valor das prestações a que os mesmos terão direito a título de subsídio de doença, entregando os trabalhadores às entidades empregadoras a totalidade das quantias que receberem dos serviços de segurança social, juntamente com os respetivos comprovativos, para efeitos de regularização dos adiantamentos realizados.

Cláusula 126.^a-B

Plano complementar de pensões

- 1- Os trabalhadores admitidos a partir de 1 de julho de 2009, inscritos no Regime Geral de Segurança Social, serão abrangidos por um plano complementar de pensões de contribuição definida e direitos adquiridos, financiado através de contribuições das entidades subscritoras do presente acordo e dos trabalhadores.
- 2- O valor das contribuições é fixado em 1,5 % a cargo das entidades patronais e 1,5 % a cargo dos trabalhadores, percentagens estas que incidem sobre o valor da retribuição mensal efetiva, incluindo sobre o valor do subsídio de férias e de Natal.
- 3- Cada trabalhador deverá indicar, por escrito, o fundo ou fundos de pensões aberto, em que, com observância da legislação em vigor, a entidade patronal creditará o valor mensal das contribuições, na forma de adesão individual, podendo esta escolha recair sobre fundos geridos por quaisquer entidades.
- 4- Na falta de indicação por parte do trabalhador, caberá à entidade patronal decidir sobre o fundo em que creditará o produto das contribuições.
- 5- A alteração da escolha referida no n.º 3 só poderá verificar-se após ter decorrido um ano sobre a data da última opção de investimento.
- 6- Em caso de morte ou reforma do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efetuadas pelas entidades patronais e respetivo rendimento só poderá ser utilizado nas condições definidas no presente AT para estas eventualidades.
- 7- Os pagamentos dos benefícios referidos no número anterior e dos benefícios resultantes do valor acumulado das contribuições efetuadas pelo próprio trabalhador e respetivo rendimento deverão ser realizados nas condições previstas na legislação reguladora dos fundos de pensões.
- 8- Em caso de morte do trabalhador, ao pagamento do valor acumulado das contribuições efetuadas pelas entidades patronais e respetivo rendimento serão aplicáveis as regras da cláusula 122.^a para a atribuição de pensões de sobrevivência, aplicando-se, na falta dos beneficiários nelas referidos, o disposto no número seguinte.
- 9- Em caso de morte do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efetuadas pelo próprio trabalhador e respetivo rendimento será atribuído aos beneficiários por ele designados em vida e nas percentagens por ele definidas; caso algum dos beneficiários designados não se encontre vivo à data da morte do trabalhador, o valor que lhe caberia será repartido em partes iguais pelos restantes beneficiários designados; caso não existam beneficiários que satisfaçam as condições referidas, o valor acumulado das contribuições e respetivo rendimento será repartido, em partes iguais, entre os herdeiros legais do trabalhador.
- 10- As entidades patronais estabelecerão as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão do plano complementar de pensões a que se refere a presente cláusula.

ANEXO II

Níveis mínimos de retribuição

Grupos	Áreas funcionais	Categorias profissionais	Níveis mínimos	
GRUPO A	Diretiva	Diretor Geral	20	
		Diretor Geral Adjunto	19	
		Diretor Central	18	
		Diretor Central Adjunto	18	
		Diretor	16	
		Diretor Adjunto	15	
		Subdiretor	14	
	Comercial	Diretor de Estabelecimento/Operações /Operações	12	
		Gerente de Estabelecimento	11	
		Subgerente de Estabelecimento	10	
		Chefe de Estabelecimento/Operações	8	
		Subchefe de Estabelecimento/Operações	7	
		Promotor Comercial	7	
		Gestor de Cliente	5	
		Supervisor	5	
		Gerente <i>in Store</i>	4	
		Assistente de Cliente	4	
			Técnico de Grau I	15
			Analista de Sistemas	14
			Inspetor-Chefe	13
			Técnico de Grau II	12
			Inspetor	11
			Analista Programador	11
			Técnico de Grau III	10

Grupos	Áreas funcionais	Categorias profissionais	Níveis mínimos
GRUPO B	Técnica	Inspetor-Adjunto	9
		Subinspetor	9
		Cambista	9
		Operador de Mercados	9
		Analista de Informática	9
		Operador Principal	9
		Programador de Informática	8
		Técnico de Grau IV	8
		Operador de Informática	6
		Assistente Técnico	4
	Operativa/ Administrativa	Chefe de Serviço	11
		Subchefe de Serviço	10
		Chefe de Divisão	10
		Subchefe de Divisão	9
		Chefe de Secção	9
		Subchefe de Secção	8
		Chefe de Sector	8
		Secretário	6
		Supervisor	5
		Assistente Operacional	4
Saúde/ Ambiente	Médico	14	
	Enfermeiro	6	
GRUPO C	Apoio	Telefonista	3
		Contínuo	2
		Motorista	2
		Auxiliar	1

ANEXO III
Tabela de vencimentos

	2008	2009	2010
Níveis	Retribuições mínimas	Retribuições mínimas	Retribuições mínimas
20	€ 5.126,09	€ 5.202,98	€ 5.255,01
19	€ 4.715,39	€ 4.786,12	€ 4.833,98
18	€ 4.393,41	€ 4.459,31	€ 4.503,90
17	€ 4.046,38	€ 4.107,08	€ 4.148,15
16	€ 3.708,20	€ 3.763,82	€ 3.801,46
15	€ 3.373,90	€ 3.424,51	€ 3.458,76
14	€ 2.324,99	€ 2.359,86	€ 2.383,46
13	€ 2.172,42	€ 2.205,01	€ 2.227,06
12	€ 1.948,57	€ 1.977,80	€ 1.997,58
11	€ 1.747,07	€ 1.773,28	€ 1.791,01
10	€ 1.313,18	€ 1.332,88	€ 1.346,21
9	€ 1.218,59	€ 1.236,87	€ 1.249,24
8	€ 1.092,91	€ 1.109,30	€ 1.120,39
7	€ 1.004,33	€ 1.019,39	€ 1.029,58
6	€ 948,45	€ 962,68	€ 972,31
5	€ 839,84	€ 852,44	€ 860,96
4	€ 730,18	€ 741,13	€ 748,54
3	€ 637,39	€ 646,95	€ 653,42
2	€ 565,70	€ 574,19	€ 579,93
1	€ 486,61	€ 493,91	€ 498,85

ANEXO IV

Outras prestações pecuniárias

Cláusula	Designação	2008	2009	2010
		Valor	Valor	Valor
86. ^a	Diuturnidades	40,08 €	40,68 €	41,09 €
95. ^a	Subsídio de Almoço	9,16 €	9,30 €	9,39 €
96. ^a	Subsídio de Trabalhador-Estudante	19,11 €	19,40 €	19,59 €
98. ^a (n.º s 2 e 5)	Ajudas de Custo:			
	a) Em Portugal	49,73 €	50,48 €	50,98 €
	b) No estrangeiro	173,14 €	175,74 €	177,50 €
	c) Apenas uma refeição	15,50 €	15,73 €	15,89 €
127. ^a	Indemnização por acidente em viagem	147.518,28 €	149.731,05 €	151.228,36 €
131. ^a	Indemnização por morte acidente de trabalho	147.518,28 €	149.731,05 €	151.228,36 €
140. ^a	Subsídio Infantil	24,79 €	25,16 €	25,41 €
141. ^a	Subsídio de Estudo:			
	a) 1.º ao 4.º ano de escolaridade	27,80 €	28,22 €	28,50 €
	b) 5.º e 6.º anos de escolaridade	38,94 €	39,52 €	39,92 €
	c) 7.º ao 9.º ano de escolaridade	48,49 €	49,22 €	49,71 €
	d) 10.º ao 12.º ano de escolaridade	58,81 €	59,69 €	60,29 €
e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior	67,18 €	68,19 €	68,87 €	
Artigo 3.º Reg. Crédito à Habitação	Crédito à Habitação:			
	Até ao nível 13	179.129,34 €	181.816,28 €	183.634,44 €
	Nível 14 e seguintes	205.238,49 €	205.238,49 €	205.238,49 €

ANEXO VIII

Regulamento dos empréstimos à habitação

Artigo 3.º

Limites gerais de concessão dos empréstimos

- 1- O valor máximo dos empréstimos é de 183.634,44 EUR, ou de 205.238,49 EUR para os trabalhadores com nível igual ou superior a 14, podendo estes valores ser revistos aquando da revisão das cláusulas com expressão pecuniária do presente AT.
- 2- 2. a 6. ...

ANEXO XI

Cópia do clausulado do contrato constitutivo do Fundo de Pensões do Grupo Banco Comercial Português (14 de dezembro de 2012)

Contrato constitutivo do fundo de pensões do grupo banco comercial português

Cláusula I

Denominação do Fundo

O Fundo de Pensões foi instituído em 23 de dezembro de 1998 e tem a denominação de “FUNDO DE PENSÕES DO GRUPO BANCO COMERCIAL PORTUGUÊS”, sendo adiante abreviadamente designado por Fundo.

Cláusula II

Objetivo

O Fundo tem por objetivos exclusivos:

- a) O financiamento dos planos de pensões nele previstos;
- b) O pagamento das pensões dos mesmos decorrentes;
- c) A satisfação dos benefícios e a atualização das pensões garantidas através da aquisição de rendas vitalícias em pagamento, à data da presente alteração deste contrato; e
- d) Garantir os encargos inerentes ao pagamento das pensões relativos a contribuições para a Segurança Social a cargo dos Associados e respeitantes a Participantes em situação de pré-reforma, bem como as contribuições para serviços de assistência médica a cargo dos Associados, respeitantes a Beneficiários e decorrentes de instrumentos de regulamentação coletiva;
- e) Garantir o pagamento das prestações aos participantes em situação de pré-reforma.

Cláusula III

Associados

Os Associados do Fundo são as Primeiras Contraentes, identificadas na parte inicial do corpo deste Contrato, adiante abreviadamente designadas, quando em conjunto, por Associados.

Cláusula IV

Entidade gestora

A Entidade Gestora do Fundo é a Segunda Contraente, identificada na parte inicial do corpo deste Contrato, adiante abreviadamente designada por Entidade Gestora.

Cláusula V

Participantes e ex-participantes

- 1- Os Participantes são as pessoas vinculadas por contrato de trabalho a qualquer dos Associados, a tempo completo ou parcial, em função de cujas circunstâncias pessoais e profissionais se definem os direitos consignados nos planos de pensões.
- 2- São Ex-Participantes as pessoas que cessem o vínculo laboral com qualquer dos Associados e optem por manter no Fundo os valores com direitos adquiridos ao abrigo dos planos de pensões.

Cláusula VI

Beneficiários

São Beneficiários do Fundo:

- a) Aqueles que já haviam adquirido essa qualidade em data anterior à da entrada em vigor da presente alteração; e
- b) As pessoas singulares que venham a adquirir o direito às prestações pecuniárias estabelecidas nos planos de pensões previstos neste Contrato.

Cláusula VII

Planos de pensões

1- Plano Base

1.1- Plano ATQ

- a) Os benefícios contemplados por este plano são os definidos no Capítulo I do Título III do Acordo Coletivo de Trabalho depositado no Ministério responsável pela área laboral sob o número 275/99 e publicado no [*Boletim do Trabalho e do Emprego*, 1ª. Série, n.º. 30, de 15 de agosto de 1999](#), ou noutro normativo que o substitua, que, nos termos da legislação em vigor, possam ser integrados em planos de pensões, calculados com referência à tabela constante do seu anexo V.

- b) Ficarão abrangidos por este Plano os Participantes que, sendo trabalhadores dos Associados e filiados no SNQTB (Sindicato Nacional de Quadros e Técnicos Bancários) ou no SIB (Sindicato Independente da Banca), reúnam os requisitos previstos no respetivo plano de pensões.
- c) Aos Participantes e Beneficiários abrangidos pelo Plano ATQ e, simultaneamente, pelo Regime Geral da Segurança Social, pela Caixa de Previdência dos Advogados e Solicitadores ou, em geral, por qualquer outro regime especial de segurança social, será aplicável o Plano ATQ, conforme se encontra acima definido, sendo os benefícios a que venham a ter direito deduzidos dos montantes atribuídos a idêntico título por aquelas entidades.

1.2- Plano AT

- a) Os benefícios contemplados por este plano são os correspondentes aos definidos nas Secções I, II e IV do Capítulo I do Título III do Acordo Coletivo de Trabalho depositado no Ministério responsável pela área laboral sob o número 370/2001 e publicado no [*Boletim do Trabalho e do Emprego*, 1ª. Série, n.º. 48, de 29 de dezembro de 2001](#), ou noutro normativo que o substitua, que, nos termos da legislação em vigor, possam ser integrados em planos de pensões, calculados com referência à tabela constante do seu anexo VI.
- b) Ficarão abrangidos por este Plano os Participantes que, sendo trabalhadores dos Associados e não se encontrando abrangidos pelo Plano ATQ, reúnam os requisitos previstos no respetivo plano de pensões.
- c) Aos Participantes e Beneficiários abrangidos pelo Plano AT e, simultaneamente, pelo Regime Geral da Segurança Social, pela Caixa de Previdência dos Advogados e Solicitadores ou, em geral, por qualquer outro regime especial de segurança social, será aplicável o Plano AT, conforme se encontra acima definido, sendo os benefícios a que venham a ter direito deduzidos dos montantes atribuídos a idêntico título por aquelas entidades.

2- Plano Complementar

2.1 Pensão de Invalidez Total e Permanente

- a) Os benefícios contemplados neste âmbito previnem a situação de invalidez total e permanente e correspondem ao valor, à data da ocorrência daquela situação, da diferença positiva entre, por um lado, 100 % da remuneração efetiva do participante àquela data e, por outro lado, o valor dos benefícios decorrentes, a tal título, do ou dos instrumentos de regulamentação coletiva a que o participante esteja vinculado, acrescido das prestações decorrentes do Regime Geral da Segurança Social ou de outro regime especial de segurança social a que o trabalhador tenha direito e do valor dos benefícios decorrentes da transformação em pensão do saldo acumulado na respetiva Conta Reposição e Conta Participante no Sub-fundo de Contas Individuais, feita de acordo com os pressupostos de avaliação atuarial do Fundo em vigor naquela data.
- b) Para efeitos do previsto no número anterior, considera-se que o participante se encontra na situação de Invalidez Total e Permanente se, em consequência de doença ou acidente, estiver total e definitivamente incapaz de exercer uma atividade remunerada, com fundamento em sintomas objetivos, clinicamente comprováveis, não sendo possível prever qualquer melhoria no seu estado de saúde de acordo com os conhecimentos médicos atuais, nomeadamente quando desta invalidez resultar paralisia de metade do corpo, perda do uso dos membros superiores ou inferiores em consequência de paralisia, cegueira completa ou incurável, alienação mental e toda e qualquer lesão por desastre ou agressões em que haja perda irremediável das faculdades e capacidade de trabalho. Em qualquer caso, o reconhecimento da Invalidez Total e Permanente é feito com base na Tabela Nacional de Incapacidades e garantem-se as desvalorizações superiores a 66,6 % que, para efeitos da atribuição deste benefí-

cio, serão consideradas como sendo iguais a 100 %.

- c) Ficarão abrangidos por este benefício todos os trabalhadores vinculados por contrato de trabalho a qualquer dos associados, a tempo completo ou parcial.

2.2. Pensão de Sobrevivência de Participantes

- a) Os benefícios contemplados neste âmbito correspondem ao valor, à data da morte do participante, da diferença entre, por um lado, 50 % da remuneração efetiva do participante à data do seu falecimento e, por outro lado, o valor dos benefícios decorrentes, a tal título, do ou dos instrumentos de regulamentação coletiva a que o participante estava vinculado acrescido das prestações decorrentes do Regime Geral da Segurança Social ou de outro regime especial de segurança social a que os respetivos beneficiários tenham direito e do valor dos benefícios decorrentes da transformação em pensão do saldo acumulado na respetiva Conta Reposição e Conta Participante no Sub-fundo de Contas Individuais, feita de acordo com os pressupostos de avaliação atuarial do Fundo em vigor naquela data, nomeadamente a taxa de crescimento das pensões.
- b) Ficarão abrangidos por este benefício todos os trabalhadores vinculados por contrato de trabalho a qualquer dos associados, a tempo completo ou parcial.

2.3. Pensão de Sobrevivência de Reformados

- a) Para as situações de reforma ocorridas a partir de 22 de setembro de 2006, os benefícios contemplados neste âmbito correspondem a 50 % da pensão do Plano Complementar auferida ao abrigo deste Fundo pelo Beneficiário à data da morte deste.
- b) Relativamente aos beneficiários do Fundo, cuja reforma ocorreu entre 1 de janeiro de 2002 e 21 de setembro de 2006 e que adquiriram a qualidade de beneficiários ao abrigo deste Fundo, o benefício complementar de sobrevivência de reformados é o que decorre das disposições aplicáveis para o efeito no Contrato Constitutivo do Fundo de Pensões do Grupo Banco Comercial Português na redação vigente em 21 de setembro de 2006.
- c) Relativamente aos beneficiários do Fundo, cuja reforma ocorreu entre 1 de janeiro de 1998 e 31 de dezembro de 2001 e que adquiriram a qualidade de beneficiários ao abrigo deste Fundo, nesse período denominado Fundo de Pensões do Grupo BCP/Atlântico, o benefício complementar de sobrevivência de reformados é o que decorre do disposto na cláusula VII número 1 alínea d) iv) do referido Contrato Constitutivo, publicado na III série do Diário da República em 17 de maio de 1999.

§ Primeiro - As pensões previstas no presente n.º 2 serão anualmente atualizadas em proporção idêntica à dos benefícios decorrentes, a tal título, dos instrumentos de regulamentação coletiva previstos em 1.

§ Segundo - Para efeitos dos números 2.1 e 2.2, entende-se por remuneração efetiva o montante correspondente à última remuneração mensal auferida pelo Participante deduzida das contribuições para o Regime Geral de Segurança Social ou para a CAFEB e bem assim de quaisquer outras contribuições, definidas em lei ou instrumento de regulamentação coletiva, destinadas a financiar benefícios de reforma.

§ Terceiro - Em qualquer caso, o limite máximo, à data da reforma, da soma das pensões de reforma por invalidez, líquida do imposto sobre o rendimento calculado à taxa de retenção em vigor àquela data, será sempre o da última remuneração mensal, deduzida de contribuições para o Regime Geral de Segurança Social ou para a CAFEB, de quaisquer outras contribuições, definidas em lei ou instrumento de regulamentação coletiva, destinadas a financiar benefícios de reforma, e do imposto sobre o rendimento calculado à taxa de retenção em vigor.

§ Quarto - Em qualquer circunstância, o limite máximo, à data da morte, da soma das pensões de sobrevivência de Participantes, líquida do imposto sobre o rendimento calculado à taxa de retenção em vigor àquela data, será sempre 50 % da última remuneração mensal do Participante, deduzida de contribuições para o Regime Geral de Segurança Social ou para a CAFEB, de quaisquer outras contribuições, definidas em lei ou instrumento de regulamentação coletiva, destinadas a financiar benefícios de reforma, e do imposto sobre o rendimento calculado à taxa de retenção em vigor.

§ Quinto - Para efeitos do limite previsto nos parágrafos § Terceiro e § Quarto concorrem as pensões auferidas ao abrigo deste Fundo, do Regime Geral da Segurança Social ou de outro regime especial de segurança social a que o Participante ou beneficiários tenham direito e o valor dos benefícios decorrentes da transformação em pensão do saldo acumulado na respetiva Conta Reposição e Conta Participante no Sub-fundo de Contas Individuais, feita de acordo com os pressupostos de avaliação atuarial do Fundo em vigor naquela data.

§ Sexto - Para efeitos dos parágrafos anteriores, considera-se última remuneração mensal a soma dos valores ilíquidos com caráter de retribuição percebidos em dinheiro pelo Participante no mês que antecede o mês da passagem à reforma ou do falecimento, excluindo os valores cuja periodicidade de pagamento é anual ou não revistam um caráter regular e periódico.

§ Sétimo - Os princípios relativos à definição das pessoas a favor de quem os benefícios contemplados em 2.2 e 2.3 devem reverter, bem como à definição dos respetivos critérios de repartição e limites temporais, são os para o efeito definidos no instrumento de regulamentação coletiva a que o participante esteja vinculado, ou, não havendo este, os do Regime Geral de Segurança Social.

§ Oitavo - Em qualquer caso, não se reconhece o direito ao benefício previsto no número 2.1, em caso de invalidez total e permanente, se esta invalidez tiver resultado de uma situação já reconhecida aquando da admissão numa empresa Associada do Fundo.

§ Nono - As expectativas dos Participantes, de atribuição pelo Fundo de quaisquer prestações decorrentes dos benefícios previstos em 2.1 e 2.2 desta cláusula, caducam logo que cesse a relação laboral entre aqueles e qualquer um dos Associados por fato que não seja o que determina a atribuição do benefício, sem prejuízo do disposto na cláusula XIII.

3- Pré-reforma

11- É garantido o pagamento das prestações aos participantes em situação de pré-reforma. A prestação de pré-reforma é a que é determinada nos termos da legislação laboral vigente.

4- Encargos inerentes ao pagamento das pensões

12- São garantidos pelos planos de pensões, os encargos inerentes ao pagamento das pensões relativos a contribuições para a Segurança Social a cargo dos associados e respeitantes a participantes em situação de pré-reforma, bem como as contribuições para serviços de assistência médica a cargo dos associados, respeitantes a beneficiários e decorrentes de instrumentos de regulamentação coletiva.

5- Plano de contribuição definida

5.1. Este plano é um plano de contribuição definida não contributivo.

5.2. Contribuições dos associados

- a) As contribuições dos associados serão anuais e iguais a 1 % da remuneração anual paga ao participante no ano anterior;
- b) São abrangidos pelas contribuições previstas neste número os participantes que, sendo trabalhadores dos associados, tenham sido admitidos antes de 1 de julho de 2009;

- c) Os associados efetuarão as contribuições referidas na alínea a) caso se cumpram os requisitos previstos no número 5.1. da cláusula IX;
- d) As contribuições serão registadas na Conta Participante;
- e) Considera-se remuneração anual a soma dos valores com carácter de retribuição percebidos em dinheiro pelos participantes durante o exercício, que revistam um carácter regular e periódico, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal;
- f) O plano tem início a 01-01-2012, sendo a primeira contribuição feita em 2013, caso seja devida.

5.3 Contas individuais

- a) Conta Participante - Esta conta é constituída pelas unidades de participação do sub-fundo de Contas Individuais adquiridas com as contribuições efetuadas pelos associados, nos termos previstos no 5.2. e pelas unidades de participação que constituem o saldo inicial desta conta;
- b) O saldo inicial da Conta Participante é constituído pelas unidades de participação do Sub-fundo de Contas Individuais adquiridas por transferência do valor correspondente à Conta Participante do Plano de Contribuição Definida do Fundo de Pensões Millenniumbcp Contribuição Definida, nos termos do contrato de extinção do Fundo de Pensões Millenniumbcp Contribuição Definida de 14-12-2012;
- c) Conta Reposição – Esta conta é constituída pelas unidades de participação do Sub-fundo de Contas Individuais adquiridas com o valor da responsabilidade a 31-12-2011 relativa aos benefícios de velhice do plano complementar, nos termos previstos no contrato de alteração ao Fundo de 14-12-2012 que procedeu à extinção do referido benefício.
- d) O saldo da Conta Participante e Conta Reposição é igual ao número de unidades de participação multiplicado pelo valor da unidade de participação da carteira do Sub-fundo de Contas Individuais à data de referência do cálculo.

5.4 Benefícios e forma de pagamento

- a) Em caso de reforma por velhice, reforma por invalidez ou em caso de morte do participante ou ex-participante com direitos adquiridos, os beneficiários têm direito ao saldo da Conta Participante e Conta Reposição do Sub-fundo de Contas Individuais, nos termos previstos nas alíneas seguintes;
- b) Serão consideradas as situações de reforma por velhice ou invalidez reconhecidas pelo Regime de Segurança Social a que o participante esteja vinculado;
- c) O saldo da Conta Participante e Conta Reposição à data em que ocorrer a eventualidade será utilizado para adquirir rendas vitalícias a favor do participante, ex-participante com direitos adquiridos ou beneficiários junto de uma empresa de seguros;
- d) Nas situações de reforma por velhice ou invalidez os pressupostos relativos à reversibilidade em caso de morte do beneficiário e ao crescimento da renda serão definidos pelo participante ou ex-participante com direitos adquiridos na data da sua aquisição. Nas situações de falecimento do participante ou ex-participante com direitos adquiridos a renda a adquirir em nome dos beneficiários será de valor constante;
- e) Os princípios relativos à definição das pessoas a favor de quem os benefícios em caso de falecimento do participante ou ex-participante com direitos adquiridos devem reverter, bem como à definição dos respetivos critérios de repartição e limites temporais, são os do instrumento de regulamentação coletiva a que o participante esteja vinculado, ou, não havendo este, os do Regime Geral de Segurança Social;

- f) A entidade gestora deve propor ao participante, ex-participante com direitos adquiridos ou beneficiários o montante da renda prevista em c) e os pressupostos utilizados, dentro do prazo de 30 dias a contar da data da eventualidade que determina o direito ao benefício, tendo o Participante 30 dias a contar do fim do prazo anterior para tomar e comunicar uma decisão, decorridos os quais aquela proposta se tem por tácita e inequivocamente aceite;
- g) Os participantes, ex-participantes com direitos adquiridos ou beneficiários poderão, antes do início do pagamento do benefício, optar pelo recebimento parcial em capital, nos termos permitidos pela legislação relativa a fundos de pensões em vigor;
- h) Nos casos de falecimento de participante que não tenha beneficiários nos termos previstos na alínea e) deste número será transferido para a quota-parte do Plano Complementar do Associado no Sub-fundo de Benefício Definido, ao qual o participante estava vinculado, o valor da Conta Participante e Conta Reposição;
- i) Nos casos de falecimento de ex-participante com direitos adquiridos que não tenha beneficiários nos termos previstos na alínea e) deste número os benefícios serão atribuídos aos herdeiros legais.

5.5 Cessação do contrato de trabalho

- a) O Participante tem direitos adquiridos relativamente aos benefícios respeitantes   Conta Participante sem prejuízo do disposto na alínea c) deste número;
- b) O participante tem direitos adquiridos relativamente aos benefícios respeitantes   Conta Reposi o até ao limite de 85.000 unidades de participa o, sem prejuízo do disposto na alínea c) deste número;
- c) Se a cessa o do contrato de trabalho tiver ocorrido por despedimento com justa causa, promovido pelo associado, isto  , por fato imputável ao participante consubstanciado num comportamento culposo deste que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da rela o de trabalho com o Associado, o participante perde o direito, o participante perde o direito aos benefícios respeitantes   Conta Participante e Conta Reposi o, salvo se o participante tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar   atribui o do benefício enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento.
- d) i. O disposto nesta alínea não se aplica ao saldo inicial da Conta Participante;
- e) Os valores das Contas Participante e Conta Reposi o sobre os quais não sejam conferidos direitos adquiridos, nos termos previstos nas alíneas anteriores, são transferidos para a quota-parte do Plano Complementar do Associado no Sub-fundo de Benefício Definido, ao qual o participante estava vinculado;
- f) No caso de cessa o do vínculo laboral entre o participante e qualquer um dos associados, por causa que não seja a que determina a atribui o do benefício, este pode optar, se lhe forem reconhecidos direitos adquirido e na parte em que o forem, por manter a Conta Participante e Conta Reposi o neste Fundo ou efetuar a transferência para outro fundo de pensões, desde que sejam respeitados os limites previstos na lei relativamente ao modo e ao momento em que são disponibilizados ao participante ou beneficiários quaisquer benefícios;
- g) Em caso de cessa o do contrato de trabalho entre o participante e qualquer um dos associados, por causa que não seja a que determina a atribui o do benefício, será disponibilizado ao participante um formulário que lhe permitirá reclamar os direitos adquiridos sobre a Conta Reposi o nos termos previstos nas alíneas anteriores. Caso o mesmo não os exerça até ao final do quinto ano civil posterior ao ano em que atinge a idade normal de reforma os mesmos caducam;

- h) As disposições previstas neste número aplicam-se às situações de cessação do contrato de trabalho ocorridas a partir de 01-01-2012.

6- Plano Pessoal

- 6.1. O Plano Pessoal é um plano de contribuição definida contributivo, de adesão voluntária dos participantes.
- 6.2. Conta Pessoal - Esta conta é constituída pelas unidades de participação do Sub-fundo de Contas Individuais adquiridas com as contribuições efetuadas pelos participantes, nos termos previstos no 6. da cláusula IX e pelas unidades de participação que constituem o saldo inicial desta conta. O saldo inicial da Conta Pessoal é constituído pelas unidades de participação do Sub-fundo de Contas Individuais adquiridas por transferência do valor correspondente à Conta Pessoal do Plano Pessoal do Fundo de Pensões Millenniumbcp Contribuição Definida, nos termos do contrato de extinção do Fundo de Pensões Millenniumbcp Contribuição Definida de 14-12-2012;
- 6.3. Os benefícios contemplados neste âmbito correspondem a uma pensão mensal vitalícia à data da reforma por velhice ou invalidez ou à data do falecimento do participante, que decorre da transformação do capital acumulado na Conta Pessoal, numa renda mensal vitalícia a adquirir pela Entidade Gestora junto de uma empresa de seguros.
- 6.4. Nas situações de reforma por velhice, invalidez ou em caso de morte os pressupostos relativos à reversibilidade em caso de morte do beneficiário e ao crescimento da renda serão definidos pelo participante ou ex-participante com direitos adquiridos à data da sua aquisição.
- 6.5. Os beneficiários em caso de morte são os designados pelo participante na adesão ao Plano Pessoal.
- 6.6. A data de reforma por velhice considerada para efeitos deste plano é a que decorre do Regime de Segurança Social a que o participante esteja vinculado.
- 6.7. O saldo da Conta Pessoal é igual ao número de unidades de participação acumuladas na respetiva conta multiplicado pelo valor da unidade de participação do Sub-fundo de Contas Individuais à data de referência do cálculo.
- 6.8. A entidade gestora deve propor ao participante ou ex-participante com direitos adquiridos o montante da renda prevista em 6.3 e os pressupostos utilizados, dentro do prazo de 30 dias a contar da data da eventualidade que determina o direito ao benefício, tendo o participante 30 dias a contar do fim do prazo anterior para tomar e comunicar uma decisão, decorridos os quais aquela proposta se tem por tácita e inequivocamente aceite.
- 6.9. Os participantes, ex-participantes com direitos adquiridos ou beneficiários poderão, antes do início do pagamento do benefício, optar pelo reembolso do valor acumulado na Conta Pessoal sob a forma de capital.
- 6.10. O reembolso do capital acumulado na Conta Pessoal é ainda possível em caso de desemprego de longa duração, doença grave ou incapacidade permanente para o trabalho, entendidos estes conceitos nos termos da legislação aplicável aos planos de poupança-reforma.
- 6.11. O Participante tem direitos adquiridos relativamente aos benefícios associados à Conta Pessoal, independentemente da manutenção ou da cessação do vínculo com qualquer um dos Associados à data da ocorrência do fato que determina a atribuição do benefício.
- 6.12. No caso de cessação do vínculo laboral entre o participante e qualquer um dos Associados cessam de imediato as contribuições para a Conta Pessoal.
- 6.13. Na situação prevista no número anterior o participante pode, em alternativa, transferir os valores acumulados na Conta Pessoal para outro fundo de pensões, desde que sejam respeitados

os limites previstos na lei relativamente ao modo e ao momento em que são disponibilizados ao participante quaisquer benefícios com base naquele valor, ou manter aqueles valores no Fundo.

- 7- Para todo o participante que adquira a qualidade de beneficiário ao serviço de qualquer associado e para efeitos da atribuição dos benefícios previstos nos números anteriores, é contado como tempo de serviço o prestado em qualquer dos Associados do Fundo e dos ex-associados na medida em que o tempo de serviço prestado nestes ex-associados seja reconhecido no âmbito do Contrato de trabalho celebrado com o associado.
- 8- A aplicação do presente contrato não afasta os direitos dos ex-trabalhadores que deixem de estar vinculados a qualquer um dos associados e que por força de instrumentos de regulamentação coletiva de que aqueles sejam ou tenham sido partes, possam exigir destes um benefício a título de reforma por velhice, invalidez ou invalidez presumível, nos termos previstos naqueles instrumentos de regulamentação coletiva.
- 9- Relativamente aos beneficiários dos fundos de pensões de que as Primeiras Contraentes eram associados na data da respetiva extinção, os benefícios a que os mesmos têm direito são os que emergem das disposições aplicáveis constantes dos respetivos contratos constitutivos.

Cláusula VIII

Composição e património do fundo

- 1- O Fundo é composto pela carteira afeta ao Sub-fundo de benefício definido e pela carteira do Sub-fundo de Contas Individuais;
- 2- O Sub-fundo de benefício definido é composto pela carteira afeta ao financiamento dos planos de benefício definido previstos nos números 1 a 4 da cláusula VII;
- 3- O saldo das Contas Associado existentes no Fundo de Pensões Millenniumbcp Contribuição Definida na data da extinção será transferido para a quota-parte do Plano Complementar dos Associados no Sub-fundo de Benefício Definido;
- 4- O Sub-fundo de Contas Individuais é composto pela totalidade das Contas Participante e Contas Reposição afetas ao financiamento do Plano de Contribuição Definida, e pelas Contas Pessoal afetas ao financiamento Plano Pessoal;
- 5- A carteira do Sub-fundo de Contas Individuais terá na data da constituição uma dotação, registada como saldo inicial das Contas Participante, correspondente à transferência da carteira de ativos do Fundo de Pensões Millenniumbcp Contribuição Definida, conforme previsto no contrato de extinção deste fundo;
- 6- A carteira do Sub-fundo de Contas Individuais é representada por unidades de participação;
- 7- O valor da unidade de participação terá na data de constituição do Sub-fundo de Contas Individuais o valor unitário de 1 euro.
- 8- O Sub-fundo de Contas Individuais, terá uma carteira de ativos e uma política de investimento autónoma, nos termos previstos no Contrato de Gestão;
- 9- A subscrição de unidades de participação não dá lugar à emissão de títulos representativos, operando-se em sua substituição um registo informático de unidades de participação;
- 10- A entidade gestora manterá registos individualizados do número de unidades de participação acumulados nas Conta Participante, Conta Reposição e Conta Pessoal;
- 11- A Entidade Gestora procederá ao cálculo diário do valor da unidade de participação da carteira

do Sub-fundo de Contas Individuais;

12- O património do Fundo, na data da celebração da presente alteração do Contrato, encontra-se distribuído do seguinte modo:

Sub-fundo de benefício definido: 2.139.371.980 euros

Sub-fundo de Contas Individuais: 252.044.682 euros.

Cláusula IX

Financiamento

- 1- O Plano Base é financiado, em cada ano, por cada Associado mediante a entrega de uma contribuição correspondente a uma percentagem anual dos salários que pagar aos participantes abrangidos por cada um daqueles planos que sejam seus trabalhadores nesse ano.
- 2- O Plano Complementar, na parte relativa aos benefícios previstos nos números 2.1 a 2.3 da cláusula VII será financiado, por cada associado, mediante uma dotação suplementar calculada com base nas responsabilidades relativas aos participantes por ele abrangidos naquele ano.
- 3- As responsabilidades assumidas pelo Fundo relativas aos benefícios de invalidez e de sobrevivência poderão ser financiadas mediante a aquisição de seguros do ramo vida que cubram esses riscos, sendo o custo inerente imputado aos associados na quota-parte que lhes couber, em cada momento, relativamente aos participantes que sejam seus trabalhadores.
- 4- Os Associados efetuarão contribuições extraordinárias para financiar as responsabilidades decorrentes de situações de reforma antecipada, antecipação da idade normal de reforma por velhice e pré-reforma.
- 5- O Plano de Contribuição Definida é financiado por contribuições dos associados.
 - 5.1. A contribuição a efetuar em cada ano para o plano, prevista no número 5.2 da cláusula VII, fica dependente da verificação cumulativa dos critérios de performance financeira do associado Banco Comercial Português:

O ROE do ano anterior ser igual ou superior à taxa das Obrigações do Tesouro a 10 anos acrescida de 5 pontos percentuais;

Existam reservas ou resultados distribuíveis nas contas individuais do BCP.

- 5.2. A contribuição de cada ano, caso seja devida, será efetuada no prazo de um mês após a aprovação das contas do Banco Comercial Português pela Assembleia Geral do Acionistas.
 - 5.3. Em cada exercício cada Associado aferirá da possibilidade de efetuar contribuições extraordinárias para o plano, sendo que as mesmas abrangerão a generalidade dos participantes e serão distribuídas com base num critério objetivo e idêntico.
 - 5.4. As contribuições são contabilizadas na Conta Participante.
- 6- O Plano Pessoal é financiado pelo participante mediante contribuições mensais correspondentes a uma percentagem da sua remuneração mensal.
 - 6.1. A adesão ao Plano Pessoal e a definição da percentagem da contribuição devem se comunicadas pelo participante à entidade gestora para produzir efeitos a partir do mês seguinte. A percentagem da contribuição para o Plano Pessoal pode ser alterada uma vez em cada ano civil;
 - 6.2 Considera-se remuneração mensal a soma dos valores com carácter de retribuição percebidos em dinheiro pelo participante em cada mês, com carácter regular e periódico, incluindo o sub-

sídio de férias e o subsídio de Natal;

6.3 As contribuições dos participantes são contabilizadas na respetiva Conta Pessoal.

Cláusula X

Regras de administração do fundo

- 1- No âmbito da administração do Fundo, a Entidade Gestora prosseguirá sempre objetivos de rentabilidade e de segurança e assegurará o cumprimento das normas legais e regulamentares aplicáveis.
- 2- As políticas de investimento do Sub-fundo de Benefício Definido e do Sub-fundo de Contas Individuais são independentes e terão em atenção a natureza das responsabilidades respetivas.

Cláusula XI

Depositários

- 1- Os valores que integram o património do Fundo e bem assim os documentos representativos das aplicações daquele serão depositados no Banco Comercial Português S.A., ao abrigo de contrato de depósito.
- 2- A Entidade Gestora poderá transferir os valores do Fundo e os respetivos documentos representativos para outra ou outras entidades depositárias, desde que, para tanto, obtenha o acordo prévio dos Associados e comunique a alteração ao Instituto de Seguros de Portugal.
- 3- A Entidade Gestora poderá mandar a gestão de parte ou da totalidade dos ativos do Fundo a instituições de crédito e a empresas de investimento legalmente autorizadas a gerir ativos em país membro da OCDE, desde que, para o efeito, seja celebrado contrato escrito com a entidade ou entidades prestadoras desses serviços que assegure a afetação do património aos fins a que está destinado, nos termos das normas regulamentares aplicáveis.

Cláusula XII

Transferência de gestão do fundo

- 1- Os Associados podem promover a transferência da gestão do Fundo para outra ou outras entidades gestoras, desde que, para tanto, notifiquem a Entidade Gestora, com uma antecedência mínima de 90 dias relativamente à data em que pretendam que aquela opere efeitos.
- 2- A efetiva transferência da gestão do fundo depende de autorização do Instituto de Seguros de Portugal.

Cláusula XIII

Transferências de participantes

- 1- Em caso de transferência de um participante de um associado para outro, haverá lugar a uma reafecção de valores entre as quotas-partes de património do Fundo de tais Associados, mediante a transferência da totalidade das responsabilidades por serviços passados projetada referen-

te ao participante, relativa aos planos previstos nos números 1 a 2 da cláusula VII.

§ Único - As reafectações de valores, decorrentes de transferências de participantes efetuadas em cada exercício, não poderão diminuir os níveis esperados de financiamento das diferentes quotas-partes do Fundo no final do ano, devendo, se necessário, ser efetuadas contribuições extraordinárias pelos respetivos associados.

- 2- No caso de transferência para outro Associado, os participantes abrangidos pelo Regime Geral de Segurança Social manterão o vínculo àquele regime, cabendo ao associado para o qual é transferido financiar as respetivas responsabilidades pela diferença.

Cláusula XIV

Representação dos associados, participantes e beneficiários

- 1- Os associados serão representados pelo Banco Comercial Português S.A., no uso de procuração outorgada por cada um dos Associados, com exceção do Associado OSIS – Prestação de Serviços Informáticos, ACE., que responde por si próprio ou nos termos de mandato elaborado especialmente para o efeito.
- 2- O cumprimento dos planos de pensões do Fundo é verificado por uma Comissão de Acompanhamento constituída de acordo com a legislação em vigor e de acordo com as regras de representação dos Associados, participantes e beneficiários, definidas no Contrato de Gestão do Fundo de Pensões.

Cláusula XV

Empréstimos

O Fundo não concederá empréstimos aos participantes.

Cláusula XVI

Exclusão de associado

No caso de um Associado pretender perder tal qualidade, se extinguir - por qualquer causa - ou no caso de cessação do vínculo de natureza empresarial em relação aos restantes associados, a Entidade Gestora procederá à liquidação da quota-parte do património do Fundo constituída em função do mesmo, sendo aquela realizada nos termos preceituados na cláusula XX para a liquidação do Fundo, sem prejuízo da aplicação do disposto na anterior cláusula XIII, quando haja lugar à transferência de participantes para outro associado prévia ou simultaneamente à perda da qualidade do associado em causa ou à sua extinção.

Cláusula XVII

Suspensão de contribuições

No caso de qualquer associado não proceder ao pagamento das contribuições contratadas, necessário ao cumprimento dos montantes mínimos exigidos pelo normativo em vigor, e se no prazo de um ano a contar do início da situação não tiver sido estabelecido um adequado plano de financiamento,

a Entidade Gestora deve propor àquele a regularização da situação, sob pena de se proceder à liquidação da quota-parte do património do Fundo constituída em função do mesmo, sendo esta realizada nos termos preceituados para a liquidação do Fundo.

Cláusula XVIII

Causas de extinção do fundo

O Fundo extinguir-se-á se e quando:

- a) O seu objetivo tiver sido atingido;
- b) Todos os associados se extinguirem, por qualquer forma;
- c) Existir acordo entre todos os associados;
- d) Todos os Associados suspenderem o pagamento das contribuições contratadas, nos termos expressos na cláusula anterior, depois de ter sido proposta a regularização da situação e os mesmos não tiverem, no prazo de um ano para cada um deles, cumprido o plano de financiamento proposto pela entidade gestora.

Cláusula XIX

Extinção e alteração de plano de pensões

Por acordo de todos os associados, e após autorização do Instituto de Seguros de Portugal, poderão ser alterados ou extintos os planos de pensões previstos no número 2 da cláusula VII, sem prejuízo do cumprimento do disposto nos instrumentos de Regulamentação Coletiva aplicável.

Cláusula XX

Liquidação do fundo

Em caso de extinção do Fundo ou de uma quota-parte do mesmo, o respetivo património será liquidado de acordo com o estabelecido na lei e no contrato de extinção celebrado para o efeito.

Cláusula XXI

Arbitragem

- 1- Os diferendos que eventualmente venham a suscitar-se entre as Contraentes, relativamente à interpretação, aplicação ou execução das disposições do presente Contrato, serão obrigatoriamente dirimidos por recurso à arbitragem.
- 2- O tribunal arbitral será constituído por tantos árbitros quanto o número de partes envolvidas mais um, sendo os primeiros nomeados por cada uma das partes e o último, que presidirá, nomeado pelos restantes árbitros.
- 3- No caso do número de árbitros assim nomeados ser par, os árbitros nomeados pelas partes envolvidas deverão nomear, por maioria, um outro árbitro, para além do Presidente, que assumirá as funções de Vice-Presidente.

- 4- Na falta de acordo, o presidente e o vice-presidente serão designados pelo Tribunal da Relação de Lisboa.
- 5- O tribunal arbitral funcionará na comarca de Lisboa, competindo aos árbitros definir as regras do respetivo processo.
- 6- No omissis, aplicar-se-á a lei de arbitragem em vigor ao tempo da constituição do tribunal arbitral.

Cláusula XXII

Condições de modificação do contrato

As disposições constantes do presente Contrato apenas poderão ser modificadas por acordo entre todas as partes e após autorização do Instituto de Seguros de Portugal, podendo os Associados, nos termos da cláusula XIV, ser representados pelo Banco Comercial Português, S.A. se o instrumento de representação outorgado nos termos daquela cláusula conceder os necessários poderes para o efeito, com exceção do Associado OSIS.

Cláusula XXIII

Garantia de direitos

A aplicação da alteração ao Contrato Constitutivo formalizada em 14 de dezembro de 2012 não poderá prejudicar:

- a) Os direitos decorrentes das Normas Regulamentares constantes do Anexo I;
- b) As pensões que se encontrem em pagamento na data da entrada em vigor da referida alteração.

Lisboa, 14 de dezembro de 2012.

Banco comercial português, S.A.

Osis – prestação de serviços informáticos, ACE.

Pensõesgere - Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S.A.

Feito em Lisboa, a 08 de abril de 2013, num único exemplar, que, depois de assinado pelos mandatários das nove entidades empregadoras e do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e Sindicato Independente da Banca, abrangendo, na estimativa das entidades celebrantes, 7.345 trabalhadores, vai ser entregue para depósito nos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.

Pelo Banco Comercial Português, S. A., Millennium BCP - Prestação de Serviços, A. C. E., BCP Capital — Sociedade de Capital de Risco, S. A., Banco de Investimento Imobiliário, S. A., Banco Ativobank , S. A., Millennium BCP Gestão de Ativos - Sociedade Gestora de Fundos de Investimento, S. A., OSIS - Prestação de Serviços Informáticos, A. C. E., F & C Portugal, Gestão de Patrimónios, S. A., Interfundos - Gestão de Fundos de Investimento Imobiliário, S. A.:

Dr. Iglésias Soares

Dr. Miguel Bragança, mandatário

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos

Dr. Afonso Pires Diz,

Dr. António José Andrade da Silva Vale,

Pelo Sindicato Independente da Banca

Fernando Monteiro Fonseca,

Leopoldo Álvaro de Medeiros Tavares,

Depositado em 22 de julho de 2013, a fls 140 do livro 11, com o n.º 64/2013, nos termos do artigo 494.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Rodoviária da Beira Interior, SA e o SNM - Sindicato Nacional dos Motoristas

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1^a

Área e Âmbito

- 1- A presente convenção coletiva de trabalho, adiante designada por AE ou Acordo de Empresa, aplica-se em Portugal e abrange, por um lado, a Rodoviária da Beira Interior S.A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com a categoria profissional constante do Anexo I, representados pela Associação Sindical outorgante, Sindicato Nacional dos Motoristas.
- 2- Este AE abrange esta entidade empregadora e cerca de 150 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

- 1- O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período de 36 meses.
- 2- A tabela salarial produzirá efeitos a partir da data de entrada em vigor do presente AE e as futuras atualizações produzirão efeitos a 1 de março de cada ano.

CAPITULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições de admissão

- 1- As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes à categoria profissional prevista neste AE são determinadas por lei.
- 2- Todos os exames necessários à admissão do trabalhador são a expensas da Empresa.

Cláusula 4.^a

Período experimental

- 1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e regula-se nos termos previstos na lei.
- 2- Para os trabalhadores com a categoria profissional de Motorista de Serviços Públicos o período experimental para os contratos sem termo tem a duração de 180 dias.

Cláusula 5.^a

Categoria profissional

Os trabalhadores abrangidos por este AE serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com a categoria profissional constante do Anexo I.

CAPÍTULO III

Cláusula 6.^a

Agente único

- 1- Desempenha funções em regime de agente único, o trabalhador com a categoria profissional de Motorista de Serviços Públicos que, no exercício das respetivas funções de condução, efetua, cumulativamente, a venda, verificação e cobrança de títulos de transporte aos passageiros.
- 2- Aos Motoristas de Serviços Públicos que trabalhem em regime de agente único, será atribuído um subsídio correspondente a 25 % sobre o valor da hora normal calculada nos termos do presente AE, que incidirá sobre as horas efetivamente prestadas nessa qualidade, com a garantia de pagamento de um mínimo de 4 horas diárias.
- 3- O subsídio de agente único é devido nos meses em que haja prestação efetiva de trabalho.
- 4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, em cada ano, o pagamento do subsídio de agente único no mês de férias terá lugar em Julho e no subsídio de férias terá lugar no mês de agosto.
- 5- O valor do subsídio de agente único no mês de férias e no subsídio de férias será apurado com base na divisão por onze do valor total pago a título de subsídio de agente único por cada motorista entre 1 de julho do ano anterior e 30 de junho desse ano.

CAPÍTULO IV

Cláusula 7.^a

Local de trabalho

- 1- Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado ou o local da residência do trabalhador no momento da admissão.
- 2- O trabalhador pode ser escalado para outros locais que não distem mais de quinze (15) quilómetros dos locais anteriores.
- 3- O local de trabalho pode ser alterado nos termos da lei ou quando haja acordo escrito com o trabalhador.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 8.^a

Período normal de trabalho

- 1- O período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia nem quarenta horas por semana.
- 2- Para os trabalhadores com a categoria profissional de Motoristas de Serviço Público indexados ao Grupo I do Anexo II, admitidos à data da entrada em vigor do presente AE, a jornada de trabalho diária será interrompida por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo.
- 3- Para os trabalhadores com a categoria profissional de Motoristas de Serviço Público indexados ao Grupo II do Anexo II, admitidos após a data da entrada em vigor do presente AE, a jornada de trabalho diária deverá ser interrompida por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a três, de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo.
- 4- No caso previsto no número anterior, se a duração máxima de tempo de intervalo não for gozada no primeiro intervalo pode ser dado um segundo intervalo o qual terá a duração máxima de 2 horas, até perfazer as 3 horas referidas no presente número.
- 5- Em cada dia de trabalho, serão previstos períodos de tempo, a observar conjunta ou isoladamente, com a duração mínima total de 15 minutos, para a realização de tarefas relativas à preparação do veículo e ao seu estacionamento, respetivamente antes do início da condução efetiva e no seu termo, bem como as relativas à aquisição de títulos de transporte e à prestação de contas dos valores recebidos no exercício da função de condução.

Cláusula 9.^a

Horário de trabalho - Definição e princípios gerais

- 1- Entende-se por horário de trabalho a definição das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.
- 2- Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos

condicionalismos legais e do presente AE.

- 3- Os trabalhadores com a categoria profissional de Motorista de Serviços Públicos estão sujeitos a horário móvel.
- 4- Considera-se horário móvel aquele em que, respeitados os limites de trabalho, intervalos de descanso e repouso diário, as horas do início e do termo do trabalho e duração dos referidos intervalos são estabelecidos diariamente.
- 5- Até às 18:00 horas de cada dia de trabalho, a Empresa deve comunicar ao trabalhador, através da afixação da escala de serviço, o horário de trabalho a observar no dia seguinte. Não estando afixada a escala até ao termo do seu período normal de trabalho, o trabalhador deve solicitar informação a respeito da mesma ao responsável pela sua elaboração. Caso a Empresa não afixe a escala de serviço, fica a mesma obrigada a assegurar o seu conhecimento por parte do Trabalhador. O regime definido aplica-se também à escala de serviço determinada para o primeiro dia de trabalho após o gozo de dia ou dias de descanso semanal.

Cláusula 10.^a

Trabalho noturno

- 1- Considera-se período de trabalho noturno, para os trabalhadores admitidos na data da entrada em vigor do presente AE, o compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.
- 2- Considera-se período de trabalho noturno, para os trabalhadores admitidos após a data da entrada em vigor do presente AE, o compreendido entre as 20:30 horas de um dia e as 6:30 horas do dia seguinte.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 11.^a

Descanso diário, semanal e complementar

- 1- Os trabalhadores têm direito a um intervalo de descanso diário de duração não inferior a 11 horas entre 2 dias de trabalho.
- 2- Aos trabalhadores móveis aplica-se, de acordo com o âmbito da aplicação e os critérios definidos nos próprios instrumentos, o disposto no presente AE e demais legislação aplicável e o disposto nos regulamentos da CEE 3825/1985 e 561/2006 e as normas que os complementem ou as substituam no futuro.
- 3- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar, os quais serão, em princípio, o sábado e domingo.
- 4- Os trabalhadores admitidos à data da entrada em vigor do presente AE manterão a observância do gozo dos dias de descanso de acordo com os dias definidos na presente data, sem prejuízo de o trabalhador e a Empresa, por escrito, acordarem de forma diversa.
- 5- Aos trabalhadores admitidos após a entrada em vigor do presente AE ser-lhes-á assegurado um horário que lhes garanta 2 dias de descanso semanal, não podendo o trabalhador prestar serviço em mais de 6 dias consecutivos.

Cláusula 12.ª

Férias

- 1- O direito a férias, sua duração e marcação são regulados por lei.
- 2- O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador. Na falta de acordo cabe ao empregador marcar as férias, o que poderá fazer ao longo de todo o ano civil.
- 3- Para a categoria profissional de Motorista de Serviços Públicos, a marcação das férias é regulada conforme estipulado no Anexo III.

Cláusula 13.ª

Feriados e faltas

- 1- São feriados obrigatórios os que a lei estabelece.
- 2- Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:
 - a) O feriado municipal do local de trabalho ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respetiva capital de distrito;
 - b) A terça-feira de Carnaval.
- 3- Para além das consagradas por Lei, serão consideradas justificadas e remuneradas as faltas dadas, ao abrigo da alínea i) do n.º 2 do artigo 249 do Código do Trabalho, por cada motorista no seu dia de aniversário. Para o efeito, o motorista deverá solicitar o respetivo gozo com, pelo menos, 15 dias de antecedência.

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 14.ª

Retribuição do trabalho

- 1- As retribuições mínimas dos trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes do Anexo II.
- 2- Os trabalhadores abrangidos pelo n.º 2 da cláusula 8.ª estão indexados ao Grupo I constante no Anexo II do presente AE.
- 3- Os trabalhadores abrangidos pelo n.º 3 da cláusula 8.ª estão indexados ao Grupo II constante no Anexo II do presente AE.
- 4- Para todos os efeitos, designadamente, cálculo do trabalho suplementar, trabalho noturno, subsídio de agente único e ausências, o cálculo do valor hora é sempre efetuado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Retribuição base} + \text{diuturnidades}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 15.^a

Retribuição do trabalho suplementar

- 1- A prestação de trabalho suplementar será remunerada de acordo com a Lei.
- 2- Não há lugar à prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar ou em dia feriado sempre que:
 - a) O trabalho se prolongue até às 3:00 horas do dia civil de descanso semanal obrigatório, complementar ou de dia feriado;
 - b) O horário de trabalho envolva a prestação de trabalho normal em dois dias civis consecutivos.

Cláusula 16.^a

Subsídio de férias

- 1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias, cujo montante, compreendendo a retribuição base e as diuturnidades, é proporcional ao período de férias a que têm direito com o limite máximo de 22 dias úteis por ano.
- 2- O referido subsídio vencer-se-á automaticamente sempre que o trabalhador goze um período de férias igual ou superior a 10 dias úteis.
- 3- Caso expressamente o solicite, o referido subsídio vencer-se-á logo que o trabalhador goze um período de férias igual ou superior a 5 dias consecutivos.

Cláusula 17.^a

Diuturnidades

Para além da remuneração base, os trabalhadores terão direito, por cada cinco anos de antiguidade e até ao limite de seis, a uma diuturnidade no montante mensal de €:12,00 (doze euros).

Cláusula 18.^a

Abono para falhas

Por cada dia em que os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviços públicos exerçam as suas funções em regime de agente único será atribuído um abono para falhas, no valor diário de €:1,20 (um euros e vinte centimos).

Cláusula 19.^a

Retribuição do trabalho noturno

O trabalho noturno será remunerado com o acréscimo estabelecido por Lei.

CAPÍTULO VII

Refeições e deslocações

Cláusula 20.^a

Subsídio de refeição e ajuda de custo compensatória de refeição

- 1- A empresa atribuirá um subsídio de refeição de valor igual para todos os trabalhadores abrangidos por este AE.
- 2- O subsídio de refeição terá o valor de €:6,40 (seis euros e quarenta cêntimos) e será devido por cada dia em que haja prestação de trabalho.
- 3- Caso o trabalhador goze o período de refeição fora do local de trabalho, terá direito a uma ajuda de custo no valor de €:6,95 (seis euros e noventa e cinco cêntimos), a qual não é acumulável com o referido no número anterior.
- 4- Caso o horário de trabalho tenha uma amplitude superior a 12 horas, a empresa atribuirá ao trabalhador, cumulativamente com o previsto nos números 2 e 3, uma ajuda de custo no valor de €:6,95 (seis euros e noventa e cinco cêntimos).
- 5- O trabalhador terá direito a €:1,25 (um euros e vinte e cinco cêntimos) para pagamento do pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço e na sequência de pernoita por conta da empresa.
- 6- Para efeito do disposto no número anterior, considera-se em situação de deslocado em serviço todo o trabalhador que se encontrar a uma distância superior à compreendida na noção de local de trabalho.
- 7- Não têm direito ao disposto nos números anteriores os trabalhadores que se encontrem deslocados no estrangeiro (com pernoita e sem pernoita).
- 8- Por acordo individual entre a empresa e o trabalhador, o subsídio de refeição previsto no número 1 poderá ser pago através de vale de refeição.

Cláusula 21.^a

Alojamento e deslocações no Continente

- 1- O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios consignados neste AE, a transporte, não só na ida como na volta, para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte lhe não seja assegurado pela empresa e sendo o tempo perdido na deslocação remunerado como tempo de trabalho.
- 2- O trabalhador que pernoitar na situação de deslocado terá ainda direito:
 - a) A subsídio de deslocação no montante de €:3,65 (três euros e sessenta e cinco cêntimos) na sequência de pernoita determinada pela empresa;
 - b) A dormida, a qual será determinada e indicada pela Empresa. Caso assim não se verifique, poderá o Trabalhador escolher unidade de alojamento, tendo o mesmo direito a reembolso, pelo valor máximo de €:25,00 (vinte e cinco euros), devendo, para o efeito, entregar o respetivo documento contabilístico comprovativo do pagamento efetuado.
- 3- Para efeito do disposto na presente cláusula, considera-se em situação de deslocado em serviço,

todo o trabalhador que se encontrar a uma distância superior à compreendida na noção de local de trabalho.

Cláusula 22.^a

Deslocações ao estrangeiro - alojamento e refeições

- 1- Consideram-se deslocados no estrangeiro todos os motoristas que se encontrem fora do território português.
- 2- Os motoristas deslocados no estrangeiro, para além da retribuição mensal e de outros subsídios ou retribuições estipulados neste AE, têm direito a um subsídio de deslocação diário, conforme disposto na tabela referida no número 5, sempre que não regressem ao seu local de trabalho.
- 3- Sempre que o serviço não implique a pernoita na situação de deslocado no estrangeiro, os motoristas têm direito ao pagamento das despesas com refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar), de acordo com os valores constantes da tabela referida no número 5.
- 4- Sempre que o serviço implique a pernoita na situação de deslocado no estrangeiro, os motoristas terão direito a uma ajuda de custo diária, para pagamento de refeições e dormidas, conforme disposto na tabela referida em 5.
- 5- Para efeitos do previsto nos números 2, 3 e 4 da presente cláusula, será considerada a seguinte tabela:

6-

Pequeno-almoço	2,75€
Almoço	2,80€
Jantar	12,80€
Subsídio de Deslocação	9,62€
Ajuda de Custo/dia – Espanha	49,00€
Ajuda de Custo/dia – França, Andorra	53,00€
Ajuda de Custo/dia – Outros Países	60,00€

- 7- Para efeitos do número 4, as horas de serviço prestadas no dia de início da viagem e no dia do término serão contadas como dias completos de trabalho.
- 8- O disposto no presente AE sobre a remuneração de trabalho suplementar e trabalho noturno não é aplicável aos motoristas que efetuam serviço de transporte internacional de passageiros nos termos do número 4.

CAPÍTULO VIII

Regalias sociais

Cláusula 23.^a

Ocorrências durante as deslocações

- 1- Quando o trabalhador se encontre fora do local de trabalho por motivos de serviço e for vítima de acidente de trabalho ou acometido de doença comprovada por atestado médico, tem direito, por conta da empresa, na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente, por força da legislação nacional ou acordo internacional:
 - a) A todos os cuidados médicos de que possa ter necessidade;
 - b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação portuguesa aplicável, caso de o acidente de trabalho ou a doença se ter verificado no País ou no estrangeiro;
 - c) A alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência. A responsabilidade da empresa pelo pagamento das despesas referidas nesta alínea fica limitada a seis meses, nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulta de um estado anterior e se teria declarado mesmo que o trabalhador não saísse do País;
 - d) A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, para local a indicar pela família ou por quem a represente, desde que seja em Portugal Continental;
 - e) Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido e como condição necessária para o tratamento.
- 2- Quando a viagem for interrompida por causa independente da vontade do trabalhador e lhe seja impossível regressar com o veículo que conduz ao local da sua residência, o trabalhador tem direito à viagem de regresso por conta da empresa. A viagem de regresso far-se-á em conformidade com as instruções da empresa e de acordo com o trabalhador.

Cláusula 24.^a

Transportes

- 1- Têm direito a transporte gratuito nos veículos de passageiros da empresa que efetuam carreiras regulares (urbanas e interurbanas):
 - a) Todos os trabalhadores da empresa ou reformados;
 - b) O cônjuge do trabalhador ou equiparado que viva em comunhão de vida e habitação;
 - c) Os filhos ou equiparados, enquanto estudantes de qualquer grau de ensino;
 - d) Os filhos ou equiparados, enquanto incapacitados ou deficientes físicos ou mentais, bem como a pessoa que os acompanhar, desde que os mesmos não possam deslocar-se sozinhos.
- 2- A empresa obriga-se, para o efeito, a identificar convenientemente os que detêm o direito consagrado no número 1 da presente cláusula, através de cartão atualizado e emitido pela própria.

Cláusula 25.^a

Complemento de subsídio de doença

- 1- Em caso de doença, a Empresa pagará aos trabalhadores a diferença entre o valor correspondente à soma da retribuição base e das diuturnidades (valores líquidos) e o subsídio atribuído pela segurança social.
- 2- O regime estabelecido no número anterior não se aplica a situações de incapacidade temporária para o trabalho com duração igual ou inferior a 3 dias, salvo no caso de hospitalização.
- 3- Quando seja devido o complemento a que se refere esta cláusula, o trabalhador receberá, a título de adiantamento, a totalidade do valor correspondente à soma da retribuição base e das diuturnidades (valores líquidos), reembolsando a Empresa do quantitativo do subsídio da segurança social quando o receber.
- 4- O direito ao complemento de subsídio de doença apenas assiste aos trabalhadores que tenham sido admitidos pela Empresa até ao dia 7 de outubro de 1992.

Cláusula 26.^a

Garantias dos trabalhadores em caso de acidente de trabalho ou doença profissional

- 1- No caso de incapacidade temporária, parcial ou absoluta, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional e enquanto durar esta situação o trabalhador terá direito a um subsídio igual à diferença entre o valor correspondente à soma da retribuição base e das diuturnidades (valores líquidos) e a indemnização legal a que tenha direito.
- 2- No caso de morte do trabalhador resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a Empresa adiantará o valor necessário ao pagamento das despesas do funeral até ao valor máximo fixado pela Segurança Social, sendo reembolsada do mesmo aquando do pagamento do respetivo subsídio.
- 3- O direito ao previsto nesta cláusula apenas assiste aos trabalhadores que tenham sido admitidos pela Empresa até ao dia 7 de outubro de 1992.

Cláusula 27.^a

Complemento de reforma por velhice

- 1- Os trabalhadores reformar-se-ão, obrigatoriamente, no ano em que atinjam o limite de idade previsto no regime jurídico da segurança social.
- 2- Aos trabalhadores reformados por limite de idade a Empresa pagará um complemento à pensão de reforma atribuída pelo Centro Nacional de Pensões de modo a que o total a receber pelo trabalhador (pensão de reforma mais complemento da Empresa) fique compreendido entre os 60 % e 80 % da remuneração mensal para a sua categoria profissional.
- 3- Respeitando-se os limites mínimos e máximos atrás referidos, o complemento a receber pelo trabalhador é igual ao produto do número de anos de antiguidade na Empresa por 1,5 da sua remuneração mensal a data do deferimento da reforma.
- 4- A Empresa atualizará o complemento de Reforma de acordo com as atualizações que vierem a ser feitas pelo Centro Nacional de Pensões e segundo o mesmo valor percentual.

- 5- O direito ao complemento de reforma apenas assiste aos trabalhadores que tenham sido admitidos pela Empresa até ao dia 7 de outubro de 1992.
- 6- Os trabalhadores que, aquando da passagem à situação de reforma por limite de idade, tenham direito a complemento de reforma podem, por acordo escrito com a Empresa, proceder à remissão do mesmo.
- 7- Para efeito da eventual atribuição de complemento de reforma ao abrigo da presente cláusula serão considerados os seguintes valores a título de retribuição base e de diuturnidades:
 - a) Retribuição base - €: 522,00 (quinhentos e vinte e dois euros)
 - b) Diuturnidades - €: 12,00 (doze euros)

Estes valores serão anualmente atualizados de acordo com o referido no número 4 da presente cláusula.

Os cálculos serão efetuados de acordo com o regime jurídico em matéria de reforma que se encontrava em vigor em 7 de outubro de 1992.

Cláusula 28.^a

Assistência judicial e pecuniária

- 1- Aos trabalhadores arguidos de responsabilidade criminal por atos cometidos no exercício, ou por causa do exercício das suas funções, será garantida a assistência judicial e pecuniária que se justifique, incluindo o pagamento da retribuição em caso de detenção, a fim de que não sofram prejuízos para além dos que a Lei não permite que sejam transferidos para outrem.
- 2- A assistência referida cessa se, em processo disciplinar, civil ou criminal, vier a apurar-se culpa grave do trabalhador.

Cláusula 29.^a

Assistência em caso de cumprimento de pena de privação de liberdade

Aos trabalhadores condenados por crime não doloso cometido no exercício ou por causa do exercício das suas funções será garantida a retribuição durante o tempo de privação de liberdade, desde que na sentença condenatória não lhes tenha sido atribuída culpa grave.

Cláusula 30.^a

Apoio por apreensão de licença de condução

Ao(s) motorista(s) a que(m) tenha(m) sido apreendida(s) temporariamente a(s) licença(s) de condução por fatos que não constituam crime, será garantido o trabalho em qualquer outro sector da Empresa compatível com as suas aptidões sem diminuição da sua retribuição normal ou, em alternativa, será concedida licença sem vencimento enquanto se mantiver tal apreensão.

Cláusula 31.^a

Formação profissional

- 1- A Empresa obriga-se a suportar os custos com a obtenção e renovação da carta de qualificação de motorista (CQM), do certificado de aptidão para motorista (CAM), do certificado de transporte coletivo de crianças (TCC) e do cartão de tacógrafo digital, ficando o trabalhador obrigado a um período mínimo de permanência na Empresa coincidente com a validade dos títulos obtidos.
- 2- Caso o contrato de trabalho cesse antes de esgotado esse período, por motivos imputáveis ao trabalhador, este terá que devolver o valor proporcional tendo em conta o período em falta até ao termo da data de validade do título cujo custo foi suportado pela Empresa.

Cláusula 32.^a

Fardamentos e fatos de trabalho

- 1- O regulamento dos fardamentos e fatos de trabalho consta do Anexo IV.
- 2- Será atribuído a todos os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público um subsídio de fardamento no montante mensal de €:9,00 (nove euros).
- 3- O subsídio referido no número anterior é devido nos 12 meses de cada ano civil.

CAPÍTULO IX

Disposições finais

Cláusula 33.^a

Comissão paritária

- 1- É constituída uma comissão paritária, composta por dois representantes da Empresa e dois da Associação Sindical.
- 2- Por cada representante efetivo será designado um substituto para desempenho das funções no caso de ausência do efetivo.
- 3- Os representantes podem ser substituídos pela parte que os nomeou, mediante comunicação escrita, com a antecedência de quinze dias úteis relativamente à data de produção de efeitos da substituição. Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará nas instalações da Empresa.
- 4- A comissão paritária reunirá a solicitação de qualquer uma das partes, cabendo à parte promotora da reunião a convocação da reunião, com uma antecedência de dez dias úteis, com a indicação do dia, hora e local, e a indicação da respetiva agenda de trabalhos.
- 5- Será elaborada ata de cada reunião e assinada lista de presenças.
- 6- A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente, pelo menos, um representante de cada parte. As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, devem ser depositadas no Ministério das Atividades Económicas e do Trabalho e publicadas no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, considerando-se para todos os efeitos como integrando o acordo de empresa.

- 7- Cada uma das partes signatárias do presente acordo de empresa indicará por escrito, nos 5 dias subsequentes à sua publicação, os nomes dos respetivos representantes, efetivos e suplentes na comissão paritária.
- 8- A comissão paritária deverá ter uma primeira reunião no prazo de trinta dias a contar da entrada em vigor do acordo de empresa.

Cláusula 34.^a

Caducidade

- 1- Em caso de caducidade do novo AE, manter-se-ão em aplicação todas as cláusulas que prevêm cláusulas de expressão pecuniária e todas as cláusulas que regulam a organização do tempo de trabalho.
- 2- Caso seja publicada lei com carácter imperativo no que concerne à organização do tempo de trabalho e/ou à retribuição, que altere o equilíbrio contratual do AE, as partes obrigam-se a dar início a processo negocial tendente a repor o referido equilíbrio.
- 3- Considera-se o presente AE no seu conjunto globalmente mais favorável que o normativo legal em vigor.

ANEXO I

Categorias profissionais

Motorista de Serviços Públicos – O trabalhador que tem a seu cargo as seguintes atividades:

- a) Ter à sua responsabilidade a condução de veículos automóveis pesados de passageiros;
- b) Zelar pelo bom estado de funcionamento e conservação da viatura, o que inclui o aparelho tacógrafo e a máquina de cobrança, e proceder, com execução, à verificação direta e manutenção dos níveis de óleo, água e combustível pressão dos pneumáticos e limpeza interior e exterior da viatura desde que disponibilizados os meios necessários para o efeito;
- c) Zelar pelo bom estado de funcionamento dos equipamentos relativos a segurança (extintores incluindo a sua validade, cinto de segurança, caixa de primeiros socorros, martelos, e demais equipamentos) assim como pelo bom estado de conservação da sinalética obrigatória afixar na viatura (proibição de fumar e outros);
- d) Em caso de avaria ou acidente, tomar as providências adequadas e recolher todos os elementos necessários para a correta apreciação pelas entidades competentes, bem como reportar aos respetivos superiores quaisquer outras anomalias na execução dos serviços;
- e) Efetuar a emissão e cobrança de bilhetes, bem como verificar a validade de outros títulos de transporte de que os passageiros se encontrem munidos;
- f) Prestar assistência aos passageiros, nomeadamente, dando informações quanto aos percursos, horários e ligações;
- g) Proceder à receção, conferência, manuseamento, acondicionamento e entrega dos despachos e bagagens que lhe forem confiados, bem como dos documentos que aos mesmos respeitem, sem prejuízo da segurança do veículo;
- h) Prestar contas dos valores das cobranças recebidas de acordo com normas internas da empresa e de acordo com o presente AE;

- i) Proceder aos registos dos tempos de trabalho de acordo com a legislação em vigor.
- j) Ter à sua responsabilidade todos os documentos legais e todos os outros, necessários à prestação de serviços de transporte, onde se incluem os documentos das viaturas e dos serviços a realizar.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas e seu enquadramento profissional

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima
I	<i>Motorista de Serviços Públicos</i>	€522,00
II	<i>Motorista de Serviços Públicos</i>	€570,00

ANEXO III

Regulamento de marcação de férias

- 1- Em cada ano, a RBI organizará o plano de férias por forma a garantir a todos os motoristas o gozo de uma quinzena no período estival compreendido entre o dia 1 de julho e o dia 31 de agosto.
- 2- De forma idêntica, o plano de férias assegurará aos motoristas a repartição equitativa da possibilidade de gozarem férias nos períodos de Natal e da Páscoa, mediante um sistema de rotação ao longo dos anos.
- 3- O plano de férias é constituído por 4 turnos fixos (destinados a regular o período estival) e 4 períodos complementares (destinados a regular o Natal e a Páscoa) estando cada turno fixo associado a um período complementar.

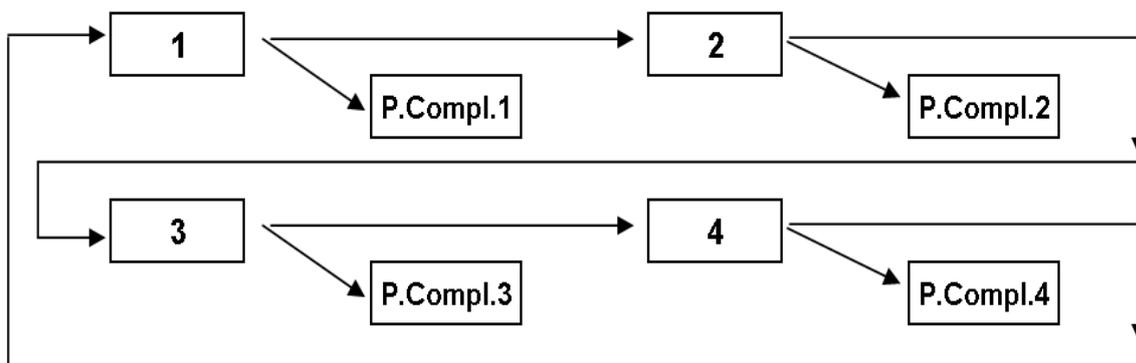
Turnos fixos

Turno	Início	Turno	Início
1	01/07	2	01/08
3	16/07	4	16/08

Períodos complementares

Período complementar	Início
1	Período de férias do Natal - Conforme o calendário escolar;
2	Última quinzena de junho - Sujeito a ajustamento conforme calendário escolar (Possível transição de dias para 1 semana de setembro);
3	Período de férias da Páscoa - Conforme o calendário escolar;
4	Restantes períodos livres;

- 4- Em termos de plano de férias cada um dos turnos fixos terá início no dia 1 ou 16 de cada mês, sem prejuízo da Empresa poder ajustar a data de início destes aos descansos do trabalhador.
- 5- Uma vez feita a afetação inicial ao plano de férias, a progressão entre os 4 turnos e os 4 períodos complementares será feita sequencialmente, ano após ano, de acordo com o seguinte esquema:



- 6- A primeira afetação dos motoristas aos turnos fixos e períodos complementares será feita com base em critérios de antiguidade na empresa.
- 7- Os novos motoristas serão afetados na data de admissão a um destes períodos de férias com base nas disponibilidades existentes nos turnos fixos e períodos complementares.
- 8- A todos os motoristas, sem exceção, tem de ser atribuído um turno e um período complementar dentro do plano de férias.
- 9- O número total de motoristas por cada turno fixo, corresponde à divisão do número total de motoristas pelos quatro turnos fixos e períodos complementares definidos.
- 10- Caso assim o pretenda, o motorista poderá gozar os turnos fixos e os períodos complementares fora dos períodos referidos no número 3, solicitando para o efeito a marcação à Empresa, que poderá dar ou não o seu acordo. Caso lhe seja dado o acordo, o motorista ocupará virtualmente a sua posição na sequência apresentada no ponto 5, ou seja, no ano seguinte transitará na mesma para o turno fixo e período complementar que lhe caberia caso não tivesse efetuado a alteração.

- 11- Quando um dos lugares de um determinado turno fique livre como resultado do pedido de um motorista para gozar as de férias fora do mesmo, de acordo com o previsto no número anterior, o mesmo pode ser atribuído pela Empresa a um outro motorista que assim o solicite. Este motorista ocupará virtualmente a sua posição inicial na sequência apresentada no ponto 5, ou seja, no ano seguinte transitará na mesma para o turno fixo e período complementar que lhe caberia caso não tivesse efetuado a alteração.
- 12- Por último, desde que exista acordo entre motoristas, estes podem proceder à troca entre eles de turnos fixos e/ou de períodos complementares. Tal como referido nos pontos anteriores, os motoristas ocuparão virtualmente as suas posições iniciais na sequência apresentada no ponto 5, ou seja, no ano seguinte transitarão na mesma para os turnos fixos e períodos complementares que lhes caberiam caso não tivessem efetuado a troca.

ANEXO IV

Fardamento

- 1- Os trabalhadores com a categoria profissional de Motorista (de Pesado de Passageiros) usarão obrigatoriamente fato de trabalho.
- 2- O fato de trabalho deve ser conforme as características seguidamente descritas:
- a) Camisa branca ou azul;
 - b) Calças clássicas azuis escuras ou cinzentas;
 - c) Meias e sapatos de cor escura;
 - d) Gravata;
 - e) Caso optem pela utilização de pullover e/ou casaco, estes devem ser de cor azul escura ou cinzentos.
- 13- O fato de trabalho deve estar num estado de conservação e de limpeza compatível com a representação cuidada e condigna do trabalhador e da empresa.

Porto, doze de julho de dois mil e treze.

O Sindicato Nacional dos Motoristas,

Jorge Manuel Fernandes Costa, na qualidade de Mandatário;

Celestino Joaquim Lopes Teixeira, na qualidade de Mandatário;

Manuel Jorge Mendes de Oliveira, na qualidade de Mandatário.

A Rodoviária da Beira Interior, S.A.,

Manuel Maria Félix da Costa Seabra, na qualidade de Administrador;

João Paulo Crava Mendes de Araújo, na qualidade de Administrador.

Depositado em 23 de julho de 2013, a fls 141 do livro 11, com o n.º 65/2013, nos termos do artigo 494.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a PORTUCEL, S.A. e o SINDEQ - Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros - Revisão global.

CAPITULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

- 1- O presente Acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional, e obriga, por um lado, a Portucel, S.A. cuja atividade consiste na produção de pasta para papel e papel e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.
- 2- Estima-se que o presente acordo de empresa se aplique a cerca de 357 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

- 1- Este AE entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego* e tem um prazo de vigência de dois anos, salvo o disposto no número seguinte, substitui o texto publicado no [BTE n.º 41 de 8 de novembro de 2010](#).
- 2- Os valores das bandas salariais e cláusulas de expressão pecuniária têm um prazo de vigência de 12 meses, sendo revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano.
- 3- O acordo renova-se sucessivamente por períodos de um ano, se nenhuma das partes o denunciar nos termos dos números seguintes.
- 4- A proposta de revisão da convenção pode ser apresentada, por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 60 dias relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada das alterações propostas e respetiva fundamentação.
- 5- No caso de denúncia, a comunicação tem de ser feita com a antecedência de, pelo menos, três meses, relativamente ao termo do período de vigência que se encontrar em curso, devendo ser acompanhada de proposta negocial global e respetiva fundamentação.
- 6- Ocorrendo denúncia da convenção, aplica-se o regime legal da sobrevivência.
- 7- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder, por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contra propondo.
- 8- No prazo de 15 dias após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

CAPÍTULO II

Cláusula 3.^a

Preenchimento dos postos de trabalho

A empresa preferirá, no preenchimento de vagas ou postos de trabalho, os trabalhadores ao seu serviço, desde que estes reúnam as condições necessárias para esse preenchimento, só recorrendo à admissão do exterior quando estiverem esgotadas todas as possibilidades de utilização dos seus recursos humanos.

Cláusula 4.^a

Admissões

- 1- Nas admissões deverão ser respeitadas as condições estabelecidas na lei, neste acordo e na regulamentação interna da empresa.
- 2- As admissões serão precedidas de exame médico adequado, feito a expensas da empresa.
- 3- A empresa não deverá, em regra, admitir trabalhadores reformados.
- 4- Na admissão de qualquer trabalhador, a empresa obriga-se a reconhecer os tempos de aprendizagem, tirocínio ou estágio dentro da mesma profissão ou profissões afins prestados noutra empresa, desde que apresente, para o efeito, certificado comprovativo.
- 5- No ato de admissão, a empresa fornece ao trabalhador cópias do presente acordo e regulamentos internos

Cláusula 5.^a

Período experimental

- 1- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.
- 2- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato, contado nos termos da lei, e, salvo acordo escrito em contrário, tem a seguinte duração, que é, também, a máxima:
 - a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
 - b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica e elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
 - c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.
- 3- Findo o período experimental, a admissão torna-se automaticamente definitiva, contando-se a antiguidade a partir da data de admissão a título experimental.

Cláusula 6.^a

Readmissões

- 1- Se a empresa readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente, por qualquer das partes, o tempo de antiguidade ao serviço da empresa no período anterior à rescisão será contado na readmissão, se nisso acordarem, por escrito, o trabalhador e a empresa.
- 2- A readmissão de um trabalhador para a mesma categoria profissional não está sujeita a período experimental.

Cláusula 7.^a

Contratos a termo

A empresa pode celebrar contratos a termo, de acordo com as regras e os limites impostos pela legislação aplicável.

Cláusula 8.^a

Comissão de serviço

Podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de direção e de quadros superiores diretamente dependentes da administração ou da direção, bem como funções de secretariado de titular de qualquer desses cargos.

Cláusula 9.^a

Reconversões

- 1- A empresa diligenciará reconverter, para função compatível com as suas capacidades, os trabalhadores parcialmente incapacitados por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional; quando tal não for possível, a empresa informará, por escrito, o trabalhador interessado das razões dessa impossibilidade.
- 2- O trabalhador reconvertido passará a auferir a retribuição base estabelecida para a sua nova categoria, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 3- Da reconversão não poderá resultar baixa de retribuição base do trabalhador reconvertido, retribuição base que, quando seja superior à estabelecida para a sua nova categoria, irá sendo absorvida pelos subsequentes aumentos salariais até ao valor desta. Para o efeito, o trabalhador terá direito aos seguintes adicionais à retribuição base correspondente à categoria profissional para que foi reconvertido:
 - a) 75 % da diferença entre a retribuição base correspondente à categoria para que foi reconvertido e a retribuição base correspondente à categoria de onde é originário, na primeira revisão salarial;
 - b) 50% daquela diferença, pelos novos valores resultantes da segunda revisão salarial, na ocasião desta;
 - c) 25 % daquela diferença, pelos valores resultantes da terceira revisão salarial, na ocasião des-

ta;

d) Absorção total na quarta revisão salarial.

Cláusula 10.^a

Promoções

- 1- Constitui promoção a passagem a título definitivo de um trabalhador para uma categoria, classe ou grau superior ou a sua mudança a título definitivo para outra função a que corresponde remuneração mais elevada.
- 2- As promoções processar-se-ão de acordo com o estabelecido no Regulamento de Carreiras Profissionais, que figura como Anexo I a este AE.

Cláusula 11.^a

Diminuídos físicos

Os trabalhadores diminuídos físicos não podem ser objeto de tratamento discriminatório negativo na admissão e promoção.

Cláusula 12.^a

Transferências

- 1- Entende-se por «transferência de local de trabalho» a alteração do contrato individual que vise mudar, com carácter definitivo, o local de prestação de trabalho para outra localidade.
- 2- Por «local de trabalho» entende-se aquele em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local não seja fixo, a sede, delegação ou estabelecimento a que o trabalhador esteja adstrito.
- 3- No caso de transferências coletivas aplicar-se-á o seguinte regime:
 - a) A empresa só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total ou parcial da instalação ou serviço onde aquele trabalha;
 - b) No caso previsto na alínea anterior, o trabalhador, querendo, pode resolver o contrato, com direito à indemnização fixada na Lei;
 - c) Quando a empresa fizer prova de que a transferência não causou prejuízo sério ao trabalhador e este mantiver a sua opção pela resolução do contrato, não é devida a indemnização referida na alínea anterior.
- 4- Nos restantes casos, quando o interesse da empresa o exija, esta pode transferir temporária ou definitivamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, respeitando as demais disposições legais aplicáveis.
- 5- No caso de necessidade de transferência, a empresa deverá avisar o trabalhador por escrito, com a antecedência mínima de 30 dias, salvo se for acordado entre as partes um prazo menor.
- 6- Nas transferências por iniciativa ou interesse do trabalhador, este acordará com a empresa as condições em que a mesma se realizará.

- 7- Nas transferências por iniciativa da empresa que impliquem mudança de residência do trabalhador, a empresa:
 - a) Suportará as despesas diretamente impostas pela mudança, ou seja, despesas efetuadas com o transporte de mobiliário e outros haveres e com a viagem do próprio e respetivo agregado familiar;
 - b) Pagará um subsídio correspondente a 20 % da retribuição base efetiva e diuturnidades, quando a elas houver direito, durante 24 meses.
- 8- Em qualquer transferência, o trabalhador sujeitar-se-á ao cumprimento das regras de trabalho e de funcionamento do novo local de trabalho.

Cláusula 13.^a

Formação profissional

- 1- A Empresa proporcionará aos trabalhadores ao seu serviço condições de formação e de valorização profissional, nos termos da lei, sendo considerada infração disciplinar a ausência não justificada à formação.
- 2- O tempo despendido pelos trabalhadores na frequência de ações de formação profissional que decorram no período normal de trabalho será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, aplicando-se aos trabalhadores e à empresa todas as disposições deste acordo.
- 3- O tempo despendido nas ações de formação que decorram fora do horário de trabalho será pago nas primeiras duas horas com base no salário hora previsto na cláusula 59.^a e nas posteriores como trabalho suplementar.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 14.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação 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 e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada ao desenvolvimento das suas qualificações;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação profissional a exija;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da lei ou

deste AE;

- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente atualizado em cada um dos seus estabelecimentos, o registo do pessoal com indicação do nome, data de nascimento e admissão, modalidade do contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- k) Submeter a exame médico todos os trabalhadores nos termos da lei;
- l) Passar certificados aos trabalhadores, nos termos da lei;
- m) Facultar ao trabalhador a consulta do respetivo processo individual, sempre que este o solicite;
- n) Promover a avaliação do mérito dos trabalhadores ao seu serviço e remunerá-los de acordo com esta avaliação;
- o) Assegurar aos seus trabalhadores, nas situações de reestruturação, a formação e a preparação necessárias para que estes possam adquirir novas competências e transitar para outras funções compatíveis com as suas capacidades.

Cláusula 15.^a

Deveres dos trabalhadores

- 1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:
 - a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;
 - b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, 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) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;
 - f) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite a execução e disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
 - g) 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;
 - h) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;
 - i) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
 - j) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
 - k) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram da lei ou deste

AE, bem como as ordens dadas pelo empregador.

- l) Utilizar em serviço o vestuário e equipamento de segurança que lhes for distribuído ou disponibilizado pela empresa.
 - m) Prestar aos outros trabalhadores todos os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem em matéria de serviço;
 - n) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos outros trabalhadores nos seus impedimentos e férias;
 - o) Dar conhecimento à empresa, através da via hierárquica, das deficiências de que tenham conhecimento e que afetem o regular funcionamento dos serviços;
 - p) Atuar de uma forma geral de acordo com o Código de Ética em vigor na Empresa, desde que devidamente validado.
- 2- O dever de obediência, a que se refere a alínea f) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 16.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva de trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na Lei e neste acordo;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na Lei e neste acordo;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na Lei e neste AE ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros, salvo nos casos especialmente previstos na lei;
- 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 diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

CAPÍTULO IV

Exercício da atividade sindical na empresa

Cláusula 17.^a

Princípios gerais

- 1- A atividade sindical na empresa rege-se pela legislação aplicável, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.
- 2- Para os efeitos deste acordo, entende-se por:
 - a) «AGT» (Assembleia Geral de Trabalhadores), o conjunto de todos os trabalhadores do mesmo estabelecimento;
 - b) «CS» (Comissão Sindical), a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato, no mesmo estabelecimento;
 - c) «CI» (Comissão intersindical), a organização dos delegados das comissões sindicais no mesmo estabelecimento;
 - d) «SS» (Secção Sindical), o conjunto dos trabalhadores do mesmo estabelecimento filiados no mesmo sindicato.

Cláusula 18.^a

Reuniões de Trabalhadores

- 1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, sem prejuízo da normalidade da laboração, nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar, e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.
- 2- Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal de trabalho dentro das instalações da empresa, durante o período que entenderem necessário, sem prejuízo da normalidade da laboração nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.
- 3- As reuniões de trabalhadores poderão ser convocadas por um terço ou cinquenta trabalhadores da respetiva comissão sindical do estabelecimento, pela CS, pela CI ou pelo delegado sindical, quando aquelas não existam.
- 4- As entidades promotoras das reuniões, nos termos dos números anteriores, deverão comunicar ao Conselho de Administração ou a quem as suas vezes fizer e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de 48 horas, a data e a hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.
- 5- Nos casos de urgência, a comunicação a que se refere o número anterior deverá ser feita com a antecedência possível.
- 6- Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais respetivas e os seus representantes que não trabalhem na empresa podem, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respetivo, participar nas reuniões, mediante comunicação à Empresa com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 19.^a

Competência dos delegados sindicais

- 1- Os delegados sindicais e as CSs ou CIs têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhes estão atribuídas neste acordo e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos, nomeadamente:
 - a) Acompanhar e fiscalizar a aplicação das disposições legais e convencionais que tenham repercussões nas condições de trabalho;
 - b) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche e outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
 - c) Analisar e dar parecer sobre qualquer projeto de mudança de local da unidade, instalação ou serviço;
 - d) Visar os mapas mensais a enviar pela empresa aos sindicatos, os mapas de contribuições para a segurança social e os documentos das companhias seguradoras que respeitem ao seguro dos trabalhadores.
- 2- Sobre as matérias constantes das alíneas b) e c), a empresa não poderá deliberar sem que tenha sido dado prévio conhecimento das mesmas aos delegados sindicais ou às CSs ou CIs.

Cláusula 20.^a

Direitos e garantias dos delegados sindicais

- 1- Os delegados sindicais têm direito a desenvolver a atividade sindical na Empresa, nomeadamente a afixar no interior da mesma textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da unidade, instalação ou serviço em causa.
- 2- Os locais de afixação serão reservados pelo conselho de administração ou por quem as suas vezes fizer, ouvida a CI, a CS ou os delegados sindicais do estabelecimento.
- 3- Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço. A empresa deve comunicar a transferência do trabalhador à estrutura a que este pertence com antecedência igual à da comunicação feita ao trabalhador.
- 4- Para o exercício da ação sindical na empresa, é atribuído um crédito mensal de cinco horas a cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.
- 5- Para os mesmos fins, é atribuído um crédito mensal de oito horas aos delegados que façam parte da CI.
- 6- Os delegados que pertençam simultaneamente à CS e à CI consideram-se abrangidos exclusivamente pelo número anterior.
- 7- Sempre que a CI ou a CS pretenda que o crédito de horas de um delegado sindical seja utilizado por outro, indicará até ao dia 15 de cada mês os delegados que no mês seguinte irão utilizar os créditos de horas.

Cláusula 21.^a

Número de delegados sindicais

- 1- O número de delegados sindicais de cada sindicato, em função dos quais, no âmbito de cada comissão sindical, são atribuídos os créditos de horas referidos na cláusula anterior, é calculado da forma seguinte:
 - a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;
 - b) Estabelecimento com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;
 - c) Estabelecimento com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;
 - d) Estabelecimento com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;
 - e) Estabelecimento com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - $6 + (n - 500) / 200$.
- 2- O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.
- 3- As direções dos sindicatos comunicarão ao conselho de administração, ou a quem as suas vezes fizer no respetivo estabelecimento, a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das CS e CI, por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.
- 4- O procedimento referido no número anterior será igualmente observado nos casos de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 22.^a

Reuniões

- 1- 1. A CI, a CS, quando aquela não existir, ou ainda, o delegado sindical, quando aquelas não existirem, reúnem-se com o Conselho de Administração ou com quem este designar para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgarem conveniente.
- 2- 2. O tempo das reuniões previstas nesta cláusula não pode ser considerado para o efeito de créditos de horas sempre que a reunião não seja da iniciativa dos trabalhadores.

Cláusula 23.^a

Instalação das comissões

- 1- 1. Nos estabelecimentos com mais de 150 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes requeiram, a título permanente, um local situado no interior daqueles ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções e que disponha de telefone.
- 2- 2. Nos estabelecimentos com menos de 150 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior daqueles ou na sua proximidade, apropriado para o exercício das suas funções e que disponha de telefone.

Cláusula 24.^a

Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais

- 1- Cada membro da direção das organizações sindicais dispõe de um crédito mensal de quatro dias para o exercício das suas funções.
- 2- A direção interessada deverá comunicar com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respetivos membros necessitem para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias úteis imediatos ao primeiro dia em que faltarem.
- 3- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço. A empresa deve comunicar a transferência do trabalhador à estrutura a que este pertence com antecedência igual à da comunicação feita ao trabalhador.

Cláusula 25.^a

Quotização sindical

A Empresa procederá, nos termos da lei, à cobrança das quotizações sindicais e ao seu envio aos sindicatos respetivos, depois de recebidas as declarações individuais dos trabalhadores.

Cláusula 26.^a

Direito à greve

Os trabalhadores poderão, nos termos da lei, exercer o direito de greve, não podendo a empresa impedir o exercício de tal direito nem os trabalhadores impedir a liberdade de trabalho aos não aderentes.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 27.^a

Período normal de trabalho

- 1- A duração do período normal de trabalho semanal é de quarenta horas, sem prejuízo de horários de duração inferior existentes na empresa.
- 2- A duração do período normal de trabalho diário é de oito horas, devendo ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo caso aquele período seja superior a dez horas, salvo o trabalho prestado em regime de turnos.

Cláusula 28.^a

Horário de trabalho

- 1- Entende-se por «horário de trabalho» a fixação do início e do termo do período de trabalho diário, bem como a dos intervalos de descanso diários.
- 2- Compete à empresa elaborar e estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com o disposto na lei e no presente acordo.

Cláusula 29.^a

Modalidades de horário de trabalho

Para os efeitos deste AE, entende-se por:

- a) «Horário fixo» - aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas;
- b) «Horário móvel» - aquele em que as horas de início e de termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, não são fixas, podendo entre o início e o termo efetivo do período normal de trabalho diário decorrer o período máximo de 15 horas;
- c) «Horário flexível» - aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;
- d) «Horário de turnos rotativos» - aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;
- e) «Regime de laboração contínua» - aquele em que a laboração da instalação é ininterrupta, com dispensa de encerramento diário, semanal e nos dias feriados.

Cláusula 30.^a

Turnos

- 1- Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho diário.
- 2- Aos trabalhadores em regime de turnos que devam permanecer ininterruptamente nos seus postos de trabalho as empresas fornecerão a refeição em locais apropriados ou pagarão o respetivo subsídio. Em qualquer das situações, o tempo para tomar a refeição, num máximo de meia hora, é considerado tempo de trabalho.
- 3- Os trabalhadores de turno cujo serviço o permita têm direito a um intervalo de uma hora, que não se considera tempo de trabalho.
- 4- Nenhum trabalhador pode ser mudado de turno senão após um período de descanso nunca inferior a 24 horas.

Cláusula 31^a

Laboração contínua

- 1- O período normal de trabalho semanal em laboração contínua é definido em termos médios, com período de referência anual, e não pode exceder, em média, as 40 horas de trabalho.
- 2- Os horários de trabalho são elaborados para períodos de cinco anos, com rotatividade de todas as equipas, de forma a obter a mais equitativa distribuição de tempos de trabalho e de descanso, e com a integração de dezanove ou vinte dias de férias, por trabalhador, no período de Maio a Setembro, podendo ainda este período de férias ser repartido em subperíodos, em que um deles terá, pelo menos, dez dias consecutivos.
 - 2.1– Os restantes dias de férias são gozados em períodos de sobreposição de horários (reforços ou extra turnos), sem recurso a trabalho suplementar.
 - 2.2– Podem ser efetuadas trocas de turno no sentido de facilitar aquela marcação de férias.
- 3- Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua tomam as suas refeições no local de trabalho, não podem abandonar as instalações respetivas e asseguram o normal funcionamento do serviço.
- 4- Até noventa dias antes de concluído o período dos cinco anos previstos no número dois a empresa e os representantes dos trabalhadores podem reunir para analisar eventuais propostas de alteração aos horários de trabalho.

Cláusula 32.^a

Troca de turnos

- 1- As trocas de turnos previstas na presente cláusula são trocas efetuadas por iniciativa e no interesse direto dos trabalhadores.
- 2- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa.
- 3- As trocas de turno não podem determinar:
 - a) Prestação de trabalho consecutivo com duração superior a dezasseis horas;
 - b) Prejuízo para o número de descansos semanais a que o trabalhador tenha direito por trabalho prestado;
 - c) Pagamento de qualquer trabalho suplementar ou atribuição de quaisquer descansos compensatórios.
- 4- Sempre que, em virtude de troca de turno, o trabalhador preste serviço no seu dia de descanso semanal, deverá efetuar a «destroca» logo que possível, de modo que o descanso perdido em virtude da troca seja rapidamente recuperado.
- 5- Os trabalhadores que pretendam trocar de turnos devem comunicar, por escrito, o fato à empresa com a máxima antecedência possível ou imediatamente após a troca.
- 6- O regime desta cláusula é aplicável às trocas entre trabalhadores de turnos e trabalhadores em horário geral desde que, neste último caso, se trate de trabalhadores cujo elenco de funções integra a substituição de profissionais em turnos, nas suas férias, faltas ou impedimentos.

Cláusula 33.^a

Regime de prevenção

- 1- A Empresa pode instituir um sistema de prevenção, remunerado, que porá em funcionamento na medida das necessidades e conveniências de serviço.
- 2- O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador para acorrer às instalações a que pertence em caso de necessidade. A disponibilidade traduz-se na permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil acesso, num raio máximo de 5 km da sua residência, para efeito de convocação e imediata comparência na instalação a que pertence.
- 3- A identificação dos trabalhadores que integram o regime de prevenção deve constar de uma escala a elaborar mensalmente.
- 4- O período de prevenção inicia-se imediatamente após o termo do último período normal de trabalho anterior e finda imediatamente antes do início do primeiro período normal de trabalho subsequente.
- 5- A convocação compete ao superior hierárquico da instalação ou a quem o substituir e deve restringir-se às intervenções necessárias ao funcionamento dessa instalação ou impostas por situações que afetem a economia da empresa e que não possam esperar por assistência durante o período normal de trabalho.
- 6- O trabalhador procede ao registo da anomalia verificada, bem como da atuação tida para a sua resolução e resultados obtidos, sobre o que a hierarquia se pronuncia de imediato.
- 7- O regime de prevenção não se aplica aos trabalhadores em regime de turnos.

Cláusula 34.^a

Isenção de horário de trabalho

- 1- O regime de isenção de horário de trabalho é o previsto na lei.
- 2- O pagamento do subsídio de isenção de horário de trabalho é também devido no subsídio de férias e no subsídio de Natal.

Cláusula 35.^a

Trabalho noturno

- 1- Considera-se trabalho noturno o prestado no período que decorre entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.
- 2- Considera-se igualmente noturno o trabalho diurno prestado em antecipação ou prolongamento de um turno noturno.
- 3- Para efeitos do número anterior considera-se noturno o turno em que sejam realizadas pelo menos sete horas consecutivas entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

Cláusula 36.^a

Trabalho suplementar

- 1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.
- 2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado:
 - a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho;
 - b) Em caso de força maior, ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa.
- 3- Ocorrendo os motivos previstos no número anterior, o trabalho suplementar é prestado segundo indicação da hierarquia feita com a máxima antecedência possível.
- 4- Os trabalhadores podem recusar-se a prestar trabalho suplementar desde que invoquem motivos atendíveis.
- 5- A prestação de trabalho suplementar rege-se pelo regime estabelecido na lei, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 37.^a e 38.^a.

Cláusula 37.^a

Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

- 1- Se o trabalhador em horário de turnos rotativos prolongar o seu período de trabalho, tem direito a entrar ao serviço onze horas após ter concluído a prestação de trabalho suplementar, ou a não o iniciar se o prolongamento for superior a sete horas.
- 2- O trabalhador tem direito ao fornecimento de refeição em espécie ou pagamento de almoço ou jantar, nas condições previstas na cláusula 67.^a, quando o período normal destas estejam intercalados no período de trabalho suplementar.
- 3- Para efeitos do número anterior, consideram-se períodos normais de refeição:
Almoço - das 12 às 14 horas;
Jantar - das 19 às 21 horas.
- 4- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito ao pagamento de um subsídio de alimentação nos termos da cláusula 67.^a nos casos de prestação de quatro ou mais horas de trabalho suplementar em antecipação ou prolongamento do seu turno.
- 5- A Empresa obriga-se a fornecer transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e desde que não disponha do seu transporte habitual.
- 6- Nos casos de prestação de trabalho suplementar que não seja de antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, e que o trabalhador não disponha do seu transporte habitual, a empresa garantirá o transporte, desde o local da sua residência até à instalação fabril a que pertence, e desta para aquele, ou em alternativa, caso o trabalhador assim o deseje, pagará o valor de 0.35 EUR por Km quando deslocados em automóvel próprio.

Cláusula 38.^a

Trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado

- 1- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal dá direito a descanso nos termos

da lei.

- 2- O trabalho prestado em regime de turnos, em prolongamento do período normal de trabalho que coincida com dia de folga, dá direito a descanso compensatório desde que o período de prolongamento seja igual ou superior a quatro horas.
- 3- A Empresa obriga-se a fornecer transporte sempre que o trabalhador preste trabalho em dia de descanso ou feriado que deva gozar, desde que não disponha do seu transporte habitual.
- 4- Os trabalhadores têm direito ao pagamento de um subsídio de alimentação, nos termos da cláusula 67.^a, nos casos de prestação de quatro ou mais horas consecutivas de trabalho suplementar.
- 5- A empresa garantirá o transporte, desde o local da sua residência até à instalação fabril a que pertence, e desta para aquele, ou em alternativa, caso o trabalhador assim o deseje, pagará o valor de 0,35 € por Km quando deslocados em automóvel próprio.

Cláusula 39.^a

Trabalho em tempo parcial

Sem prejuízo de condições mais favoráveis estabelecidas em contrato individual, os trabalhadores que prestem serviço em regime de tempo parcial têm direito à retribuição base e demais prestações complementares, na proporção do tempo de trabalho prestado relativamente ao horário de trabalho de maior duração praticado na empresa para trabalhadores da mesma categoria profissional em regime de tempo inteiro, com exceção do subsídio de refeição que será pago por inteiro sempre que a prestação de trabalho for superior a 4 horas diárias.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 40.^a

Descanso semanal

- 1- Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respetivamente, o domingo e o sábado, salvo nos casos previstos nos números seguintes.
- 2- Os dias de descanso dos trabalhadores em regime de turnos são os previstos na respetiva escala.
- 3- Sempre que o funcionamento das instalações o justifique, para assegurar a continuidade do serviço, ou haja acordo da maioria dos trabalhadores abrangidos, podem ser organizadas escalas de descanso semanal diferente do previsto no número anterior, devendo, porém, um dos dias de descanso coincidir, periodicamente, com o domingo.

Cláusula 41.^a

Feridos

- 1- São feriados obrigatórios os que se encontram previstos na lei.
- 2- Além dos feriados obrigatórios são observados a terça-feira de Carnaval, e o feriado municipal onde se situa o local de trabalho.

- 3- Na véspera de Natal (24 de dezembro) será concedida tolerância de ponto aos trabalhadores que possam ser dispensados do serviço. Os trabalhadores indispensáveis ao funcionamento dos serviços, que prestem serviço nesse dia, podem optar pelo gozo de uma folga, em dia a acordar com a hierarquia, ou receber um acréscimo de retribuição correspondente a um dia de salário normal na proporcionalidade do tempo de trabalho prestado.

Cláusula 42.^a

Férias

- 1- Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição, um período de férias igual a 22 dias úteis.
- 2- O direito a férias adquire-se com a celebração de contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.
- 3- 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 contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.
- 4- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente, sem prejuízo do gozo integral das férias vencidas em 1 de janeiro deste último ano.
- 5- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.
- 6- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início ou termo em dia de descanso semanal do trabalhador.
- 7- Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

Cláusula 43.^a

Marcação do período de férias

- 1- A marcação do ou dos períodos de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a Empresa e os trabalhadores.
- 2- Para os efeitos do número anterior, os trabalhadores apresentarão à empresa, por intermédio da hierarquia e entre os dias 1 de janeiro e 15 de março de cada ano, um boletim de férias com a indicação das datas pretendidas.
- 3- Na falta de acordo, cabe à empresa a marcação das férias, nos termos e períodos previstos na lei.
- 4- Aos trabalhadores da Empresa pertencendo ao mesmo agregado familiar deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozar as suas férias simultaneamente.
- 5- Os dias de férias são marcados em dias completos, mas podem ser gozados em meios-dias, num máximo de quatro meios-dias por ano, por iniciativa do trabalhador, mediante acordo entre este

e a empresa.

- 6- O mapa de férias deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

Cláusula 44.^a

Acumulação de férias

- 1- As férias são gozadas no ano civil em que se vencem, sem prejuízo no disposto nos números seguintes.
- 2- As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.
- 3- Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empregador e trabalhador.

Cláusula 45.^a

Alteração ou interrupção do período de férias

- 1- A alteração pela empresa dos períodos de férias já estabelecidos, bem como a interrupção dos já iniciados, é permitida com fundamento em exigências imperiosas do seu funcionamento, tendo o trabalhador direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente o período de férias em causa na época fixada.
- 2- A interrupção das férias não pode prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.
- 3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por fato que não lhe seja imputável, cabendo à empresa, na falta de acordo, a nova marcação do novo período de férias.
- 4- Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

Cláusula 46.^a

Doença no período de férias

- 1- Em caso de doença do trabalhador, de parto ocorrido durante o período de férias ou das ausências previstas no regime legal de parentalidade, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do fato informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período ou, no caso de parto ou licenças do regime de parentalidade, após o termo do período da licença, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador.
- 2- Na falta de acordo quanto às novas datas, a marcação dos dias de férias ainda não gozados cabe à empresa. No caso de ocorrer o termo do ano civil antes do seu gozo o trabalhador poderá usufruí-los até 30 de abril do ano subsequente.

- 3- A prova da situação de doença pode ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização por médico da segurança social a requerimento da empresa, e do acompanhamento por médico indicado pela empresa.

Cláusula 47.^a

Férias e impedimentos prolongados

- 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 respetivo subsídio.
- 2- No ano da cessação do impedimento prolongado, iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de trabalho nesse ano, cujo gozo pode ter lugar após 6 meses completos de trabalho.
- 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, previsto no n.º 1, pode a Empresa marcar as férias para serem gozadas até 30 de junho do ano civil subsequente.

Cláusula 48.^a

Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente acordo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 49.^a

Exercício de outra atividade durante as férias

- 1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente com conhecimento da empresa ou esta o autorizar a isso.
- 2- A contravenção ao disposto no número anterior tem as consequências previstas na lei.

Cláusula 50.^a

Faltas

- 1- Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito.
- 2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 51.^a

Faltas justificadas

Consideram-se justificadas, nos termos da lei e deste acordo, as seguintes faltas:

- a) As dadas durante 15 dias seguidos por altura do casamento;
- b) As dadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em situação análoga à do cônjuge, ou pais, filhos, sogros, genros, noras, padrasto, madrasta e enteados, até 5 dias consecutivos;
- c) As dadas por falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins dos mesmos graus, irmãos ou cunhados ou ainda de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até 2 dias consecutivos;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, de acordo com a Lei;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a fato que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença e consulta ou exames médicos e tratamentos, acidente ou cumprimento de obrigações legais, conforme convocatória ou notificação expressa das entidades competentes;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos e limites legais e conforme certidão médica invocando o carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- g) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas por trabalhador eleito para as estruturas de representação coletiva, nos termos deste AE e da Lei;
- i) As que por Lei forem como tal qualificadas, nomeadamente as inerentes ao exercício da atividade de bombeiro voluntário, socorros a naufragos e as resultantes da doação de sangue, a título gracioso, nos termos da legislação em vigor.
- j) As prévia ou posteriormente autorizadas pela Empresa.

Cláusula 52.^a

Participação e justificação de faltas

- 1- As faltas, quando previsíveis, serão comunicadas ao superior hierárquico com a antecedência mínima de cinco dias.
- 2- Quando imprevisíveis, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.
- 3- O incumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.
- 4- A Empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos fatos invocados para a justificação.

Cláusula 53.^a

Consequências das faltas justificadas

- 1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:
 - a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença e já tenha adquirido o direito ao respetivo subsídio;
 - b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
 - c) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.
 - d) As previstas na alínea f) da cláusula 51.^a;
- 3- Nos casos previstos na alínea e) da cláusula 51.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.
- 4- O valor da hora de retribuição normal para efeito de desconto de faltas justificadas que determinam perda de retribuição, é calculado pela fórmula da cláusula 59.^a.

Cláusula 54.^a

Faltas injustificadas

- 1- Consideram-se injustificadas as faltas não previstas na cláusula 51.^a, bem como as que não forem comunicadas nos termos da cláusula 52.^a.
- 2- Nos termos das disposições legais aplicáveis, as faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.
- 3- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.
- 4- O valor da hora de retribuição normal para efeito de desconto de faltas injustificadas é calculado pela fórmula da cláusula 59.^a.

Cláusula 55.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

- 1- As faltas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia em falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 56.^a

Impedimentos prolongados

- 1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por fato 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 efetiva prestação de trabalho.
- 2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com a categoria e demais regalias a que tinha direito no termo da suspensão.
- 3- Terminado o impedimento que deu origem à suspensão do contrato de trabalho, deve o trabalhador apresentar-se na empresa para retomar o serviço, no dia útil de trabalho imediato, sob pena de perda de direito ao lugar.
- 4- O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.
- 5- O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato de trabalho no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.
- 6- A suspensão não prejudica o direito de durante ela qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 57.^a

Retribuição base

As retribuições base mensais mínimas devidas aos trabalhadores pelo seu período normal de trabalho são as definidas nas bandas salariais constantes do Anexo II ao presente AE.

Cláusula 58.^a

Tempo e forma de pagamento

O pagamento da retribuição deve ser efetuado por meio de transferência bancária até ao último dia útil de cada mês, nos termos da lei, salvo se o trabalhador, desejando receber por qualquer outro meio legal de pagamento, expressamente o solicitar.

Cláusula 59.^a

Determinação da retribuição horária

- 1- O valor da retribuição horária, para todos os efeitos deste acordo, é calculado pela aplicação da fórmula seguinte:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{Rm} \times 12}{52 \times n}$$

onde **Rm** é o valor da retribuição base mensal, acrescida do subsídio de turno e da retribuição por isenção de horário de trabalho, quando a eles houver lugar e **n** é o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 60.^a

Subsídio de turno

- 1- Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio calculado nos seguintes termos:
 - a) Regime de dois turnos com folga fixa – 10 % da retribuição base;
 - b) Regime de dois turnos com folga variável – 15 % da retribuição base;
 - c) Regime de três turnos sem laboração contínua – 20 % da retribuição base;
 - d) Regime de três turnos com laboração contínua – 25 % da retribuição base.
- 2- Os subsídios de turno indicados no número anterior incluem a retribuição por trabalho noturno.
- 3- Estes subsídios são devidos quando os trabalhadores se encontrem em gozo de férias.
- 4- Os subsídios previstos nesta cláusula vencem-se no fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço prestado em regime de turnos no decurso do mês, bem como proporcionalmente ao tempo trabalhado nesse regime durante o ano, no caso do subsídio de Natal.

Cláusula 61.^a

Subsídio de Natal

- 1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio de valor correspondente a um mês de retribuição base, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.
- 2- O subsídio referido no número anterior será pago com a retribuição de novembro, sendo o seu montante determinado pelos valores a que tenha direito nesse mês.
- 3- O valor do subsídio será proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil, 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 fato respeitante ao empregador, caso em que será pago por inteiro.
- 4- Sempre que durante o ano a que corresponde o subsídio de Natal o trabalhador aufera retribuição superior à sua retribuição normal, nomeadamente em virtude de substituição, tem direito a um subsídio de Natal que integre a sua retribuição normal, acrescida de tantos duodécimos da diferença entre aquelas retribuições quantos os meses completos de serviço em que tenha auferido a superior, até 31 de dezembro.

Cláusula 62.^a

Retribuição do trabalho noturno

A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho correspondente prestado durante o dia.

Cláusula 63.^a

Remuneração de trabalho suplementar

O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os acréscimos legais.

Cláusula 64.^a

Abono para falhas

- 1- Ao trabalhador que exerça e enquanto exerça funções de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas de 53,82 EUR.
- 2- Não tem direito ao abono para falhas o trabalhador que, nos termos do n.º 1, movimente verba inferior a 542,39 EUR mensais, em média anual.
- 3- Nos meses incompletos de serviço o abono para falhas será proporcional ao período em que o trabalhador exerça aquelas funções.

Cláusula 65.^a

Retribuição e subsídio de férias

- 1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo.
- 2- Além da retribuição prevista no número anterior, os trabalhadores têm ainda direito a um subsídio de férias de valor igual a um mês de retribuição, calculado nos termos da cláusula 59.^a, que será pago no mês de Junho; o subsídio de férias será pago com a retribuição do mês anterior ao início das férias logo que o trabalhador goze, pelo menos, cinco ou quatro dias úteis, se estiver integrado em horário geral ou turnos de laboração contínua, respetivamente.
- 3- No ano da admissão, da cessação do contrato ou da sua interrupção por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, o valor do subsídio de férias corresponderá aos dias de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 66.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

- 1- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber:
 - a) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respetivo subsí-

dio;

- b) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respetivo subsídio.

Cláusula 67.^a

Subsídio de Alimentação

- 1- Aos trabalhadores será fornecida uma refeição em espécie por cada dia de trabalho prestado, nos locais de atividade onde for possível a sua confeção.
- 2- As refeições fornecidas em espécie pela Empresa devem ter níveis equivalentes para todos os trabalhadores, seja qual for o local de trabalho, e ser servidas em condições de higiene e conforto.
- 3- Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador terá direito a um subsídio de € 6,60 por cada dia de trabalho prestado.
- 4- Às situações decorrentes da prestação de trabalho suplementar, que confirmam direito à atribuição do subsídio de alimentação é, também, aplicável o disposto no número 3.
- 5- Os trabalhadores que, por motivo de faltas injustificadas, não tenham prestado trabalho no período de trabalho imediatamente anterior à refeição não terão direito a esta nem ao subsídio respetivo.
- 6- Considera-se que os trabalhadores têm direito a uma refeição nos termos dos números anteriores quando prestem trabalho durante quatro ou mais horas entre as 0 e as 8 horas.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 68.^a

Poder disciplinar

- 1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente acordo e na lei.
- 2- A empresa exerce o poder disciplinar por intermédio do Conselho de Administração ou dos superiores hierárquicos do trabalhador mediante delegação daquele.
- 3- A ação disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, salvo se a sanção for a repreensão simples.

Cláusula 69.^a

Infração, procedimento e prescrição

- 1- Considera-se «infração disciplinar» a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis e por este acordo.
- 2- O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o Conselho de Administração, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento

da infração.

- 3- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os fatos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal ou logo que cesse o contrato de trabalho.
- 4- Com exceção do previsto no n.º 3 desta cláusula o procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano contado da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

Cláusula 70.^a

Sanções disciplinares

- 1- As sanções disciplinares aplicáveis no âmbito deste AE são as seguintes:
 - a) Repreensão;
 - b) Repreensão registada;
 - c) Perda de dias de férias;
 - d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
 - e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.
- 2- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.
- 3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder trinta dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de noventa dias.
- 4- Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infração, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infração, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes.

Cláusula 71.^a

Processo disciplinar

- 1- O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos fatos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar a desenvolver nos termos da lei e dos números seguintes.
- 2- A empresa deve comunicar a instauração do processo ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respetiva associação sindical.
- 3- Devem ser asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:
 - a) Na inquirição, o trabalhador a que respeita o processo disciplinar, querendo, será assistido por dois trabalhadores por ele escolhidos;
 - b) A acusação tem de ser fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de normas deste acordo ou dos regulamentos internos da Empresa e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa remetida por carta registada com aviso de receção;
 - c) Na comunicação da nota de culpa deve o trabalhador ser avisado de que a Empresa pretende

aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa, se tal for a intenção daquela, e esclarecido de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;

- d) O prazo de apresentação da defesa é de 10 dias úteis a contar da receção da nota de culpa;
 - e) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei;
 - f) Após a receção da resposta à nota de culpa ou a conclusão das diligências probatórias, será apresentada cópia do processo à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respetiva associação sindical, que podem, no prazo de 10 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado;
 - g) O conselho de administração, ou em quem ele delegar, deve ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada na alínea anterior que se tiver pronunciado, devendo proferir decisão no prazo de 30 dias após a conclusão das diligências probatórias.
 - h) A decisão do processo deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.
- 4- O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, nos termos da lei, mantendo, porém, o direito à retribuição e demais regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva.
 - 5- A decisão de despedimento é comunicada ao trabalhador e, por cópia ou transcrição, à Comissão de Trabalhadores ou ao sindicato respetivo.
 - 6- A execução da sanção disciplinar caduca decorridos três meses após a decisão ou decorridos três meses de trabalho, no caso de impedimento prolongado por fato imputável ao trabalhador.
 - 7- O trabalhador, por si ou pelo seu representante, pode recorrer da decisão do processo disciplinar para o tribunal competente.
 - 8- Só serão atendidos para fundamentar o despedimento com justa causa os fatos para o efeito expressamente invocados na comunicação prevista na alínea h) do n.º 3.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Parentalidade

Cláusula 72.^a

Regime da parentalidade

O regime de proteção da parentalidade é o previsto na Lei.

SECÇÃO II

Trabalhadores estudantes

Cláusula 73.^a

Trabalhadores-estudantes

O regime de proteção do trabalhador-estudante é o previsto na lei.

CAPÍTULO X

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 74.^a

Segurança no trabalho

A Empresa assegurará, nos termos da lei e normas técnicas aplicáveis, condições mínimas de segurança, higiene e saúde no trabalho aos seus trabalhadores.

Cláusula 75.^a

Obrigações da Empresa

- 1- A Empresa assegurará aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho.
- 2- Para efeitos do número anterior, a Empresa aplicará as medidas necessárias tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstos na legislação nacional sobre esta matéria.
- 3- Para aplicação das medidas necessárias no campo da segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST) a Empresa deverá assegurar o funcionamento de um serviço de segurança, higiene e saúde no trabalho, dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.
- 4- Para promoção e avaliação das medidas aplicadas no domínio da SHST deve a Empresa assegurar a informação, consulta e participação dos trabalhadores, das suas organizações representativas, assim como dos seus representantes na Empresa.
- 5- A Empresa atuará de forma a facilitar e garantir a eleição, funcionamento e organização das atividades dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (RT-SHST) e das Comissões de higiene e segurança no trabalho (CHST) na Empresa e nas relações destes representantes dos trabalhadores com o exterior, de acordo com a lei.
- 6- Aos trabalhadores deve ser dada informação e formação adequada e suficiente em todos os domínios da SHST, tendo em conta as respetivas funções e o posto de trabalho.
- 7- A Empresa deverá ainda proporcionar condições para que os RT-SHST e os membros das CHST na Empresa possam receber informação e formação adequada, concedendo, para tanto, se necessário licença sem retribuição.
- 8- A Empresa não pode prejudicar, de qualquer forma, os trabalhadores pelas suas atividades na SHST ou em virtude de estes se terem afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, em caso de perigo grave e imediato, ou por terem adotado medidas para a sua própria segu-

rança ou de outrem.

- 9- Os encargos financeiros provenientes das atividades da SHST na Empresa deverão ser assegurados na íntegra por esta, nomeadamente as atividades dos representantes dos trabalhadores.

Cláusula 76.^a

Obrigações dos trabalhadores

- 1- Os trabalhadores são obrigados a cumprir as prescrições da SHST estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo empregador.
- 2- É obrigação dos trabalhadores zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho.
- 3- Os trabalhadores deverão cooperar na Empresa, estabelecimento ou serviço para melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho.
- 4- É obrigação dos trabalhadores participarem nas atividades, procurarem a informação e receberem a formação sobre todos os aspetos relacionados com a SHST, assim como comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos RT-SHST, previstos na cláusula 78.^a e 80.^a, as avarias e deficiências por si detetadas que se lhes afigurem suscetíveis de originar perigo grave e iminente, bem como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção.

Cláusula 77.^a

Equipamento de proteção

- 1- A atribuição de equipamento de proteção, incluindo vestuário, terá em consideração os riscos existentes nos locais de trabalho e será objeto de regulamentação específica.
- 2- Incorre em infração disciplinar grave o trabalhador que não utilize o equipamento de proteção posto à sua disposição, ou não cumpra as regras de segurança em vigor.
- 3- Para além do disposto no número anterior, o não uso do equipamento de proteção em caso de acidente tem como consequência a não reparação dos danos causados ao trabalhador, nos termos da lei.
- 4- A empresa suportará, de acordo com a lei e as suas regras internas, os encargos com a distribuição, uso e deterioração do equipamento de segurança, nomeadamente quando ocasionado por acidente de trabalho não doloso ou uso inerente ao trabalho prestado

Cláusula 78.^a

Comissões de higiene e segurança no trabalho

- 1- Com o fim de criar um espaço de diálogo e concertação social ao nível da Empresa, para as questões de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho, serão criadas as CHST, em cada estabelecimento fabril.
- 2- As CHST são comissões de composição numérica variável, paritárias, de representação dos trabalhadores e da empresa, e com ação exclusiva no interior do respetivo estabelecimento.
- 3- São constituídas pelos RT-SHST referidos no Artigo anterior, com respeito pelo princípio da

proporcionalidade e por igual número de representantes da entidade patronal, a indicar por esta.

- 4- A composição do número de elementos efetivos e suplentes, as formas de funcionamento e de financiamento, a distribuição de tarefas, o número de reuniões, a localização da sua sede e todos os outros aspetos relacionados com a sua atividade, deverão constar de um regulamento interno a acordar entre todos os elementos que compõem a CHST na sua primeira reunião.
- 5- O trabalho de membro da comissão de higiene e segurança não substitui as tarefas decorrentes de ação profissional dos serviços de segurança nem dos RT-SHST previstos na lei.

Cláusula 79.^a

Atribuições das comissões de higiene e segurança

As comissões de higiene e segurança têm, entre outras as seguintes atribuições:

- a) Verificar o cumprimento das disposições legais e convencionais e outras instruções que respeitam à higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;
- b) Apreciar as sugestões dos trabalhadores e as suas reclamações sobre questões de higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;
- c) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam formação, a instrução e os conselhos necessários em matéria de higiene, segurança e salubridade e comodidade no trabalho;
- d) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros documentos, de carácter oficial ou emanados da direção da empresa sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem diretamente, devendo ser afixados em lugares próprios, bem visíveis;
- e) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, elaborando relatórios de conclusões, podendo proceder à sua divulgação caso o entendam necessário;
- f) Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- g) Informar periodicamente os trabalhadores da atividade desenvolvida;
- h) Efetuar inspeção periódica a todas as instalações e a todo o material de interesse para assegurar a higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;
- i) Providenciar para que seja mantido em boas condições de utilização todo o equipamento de combate a incêndios.

Cláusula 80.^a

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

- 1- Os trabalhadores têm direito nos termos da lei, a elegerem e a ser eleitos RT-SHST.
- 2- É direito das organizações sindicais participarem e intervirem na empresa na organização e eleição dos RT-SHST.
- 3- A eleição dos RT-SHST será efetuada por todos os trabalhadores, por voto direto e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de *Hondt*, podendo concorrer à eleição listas apresentadas pelas organizações sindicais ou subscritas por 20 % dos trabalhadores ou outro que

por lei vier a ser previsto.

- 4- As funções, atividades, direitos e obrigações dos RT-SHST são os decorrentes da legislação específica.
- 5- O crédito individual mensal para o exercício de funções de RT-SHST é o previsto na lei.

Cláusula 81.^a

Direitos dos membros das comissões de higiene e segurança

Os membros das comissões de higiene e segurança não podem ser afetados em quaisquer direitos ou regalias por efeito da sua participação em tais comissões.

Cláusula 82.^a

Funcionamento da atividade de Segurança

Em cada estabelecimento fabril a empresa assegurará, nos termos em que a lei o determinar, o funcionamento desta atividade de segurança.

Cláusula 83.^a

Medicina no trabalho

- 1- A Empresa organizará e manterá serviços médicos do trabalho e velará pelo seu bom funcionamento, nos termos da regulamentação legal em vigor.
- 2- Os serviços médicos referidos no número anterior, que têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições de higiene no trabalho, têm essencialmente, carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.
- 3- São atribuições do médico do trabalho, nomeadamente:
 - a) Identificação dos postos de trabalho com risco de doenças profissionais ou de acidentes de trabalho;
 - b) Estudo e vigilância dos fatores favorecedores de acidentes de trabalho;
 - c) Organização de cursos de primeiros socorros e de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais com o apoio dos serviços técnicos especializados oficiais ou particulares;
 - d) Exame médico de admissão e exames periódicos especiais dos trabalhadores, particularmente das mulheres, dos menores, dos expostos a riscos específicos e dos indivíduos de qualquer forma inferiorizados.
- 4- Os exames médicos dos trabalhadores decorrerão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

CAPÍTULO XI

Disposições globais e finais

Cláusula 84.^a

Comissão paritária

- 1- Será constituída uma comissão paritária formada por seis elementos, dos quais três são representantes da Empresa e três representantes das organizações sindicais outorgantes.
- 2- A comissão paritária tem competência para interpretar e integrar as cláusulas do presente AE.
- 3- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se como integrando o presente AE e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos.
- 4- As deliberações deverão constar de ata lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.
- 5- A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com a antecedência mínima de 10 dias, constando da convocação a ordem de trabalhos.
- 6- A comissão paritária definirá as regras do seu funcionamento, garantindo-lhe a empresa os meios de apoio administrativo necessários para o mesmo, sem prejuízo para os serviços.
- 7- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pelas empresas.

Cláusula 90.^a

Convenção globalmente mais favorável

- 1- As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente acordo de empresa relativamente a todos os instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis, os quais, conseqüentemente, ficam integralmente revogados.
- 2- A partir da data da entrada em vigor deste acordo, o regime nele previsto aplica-se a todos os trabalhadores integráveis no respetivo âmbito, mesmo que eles estejam a auferir regalias mais favoráveis.
- 3- Da aplicação do presente acordo não poderá resultar baixa de categoria profissional.

Cláusula 91.^a

Regime transitório

Aos trabalhadores admitidos ao serviço da PORTUCEL anteriormente à data da entrada em vigor do presente AE, continuará a aplicar-se o disposto nas cláusulas e condições do AE publicado no [BTE n.º 41, de 08 de novembro de 2010](#), em que intervieram como outorgantes as estruturas sindicais ora signatárias, e que se encontram taxativamente enunciadas, identificadas e transcritas no infra Anexo III, as quais prevalecerão sobre o disposto nas cláusulas do presente AE.

ANEXO I

A - CARREIRAS PROFISSIONAIS DE EXECUTANTES

O modelo de gestão de carreiras executantes considera três carreiras globais dentro das quais são constituídos os percursos naturais de evolução profissional dos trabalhadores, designadamente:

- Carreira Industrial
- Carreira Corporativa
- Carreira Comercial

1- Evolução Profissional

A evolução profissional dos Trabalhadores dentro de cada carreira será efetuada mediante:

- Promoção de nível: corresponde à evolução profissional do trabalhador por níveis funcionais da Empresa, de acordo com a experiência profissional, o desempenho demonstrado, a aquisição de conhecimentos e/ou valências no âmbito da atividade e as oportunidades organizacionais.
- Progressão na banda: corresponde à evolução salarial do trabalhador dentro de cada nível funcional da Empresa, de acordo com o desempenho demonstrado na execução das suas funções, experiência profissional e a dotação atribuída para o efeito. Os trabalhadores passarão a evoluir dentro da respetiva banda.

1.1- Níveis de evolução profissional

Promoção de nível: os níveis funcionais são os seguintes:

Níveis Funcionais	Descrição
C	<p>2</p> <p>O nível C pressupõe que o Trabalhador não só domina perfeitamente uma das áreas do processo em que está inserido, como também detém conhecimentos sobre a totalidade dos postos de trabalho da sua área, demonstrando polivalência de conhecimentos. Deste modo, a inserção neste nível pressupõe que o processo de aprendizagem contínua do Trabalhador passou não só pelo acumular de conhecimentos relacionados, mas também pela aprendizagem de postos de trabalho de outras áreas específicas.</p>
	<p>1</p> <p>Dentro do nível C estão incluídos dois níveis, que permitem uma evolução vertical. O nível C2 corresponde ao topo de evolução de carreira do Trabalhador enquanto Executante, pressupondo não só o domínio de conhecimentos e polivalência, como igualmente capacidade de coordenação de equipas. A passagem a este nível está condicionada por dotações específicas.</p>
B	<p>2</p> <p>O nível de enquadramento B é um nível intermédio que requer um domínio significativo de áreas de conhecimento com complexidade, assumindo-se como um nível de preparação para maior polivalência dos Trabalhadores.</p>
	<p>1</p> <p>A existência de dois níveis permite distinguir as diferenças entre conhecimento acumulado, sendo que são já introduzidos requisitos ao nível da polivalência no nível B2, visando preparar o Trabalhador para a passagem para o nível de enquadramento</p>

	seguinte (nível C).
--	---------------------

A	2	Nível de aquisição de conhecimentos, em que o Trabalhador desenvolve a sua atividade profissional em postos de trabalho ou valências de menor complexidade, classificadas em “A” em termos de grau de dificuldade. A permanência neste nível de enquadramento tem como principal objetivo dotar os Trabalhadores nele enquadrados dos conhecimentos básicos à progressão na carreira. Como requisito de entrada neste nível exige-se que o Trabalhador tenha completado um ano de estágio na zona de admissão do nível.
	1	O nível A1 é o nível de início de carreira para os Trabalhadores pertencentes a alguns percursos profissionais da carreira de produção que, pelo seu nível de complexidade, serão menos exigentes nos critérios de admissão, nomeadamente com níveis de escolaridade equivalente ao 9.º ano. Como requisito de entrada exige-se que o Trabalhador tenha completado um ano de estágio profissional enquadrado na zona de admissão deste nível.

Progressão na banda: a evolução dentro de cada nível funcional assentará numa banda salarial.

2- Evolução Profissional

Entendem-se como critérios de evolução profissional os requisitos mínimos para a evolução profissional do Trabalhador, em termos de promoção de nível e progressão na banda.

Neste sentido, o cumprimento destes critérios deve ser entendido com uma condição mínima de elegibilidade para promoção ou progressão. Isto significa que o fato do Trabalhador cumprir os critérios dá-lhe oportunidade de progredir ou ser promovido, mas não lhe confere automaticamente direito a promoção ou progressão.

Estes critérios incluem requisitos mínimos de admissão na carreira, experiência profissional, avaliação do desempenho e aquisição de conhecimentos e valências.

√

3- Critérios de Evolução Profissional

Tendo em consideração o exposto, a elegibilidade para promoção de nível assentará em quatro critérios como requisito mínimo: critérios de admissão, experiência, desempenho e aquisição de conhecimentos. A elegibilidade para progressão na banda salarial assentará em dois critérios como requisito mínimo: desempenho e experiência profissional (tempo mínimo de um ano).

Critérios de Promoções/ Progressões	Mecanismos de Avaliação	Progressões	Promoções
1. Critério de Admissão	São os requisitos mínimos gerais de entrada em cada uma das carreiras. Estes requisitos são definidos para cada um dos níveis e aplicam-se no caso de entrada direta para o nível.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

2.	Experiência Profissional	Tempo mínimo de permanência. O tempo mínimo de permanência é um critério de cumprimento obrigatório. Uma vez atingido o tempo mínimo, este requisito deixa de ser fator de ponderação na evolução profissional.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
3.	Desempenho	Avaliação de Desempenho, que consiste na análise dos resultados obtidos pelo Trabalhador no Sistema de Avaliação de Desempenho de Executantes. Os requisitos deste vetor variam de acordo com a fase da carreira em que se encontra o Trabalhador, aumentando o grau de exigência ao longo do percurso.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
4.	Potencial / Aquisição de Conhecimentos	Avaliação de Conhecimentos, que reflete a aprendizagem de diferentes postos de trabalho. De modo a progredir na carreira, o Trabalhador terá de dominar novos postos de trabalho e/ou valências. Cada novo posto de trabalho / valência tem associado um processo de formação, experiência profissional e avaliação de conhecimento. Para evoluir, o Trabalhador terá de ter um resultado positivo nesta avaliação.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

3.1. Critérios de Admissão

- Os critérios de admissão para funções executantes são os seguintes:
- Idade mínima legal;
- Habilitações académicas: 12.º ano de escolaridade ou curso técnico profissional equivalente (9.º ano para condutores de MAET);
- Conhecimentos de inglês falado e escrito;
- Aptidão física para o desempenho da função comprovada através de exame médico;
- Aprovação em processo de recrutamento específico.

3.2. Experiência Profissional

A elegibilidade do Trabalhador para promoção será condicionada pela experiência profissional, medida no modelo de carreiras, como o tempo mínimo de permanência em cada nível.

Como tempo mínimo entende-se o número de anos mínimo para o Trabalhador adquirir experiência profissional em cada nível funcional e a partir do qual, cumprindo os restantes requisitos, estará elegível para ser promovido.

Os tempos mínimos não devem ser confundidos com tempos médios de permanência no nível, dado que estes dependem também do cumprimento de outros critérios em simultâneo com a existência de oportunidades organizacionais.

Tendo em consideração o exposto, a tabela de tempos mínimos a aplicar é a seguinte:

Níveis	Tempos Mínimos de Permanência
--------	-------------------------------

C2	–
C1	5

B2	4
B1	4

A2	3 *
A1	3 *

NOTA: * O ingresso nas diversas carreiras pressupõe a realização de um período de formação inicial com a duração de um ano e enquadramento na zona de admissão do respetivo nível. Este período de formação inicial não é contado para efeitos de tempo de permanência no nível.

3.3. Desempenho Profissional

A elegibilidade do Trabalhador para promoção de nível e progressão na banda será condicionada pelo desempenho demonstrado, de acordo com os resultados da avaliação de desempenho anual.

A gestão de progressões e promoções será baseada na Avaliação de Desempenho Individual (ADI), de acordo com o atual Sistema de Avaliação de Desempenho em vigor para Executantes.

Neste sentido, considera-se como desempenho mínimo para o Trabalhador ser elegível para promoção ou progressão:

Promoção	<p>Avaliação mínima de 2 nos 3 anos anteriores ao período da Promoção;</p> <p>Obtenção de uma avaliação média de 2,25 nos últimos 2 anos anteriores à proposta de Promoção.</p>
Progressão	<p>Obtenção de avaliação mínima de 2 nos dois últimos anos.</p>

3.4. Aquisição de Conhecimentos

O sistema de carreiras visa fomentar a aprendizagem contínua dos Trabalhadores, promovendo a

aquisição permanente de conhecimentos. Assim, a evolução profissional deverá ter em conta a necessidade de aquisição de conhecimentos múltiplos, assumindo a polivalência como um fator relevante no enriquecimento de competências profissionais e, conseqüentemente, com impacto no desempenho atual e desempenhos futuros do Trabalhador.

Pretende-se desta forma alinhar a evolução profissional com o potencial demonstrado, desenvolvendo de forma adequada planos de formação que permitam aos Trabalhadores adquirir novas competências e conhecimentos necessários para o desempenho de funções mais complexas.

Neste sentido, para o percurso profissional dentro de cada carreira, foram definidos domínios de postos de trabalho ou valências, nos quais o Trabalhador vai adquirindo conhecimento ou experiência e conseqüentemente ganhando “créditos” que o tornam elegível para futuras promoções.

A elegibilidade do Trabalhador para promoção assumirá como requisito mínimo um conjunto de conhecimentos e experiências em valências ou postos de trabalho específicos para cada nível funcional.

Equivalências entre carreiras:

Para garantir e facilitar a mobilidade entre carreiras ou famílias funcionais, assume-se que o Trabalhador adquire automaticamente a equivalência ao nível da carreira onde se encontra. Relativamente à aquisição de conhecimentos, as valências requeridas para a promoção são as apresentadas ou superiores.

Carreira industrial

1- Descrição da carreira

São enquadrados nesta carreira todos os Trabalhadores com funções que implicam a execução de processos e atividades de natureza industrial, incluindo as áreas de produção, produção florestal, manutenção e laboratório.

Nas áreas de produção são enquadrados os Trabalhadores que, conduzindo ou utilizando o equipamento instalado, realizam transformações físico-químicas ou físicas ou movimentação de materiais.

Nas áreas de manutenção e projetos são enquadrados todos os Trabalhadores que desenvolvam ações de manutenção, nomeadamente nas áreas elétrica, eletrónica, instrumentação, mecânica, metalúrgica, óleo-hidráulica e telecomunicações e os Trabalhadores responsáveis por desenho de projetos.

Nas áreas de laboratório são enquadrados todos os Trabalhadores que executam análises e ensaios laboratoriais, físicos ou químicos.

Área de produção

Nas áreas de produção são enquadrados todos os Trabalhadores que, conduzindo ou utilizando o equipamento instalado, máquinas ou conjuntos de maquinismos, ou máquinas de colheita florestal, realizam transformações físico-químicas ou físicas, otimizando a sua execução com vista a obter a melhor eficiência das ações, em função de valores analíticos e da leitura de instrumentos de medida diversos. Procedem ao controlo de qualidade e quantidade do produto e ritmo de execução, preenchendo mapas de fabrico ou de serviço das máquinas, indicando quantidades produzidas, tempos e anomalias verificadas. Compete-lhes zelar pelo comportamento do equipamento e seu estado geral de conservação, sendo responsáveis por ações de manutenção primária, verificação dos níveis de controlo de lubrificantes e respetivos ajustes de acordo com instruções, e limpeza da área de traba-

lho. Devem utilizar os meios móveis necessários ao completo desempenho da sua função e controlo da atividade, e elaborar relatórios de ocorrência do seu turno, participando anomalias de funcionamento. Atuam de acordo com as responsabilidades atribuídas no âmbito dos Sistemas (Qualidade, Ambiente e Segurança) ou do Sistema de Gestão Florestal.

Área de produção: enquadramento das categorias ou funções

Atuais	Futuras
<p>Operador de Processo Operador Qualificado - Fogueiro Fogueiro Operador Industrial Operador de Transformação</p>	<p>Operador de Processo</p>
<p>Operador de Preparação de Madeira Rececionista de Materiais Medidor Rececionista de Madeiras</p>	<p>Operador de Preparação Madeira Rececionista de Materiais</p>
<p>Condutor de MAET Condutor de Empilhador Condutor Manobrador</p>	<p>Condutor de MAET</p>
<p>Operador de Máquinas Especiais <i>(Colheita Florestal)</i></p>	<p>Operador de Máquinas Especiais <i>(Colheita Florestal)</i></p>
<p>Operador de Expedição</p>	<p>Operador de Armazém e Expedição</p>

Área de manutenção e projetos

São enquadrados nesta carreira todos os Trabalhadores que desenvolvam ações de manutenção, nomeadamente nas áreas elétrica, eletrónica, instrumentação, mecânica, metalúrgica, óleo-hidráulica e telecomunicações e os Trabalhadores responsáveis por desenho de projetos. São responsáveis por inspecionar as condições da instalação ou equipamento e fazer uma avaliação sobre o seu estado, reportando à chefia as constatações da inspeção. São enquadrados os Trabalhadores

que executam peças, fazem montagens, desmontagens, calibrações, ensaios, ajustes, afinações, deteção e reparação de avarias, conservação de equipamentos elétricos, eletrónicos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos e plásticos. Sempre que necessário, colaboram com os trabalhos da produção, asseguram funções de lubrificação, montagem de acessos, isolamentos e a limpeza após a execução dos trabalhos. Atuam de acordo com as responsabilidades atribuídas no âmbito dos Sistemas (Qualidade, Ambiente e Segurança).

São ainda enquadrados nesta carreira todos os Trabalhadores que executam desenhos-projeto de instalações e equipamento fabril de acordo com definições da chefia, normas técnicas da profissão e de engenharia estabelecidas na Empresa. Executam tarefas de apoio á preparação de orçamentos. Fazem a manutenção do arquivo de desenhos técnicos, catálogos e manuais e sua disponibilização. Executam, quando necessário, o acompanhamento e fiscalização de obras de projetos, enquadrando empreiteiros. Procedem à consulta e disponibilização de documentação técnica, bem como verificação, levantamentos e medições locais necessárias ao desenvolvimento de desenhos e projetos. Executam outras tarefas da mesma natureza, no âmbito da Área a que pertencem.

Atuam de acordo com as responsabilidades atribuídas no âmbito dos Sistemas (Qualidade, Ambiente e Segurança)

Enquadramento das categorias ou funções

Atuais	Futuras
<p>(2) Técnico de Conservação Mecânica (1) Técnico de Controlo e Potência (1) Técnico de Conservação Eléctrica (2) Técnico de Manutenção (2) Oficial de Conservação (1) Técnico de Instrumentação Oficial (1) Técnico de Electrónica Oficial Metalúrgico (1) Técnico de Instrumentação e Controlo Industrial (2) Técnico de Conservação Civil (2) Lubrificador (1) Eletricista (1) Técnico de Energia e Controlo (1) Técnico de Telecomunicações (2) Oficial de Conservação Civil (2) Verificador de Equipamentos (1 e 2) Preparador de Trabalho (3) Técnicos de Desenho (3) Desenhadores Projetistas (2) Serralheiro de Conservação (2) Agente de Conservação Preventiva (3) Arquivista Técnico (2) Tirocinantes de Manutenção (3) Desenhador</p>	<p>(1) Técnico de Controlo e Potência (2) Técnico de Manutenção Mecânica (3) Técnico Projeto Industrial</p>

Área de laboratório

São enquadrados nesta carreira todos os Trabalhadores que executam análises e ensaios laboratoriais, físicos ou químicos, com vista a determinar ou controlar a composição e propriedades das matérias-primas, produtos acabados, subprodutos ou outros materiais, bem como das respetivas condições de utilização, podendo igualmente executar tarefas complementares e inerentes a essas atividades, tais como a eventual recolha de amostras, a preparação e aferição de soluções com reagentes, a conservação do bom estado e calibração do equipamento de laboratório. Apoiam tecnicamente os postos de controlo fabris. Executam ensaios nas áreas do controlo dos processos, controlo da qualidade dos produtos e controlo de matérias-primas e subsidiárias. Atuam de acordo com as responsabilidades atribuídas no âmbito dos Sistemas (Qualidade, Ambiente e Segurança).

Enquadramento das categorias ou funções

Atuais	Futuras
<p>Técnico Analista de Laboratório</p> <p>Analista de Laboratório</p> <p>Operador de Máquina <i>Off Set</i></p>	<p>Analista de Laboratório</p>

2- Requisitos mínimos de evolução profissional

Apresentam-se de seguida os requisitos mínimos de evolução profissional:

2.1.Experiência (Tempos mínimos)

Níveis	Tempos Mínimos de Permanência
C2	–
C1	5

B2	4
----	---

2.2. Critérios de Admissão

<p>Idade mínima legal;</p> <p>Habilitações académicas:</p> <p>12.º ano de escolaridade ou curso técnico profissional equivalente (9.º ano para condutores de MAET)</p>	<p>Conhecimentos de inglês falado e escrito</p> <p>Aptidão física para o desempenho da função comprovada através de exame médico</p> <p>Aprovação em processo de recrutamento específico.</p>
--	---

B1	4
----	---

A2	3 *
A1	3 *

Nota: O nível A1 está apenas destinado para percursos de parque de madeiras, rececionista de materiais e condução de máquinas de elevação e transporte

2.3. Avaliação de Desempenho Individual

Para promoção de nível:

Avaliação mínima de 2 nos 3 anos anteriores à proposta de promoção;

Avaliação média de 2,25 nos 2 anos anteriores à proposta de promoção.

Para progressão na banda:

Avaliação mínima de 2 nos 2 anos anteriores à proposta de progressão.

NOTA: * O ingresso nesta carreira pressupõe a realização de um período de formação inicial com a duração de um ano e enquadramento na zona de admissão do respetivo nível. Este período de formação inicial não é contado para efeitos de tempo de permanência no nível.

3- Aquisição de conhecimentos e valências

Domínio de postos de trabalho ou valências de acordo com a matriz de valorização e requisitos apresentados:

Área de produção

Preparação madeiras, florestais e gerais

Nível	Preparação Madeiras	Condução MAET/ Colheita Florestal
	Cacia / Setúbal	Setúbal / Cacia
C	Coordenação de Madeiras	
B	Preparação de Madeiras – 1.º Operador Receção de Madeiras e Outros Materiais – 1.º Operador	Gruas Móveis Gruas Manutenção Pás Carregadoras Camião Porta Máquinas
A	Preparação de Madeiras – 2.º Operador	Gruas Fixas

Nível	Preparação Madeiras	Condução MAET/ Colheita Florestal
	Cacia / Setúbal	Setúbal / Cacia
	Receção de Madeiras e Outros Materiais – 2.º Operador Afição de Navalhas	Gruas Semi-fixas Empilhadores <i>Forwarders</i> – Máquinas de Rechega <i>Harvesters</i> - Máquinas de Corte

Requisitos de valências ou domínio de posto de trabalho de elegibilidade para os níveis funcionais

C2	-	-
C1	1C + 2B + 3A	-
B2	2B + 2A	3B + 2A
B1	1B + 2A	1B + 2A
A2	2A	2A
A1	1A	1A

Pasta e recuperação de energia

Nível	Pasta	Recuperação de Energia
	Cacia / Setúbal	Cacia / Setúbal
C	Digestor, Lavagem e Crivagem (S e C) Branqueamento Máquina de Pasta e Depuração – Condutor	Caldeira de Recuperação e Evaporadores - 1.º Operador Produção e Distribuição de Energia – 1.º Operador
B	Digestor, Lavagem e Crivagem – 2.º Operador (S e C) Branqueamento – 2.º Operador (S e C) Depuração / Transferência de Pasta Produtos Químicos Máquina de Pasta e Depuração	Caldeira de Recuperação e Evaporadores – 2.º Operador Produção e Distribuição de Energia – 2.º Operador Fornos e Caustificação (C) Central de Ciclo Combinado (S) Central Termoelétrica Biomassa (S e C) Tratamento de Água e de Efluentes

Nível	Pasta	Recuperação de Energia
	Cacia / Setúbal	Cacia / Setúbal
A	Digestor, Lavagem e Crivagem – 3.º Operador (S e C) Secador / Linhas de Acabamento Descarga de Produtos Químicos	Recuperação e Energia – 3.º Operador (S e C) Abastecimento de Águas e Desmineralização (S e C) Tratamento de Efluentes

Requisitos de valências ou domínio de posto de trabalho de elegibilidade para os níveis funcionais

C2	2C + 3B + 1A
C1	1C+3B+1A
B2	3B+1A
B1	2B+1A
A2	1A
A1	-

Papel e área de bobinas

Nível	Máquina papel	Área de bobinas
	F. P. Setúbal	F. P. Setúbal
C	Coordenação de máquina de papel Zona Húmida	Coordenação da área de bobinas
B	Aditivos químicos Preparação de pastas Zona seca – 1.º Operador	Bobinadoras Rebobinadoras Embaladoras
A	Zona seca – 2.º Operador Desintegração	Auxiliar de bobinagem

Nível	Máquina papel	Área de bobinas
	F. P. Setúbal	F. P. Setúbal

Requisitos de valências ou domínio de posto de trabalho de elegibilidade para os níveis funcionais

C2	2C + 2B + 1A	-
C1	1C + 2B + 1A	1C + 2B + 1A
B2	2B + 1A	2B + 1A
B1	1B + 1A	1B + 1A
A2	1A	1A
A1	-	-

Transformação e armazéns e expedição

Nível	Transformação	Armazéns e Expedição
	Setúbal	Setúbal / Cacia
C	Coordenação de <i>Cut-size</i> Coordenação Folio	
B	Cortadoras de <i>Cut-size</i> – 1.º Operador Cortadoras folio – 1.º Operador Cortadoras formatos especiais – 1.º Operador Embalagem resmas – 1.º Operador Embalagem paletes – 1.º Operador	Despacho Fiel armazém Porta-Contentores
A	Movimentação de papel Cortadoras <i>Cut-size</i> – 2.º Operador	Movimentação interna papel Movimentação embalagem

Nível	Transformação	Armazéns e Expedição
	Setúbal	Setúbal / Cacia
	Cortadoras folio – 2.º Operador Cortadoras formatos especiais – 2.º Operador Embalagem resmas – 2.º Operador Embalagem paletes – 2.º Operador Guilhotina	Expedição pasta / Papel

Requisitos de valências ou domínio de posto de trabalho de elegibilidade para os níveis funcionais

C2	2C + 5B + 7A	-
C1	1C + 3B + 5A	-
B2	3B + 5A	2B + 2A
B1	1B + 5A	1B + 2A
A2	1A	2A
A1	-	1A

Área de manutenção

	Técnico de controlo e potência	Técnico de manutenção mecânica	Técnico de projeto industrial
Área	Oficina Recuperação de energia Linha de pasta Máquina de papel 1 Máquina de papel 2		Oficina Recuperação de energia Linha de pasta Parque madeiras

	Técnico de controlo e potência	Técnico de manutenção mecânica	Técnico de projeto industrial	
	Máquina de papel 3 Máquina de papel 4 Transformação Armazéns e expedição Parque de madeiras Eng. ^a de manutenção		Papel Transformação	
Especialidade	Eletricidade Instrumentação Eletrónica Sistemas de Controlo Óleo-hidráulica Acionamento Robótica Inspeção e controlo condição	Mecânica Lubrificação Serralharia Civil Soldadura Máquina e ferramentas Plástico e/ou vulcanização Insp. e controlo condição Eletromecânica Manutenção de Rolos	Civil Estruturas Arquitetura Mecânica Tubagens Plásticos e Compósitos Aquecimento, Ventilação e Ar Condicionado Diagramas de Processo	Eletricidade Iluminação Quadros Eléctricos Distribuição de Energia Instrumentos Sistemas de Controlo Óleo Hidráulica Arquivo Técnico
C2	5 Especialidades + 2 Áreas	5 Especialidades + 2 Áreas	5 Especialidades + 2 Áreas	
C1	4 Especialidades + 2 Áreas	4 Especialidades + 2 Áreas	4 Especialidades + 2 Áreas	
B2	3 Especialidades + 2 Áreas	3 Especialidades + 2 Áreas	3 Especialidades + 2 Áreas	
B1	2 Especialidades + 1 Área	2 Especialidades + 1 Área	2 Especialidade + 1 Área	
A2	1 Especialidade + 1 Área	1 Especialidades + 1 Área	1 Especialidade + 1 Área	

Área de laboratório

Níveis	Setúbal / Cacia
C	Apoio ao desenvolvimento de novos métodos Capacidade de coordenação de tarefas Ensaio especiais e estudos de processo/Produto
B	Apoio aos laboratórios das áreas Auditorias e inspeções ao produto Controlo da qualidade de impressão <i>offset</i> Manutenção e calibração de equipamentos laboratoriais Gestão e preparação de amostras para mercado Elaboração de modelos, métodos de ensaio e procedimentos Controlo e verificação de equipamentos em linha críticos
A	Controlo da qualidade ambiental Controlo da qualidade papel – Ensaio condicionados Controlo da qualidade das águas Controlo de efluentes Controlo de materiais de embalagem Controlo do processo de produção de pasta - Linha de pasta Controlo do processo – Produtos químicos Controlo do processo – Recuperação e energia Controlo do processo – Produção de Papel Controlo imediato da qualidade do produto - Papel Controlo imediato da qualidade do produto - Pasta Controlo processo preparação madeiras/Biomassa Ensaio qualidade impressão eletrofotográfica e janto de tinta Controlo e verificação de equipamentos em linha não críticos Controlo da qualidade de matérias-primas e subsidiárias fibrosas Ensaio de matérias-primas e subsidiárias – Não fibrosas Ensaio do controlo da qualidade pasta Preparação de soluções/Gestão <i>stocks</i> Receção qualitativa de materiais de embalagem Verificação operacional de equipamentos laboratoriais
C2	8A + 2B + 3C
C1	6A + 2B ou 6A + 1B + 1C
B2	5A + 1B ou 6A
B1	4A
A2	1A
A1	-

Carreira corporativa

1- Descrição da carreira

São enquadrados nesta carreira todos os Trabalhadores com funções de apoio a determinada área funcional ou unidade de negócio, que implica a execução de técnicas, atividades ou programas de suporte de natureza predominantemente corporativa.

Utilizam conhecimentos associados à função, com determinada área de especialização técnica e regem-se por rotinas e procedimentos predefinidos ou normalizados, estando sujeitos a ins-

truções gerais superiores.

A carreira assume uma natureza transversal aos processos de suporte corporativo da Empresa, incluindo-se neste grupo os Trabalhadores que executam os processos de recursos humanos, contabilidade e fiscalidade, finanças, aprovisionamento, estatística técnica, apoio administrativo, assim como todas as tarefas associadas à área de sistemas de informação.

Nos níveis superiores podem realizar estudos e análises técnicas sob orientação da chefia, prestando apoio técnico a profissionais de categoria superior.

Podem coordenar equipas de pessoal administrativo, com grau de autonomia relativo, identificando, sugerindo e propondo a resolução de problemas, podendo ser necessária a orientação de um superior para a sua resolução.

Atuam de acordo com as responsabilidades atribuídas no âmbito dos Sistemas (Qualidade, Ambiente e Segurança) ou do Sistema de Gestão Florestal.

Enquadramento das categorias ou funções

Atuais	Futuras
Assistente administrativo Escriturário	Assistente administrativo
Fiel de Armazém	Fiel de armazém
Rececionista de materiais	Rececionista de materiais
Programador de aplicações Programador de sistemas Programador informático Operador informático	Técnico de informática

NOTA

Os Trabalhadores com a categoria de Secretária poderão aceder ao nível imediatamente superior ao atual, mediante o preenchimento dos requisitos mínimos de evolução profissional da Carreira Corporativa;

Os Trabalhadores com as categorias de Auxiliar Administrativo, Bombeiro, Capataz Florestal, Supervisor Florestal, Motorista, Guarda de Propriedade e Trabalhador Agrícola Especializado só poderão ascender ao nível A2, mediante o preenchimento dos requisitos mínimos de evolução profissional da Carreira Corporativa.

2- Requisitos mínimos de evolução profissional

Apresentam-se de seguida os requisitos mínimos de evolução profissional:

2.1. Experiência (Tempos mínimos)

Níveis	Tempos Mínimos de Permanência
C2	–
C1	5

B2	4
B1	4

A2	3 *
A1	Não aplicável

2.2. Critérios de Admissão

Idade mínima legal; Habilitações académicas: 12º ano de escolaridade ou curso técnico profissional equivalente.	Conhecimentos de inglês falado e escrito; Aptidão física para o desempenho da função comprovada através de exame médico; Aprovação em processo de recrutamento específico.
--	--

2.3. Avaliação de Desempenho Individual

Para promoção de nível:

Avaliação mínima de 2 nos 3 anos anteriores à proposta de promoção;
Avaliação média de 2,25 nos 2 anos anteriores à proposta de promoção.

Para progressão na banda:

Avaliação mínima de 2 nos 2 anos anteriores à proposta de progressão.

3- Aquisição de conhecimentos e valências

Domínio de postos de trabalho ou valências de acordo com a matriz de valorização e requisitos apresentados:

* O ingresso nesta carreira pressupõe a realização de um período de formação inicial com a duração de um ano e enquadramento na zona de admissão do respetivo nível. Este período de formação inicial não é contado para efeitos de tempo de permanência no nível.

Nível	Recursos Humanos	Contabilidade e Fiscalidade	Compras, Armazém e Gestão de Stocks
C	Serviços administrativos III Pessoal III Desenvolvimento e formação III	Contabilidade financeira nível III (CA e F) Contabilidade analítica nível II (CA e CF) Preparação de informação de gestão (CA) Preparação de informação financeira II (CA) Fiscalidade nível II (CF) Fiscalidade nível III (F) Preparação de informação financeira I (F)	Gestão de compras e fornecedores III Organização e armazenamento materiais III Gestão de <i>stocks</i> III
B	Serviços administrativos II Pessoal II Posto médico II Desenvolvimento e formação II	Contabilidade financeira nível II (CA, CF e F) Contabilidade analítica nível I (CA e CF) Preparação de informação financeira I (CA) Conferência de faturas estrangeiras (CF) Reconciliação de contas (CF) Fiscalidade nível II (F)	Gestão de compras e fornecedores II Organização e armazenamento materiais II Gestão de <i>stocks</i> II
A	Serviços administrativos I Pessoal I Posto médico I Desenvolvimento e formação I	Contabilidade financeira nível I (CF, CA e F) Fiscalidade nível I (CF, CA e F) Reconciliação de contas (CA) Tratamento de documentação e arquivo (CF) Registo e tratamento de faturas (CF) Conferência de faturas nacionais (CF)	Gestão de compras e fornecedores I Organização e armazenamento materiais I Gestão de <i>stocks</i> I
Conhecimentos Gerais	Domínio de língua estrangeira Elaboração de relatórios e mapas de atividade Informática na ótica do utilizador (<i>office</i>) Aplicação informática de suporte à atividade Arquivo e tratamento de documentação da atividade		
C2	Domínio dos postos de trabalho da área específica (100% A; B e C) + Coordenação + Domínio dos conhecimentos gerais		
C1	50% C + 100% B + 100% A da área específica + Domínio dos conhecimentos gerais		
B2	100% B + 100% A da área específica + Domínio dos conhecimentos gerais		
B1	50% B + 100% A da área específica + Domínio dos conhecimentos gerais		
A2	100% A da área específica + 3 conhecimentos gerais		
A1	-		

Níveis	Administrativa	Sistemas de informação	Financeira	Estatística técnica
C		Desenvolvimento de soluções Documentação de suporte à infraestrutura	Tesouraria III	Estatística III
B	Preparação das fichas de formação Elaboração de pedidos de informação técnica Gestão do espaço de trabalho Elaboração de análises estatísticas Preparação de apresentações de suporte à direção Elaboração / análise de indicadores de desempenho Preparação, análise e carregamento em sistema de contratos de arrendamento florestal	Instalação e manutenção de infraestrutura II Formação a utilizadores	Tesouraria II	Estatística II
A	Preparação de reuniões Requisições diversas Tratamento do processo de deslocações Suporte administrativo Atendimento telefónico Tratamento de correspondência Economato Acompanhamento de contratos de arrendamento florestal	Instalação e manutenção de infraestrutura I Inventário de equipamentos Arquivo de documentação Suporte simples aos utilizadores Conhecimentos avançados Office	Tesouraria I	Estatística I
Conhecimentos Gerais	Domínio de língua estrangeira Elaboração de relatórios e mapas de atividade Informática na ótica do utilizador (<i>office</i>) Aplicação informática de suporte à atividade Arquivo e tratamento de documentação da atividade			
C2	Domínio dos postos de trabalho da área específica (100% A; B e C) + Coordenação + Domínio dos conhecimentos gerais			
C1	50% C + 100% B + 100% A da área específica + Domínio dos conhecimentos gerais			
B2	100% B + 100% A da área específica + Domínio dos conhecimentos gerais			
B1	50% B + 100% A da área específica + Domínio dos conhecimentos gerais			
A2	100% A da área específica + 3 conhecimentos gerais			
A1	-			

Carreira comercial

1- Descrição da carreira

São enquadrados nesta carreira todos os Trabalhadores com funções de suporte direto ao desenvol-

vimento de toda a atividade comercial, que implicam a execução de processos e atividades de natureza comercial.

Utilizam conhecimentos associados à função, com determinada área de especialização técnica e regem-se por rotinas e procedimentos predefinidos ou normalizados, estando sujeitos a instruções gerais superiores.

A carreira assume uma natureza transversal aos processos comerciais da Empresa, incluindo-se neste grupo os Trabalhadores que executam os processos comerciais.

Nos níveis superiores podem assegurar o desenvolvimento de atividades de carácter mais analítico que suportam diretamente os processos de negócio.

Podem coordenar equipas de executantes, com um grau de autonomia relativo, identificando, sugerindo e propondo a resolução de problemas, podendo ser necessária a orientação de um superior para a sua resolução.

Atuam de acordo com as responsabilidades atribuídas no âmbito dos sistemas (Qualidade, Ambiente e Segurança).

Enquadramento das categorias ou funções

Atuais	Futuras
<p>Assistente administrativo</p> <p>Profissional construção civil</p> <p>Fiel de armazém</p>	<p>Assistente comercial</p>

2- Requisitos mínimos de evolução profissional

Apresentam-se de seguida os requisitos mínimos de evolução profissional:

2.1.Experiência (Tempos mínimos)

Níveis	Tempos mínimos de permanência
C2	–
C1	5

2.2. Critérios de Admissão

<p>Idade mínima legal;</p> <p>Habilitações académicas: 12º ano de escolaridade ou curso técnico profissional equivalente.</p>	<p>Conhecimentos de inglês falado e escrito;</p> <p>Aptidão física para o desempenho da função comprovada através de exame médico;</p> <p>Aprovação em processo de recrutamento específico.</p>
---	---

B2	4
B1	4

A2	3 *
A1	Não aplicável

2.3. Avaliação de desempenho individual

Para promoção de nível:

Avaliação mínima de 2 nos 3 anos anteriores à proposta de promoção;

Avaliação média de 2,25 nos 2 anos anteriores à proposta de promoção.

Para progressão na banda:

Avaliação mínima de 2 nos 2 anos anteriores à proposta de progressão.

NOTA: * O ingresso nesta carreira pressupõe a realização de um período de formação inicial com a duração de um ano e enquadramento na zona de admissão do respetivo nível. Este período de formação inicial não é contado para efeitos de tempo de permanência no nível.

3- Aquisição de conhecimentos e valências

Domínio de postos de trabalho ou valências de acordo com a matriz de valorização e requisitos apresentados:

Níveis	Operações	Marketing	Assistência técnica, desenvolvimento e qualidade do produto
C	Gestão planeamento de produção III	Relatórios e estatísticas	Aprovisionamento materiais embalagem III
	Gestão do processo expedição III	Consultas de mercado	Controlo qualidade materiais embalagem III
	<i>Customer service</i> III	Suporte à gestão do orçamento da área	Desenvolvimento materiais embalagem III
B	Gestão planeamento de produção II	Gestão e organização de visitas à fábrica	Aprovisionamento materiais embalagem II
	Gestão do processo expedição II	Gestão de <i>merchandising</i>	Controlo qualidade materiais embalagem II
	<i>Customer service</i> II	Conferência de faturas	Desenvolvimento materiais emba-

Níveis	Operações	Marketing	Assistência técnica, desenvolvimento e qualidade do produto
			lagem II
A	Gestão planeamento de produção I Gestão do processo expedição I <i>Customer service I</i>	Elaboração de mapas de atividade Gestão do arquivo documental Gestão de processos administrativos	Aprovisionamento materiais embalagem I Controlo qualidade materiais embalagem I Desenvolvimento materiais embalagem I
Conhecimentos gerais	Conhecimento de estatística básica Conhecimento da cadeia de valor - Áreas adjacentes Domínio de línguas estrangeiras Aplicação informática de suporte à atividade Informática na ótica do utilizador (Office)		
C2	Domínio dos postos de trabalho da área específica (100% A; B e C) + Coordenação + Domínio dos conhecimentos gerais		
C1	100% C + 100% B + 100% A da área específica + Domínio dos conhecimentos gerais		
B2	100% B + 100% A da área específica + Domínio dos conhecimentos gerais		
B1	50% B + 100% A da área específica + Domínio dos conhecimentos gerais		
A2	100% A da área específica + 3 conhecimentos gerais		
A1	-		

Áreas de conhecimento específicas

Carreira corporativa

Conhecimentos específicos das áreas de recursos humanos

	I	II	III
Serviços administrativos e de apoio	Aquisição, distribuição e controlo de águas e cafés Assegurar a manutenção de equipamento de escritório Fatos de trabalho	Serviços de telecomunicações (fixo e móvel) Gestão do arquivo inativo Gestão do economato (Figueira)	Supervisão e acompanhamento de contratos de prestação de serviço Marcação de viagens, transportes e alojamentos (exceto Cacia) Secretaria e apoio administrativo Gestão da frota de viaturas
Pessoal	Processos de seleção e recrutamento Contratos de trabalho e trabalho temporário Tratamento de seguros	Gestão de cadastro Tratamento de ausências Tratamento de trabalho suplementar Relacionamento com entidades oficiais Conhecimentos de legislação fiscal e segurança social Despesas de deslocação em serviço	Tratamento de remunerações Tratamento de baixas Gestão de horários e tempos de trabalho Conhecimentos de legislação laboral
Posto médico	Marcação de consultas e auxiliar de diagnóstico (M. Trabalho e Curativa) Testes de alcoolemia e toxicodependência Apoio administrativo a médicos e enfermeiros Relacionamento com entidades externas	Acidentes de trabalho Exames médicos (convocatórias, exames, tratamento estatístico) Compras e gestão de <i>stocks</i> de medicamentos e outros materiais Seguro de saúde	
Desenvolvimento e formação	Convocatórias e preparação dos dossiers técnico-pedagógicos Acompanhamento e suporte logístico às ações de formação Avaliação da formação níveis 1 e 2	Levantamento de necessidades de formação Regularização e "fecho" das ações de formação Avaliação da formação nível 3	Elaboração do plano de formação Planeamento e organização da formação externa Planeamento e organização da formação interna

Conhecimentos específicos das áreas de sistemas de informação

	I	II
Desenvolvimento de soluções	Desenvolvimento de soluções de apoio à infraestrutura Desenvolvimento de soluções colaborativas Programação de sistemas Programação aplicacional	
Instalação e manutenção de infraestrutura	Instalações simples de equipamento e <i>software</i> Pacotes de <i>software</i> genéricos Cablagem de rede Periféricos Procedimentos de operação Aplicações de negócio básico	Instalações complexas de <i>hardware</i> e <i>software</i> Pacotes de <i>software</i> específicos Instalação e configuração simples de rede Processos de aquisição de bens informáticos Operação de servidores Periféricos fabris Monitorização da infraestrutura Aplicações de negócio avançado

Conhecimentos específicos das áreas de compras, armazém e gestão de stocks

	I	II	III
Gestão de compras e fornecedores	Controlo do estado das encomendas Elaboração de encomendas consultas ao mercado via SAP	Controlo de qualidade dos fornecedores gestão de reclamações e prazos de entrega Elaboração de mapas de controlo de gestão Conferência de faturas de fornecedores Gestão BD fornecedores Execução de mapas comparativos de propostas de fornecedores	Negociação com fornecedores (preços, prazos, condições de pagamentos) Execução do <i>Intrastat</i>

	I	II	III
Organização e armazenamento de materiais	<p>Descarga e movimentação de materiais</p> <p>Condução de MAET</p> <p>Aviamento de materiais</p>	<p>Inventário físico dos materiais (contagens, inventário permanente e global)</p> <p>Gestão física dos materiais (conservação)</p> <p>Receção, identificação e verificação dos materiais</p> <p>Organização dos materiais em armazém</p> <p>Gestão do espaço e distribuição do material entre armazéns</p> <p>Armazenamento de materiais, equipamentos e produtos químicos</p>	<p>Reclamações e devoluções de materiais aos fornecedores</p> <p>Processo administrativo de inventários (contagens; análise de diferenças e acertos)</p>
Gestão de stocks	<p>Criação de artigos em armazém (identificação e codificação)</p> <p>Gestão de contratos (criação de encomendas)</p> <p>Análise de propostas de fornecedores</p>	<p>Realização de processo MRP, gráfico dente de serra e análise ABC</p> <p>Gestão de Resíduos e Ecoparque</p> <p>Elaboração e controlo do mapa de reservas</p> <p>Preparação de mapas e lançamento de notas de entrada</p>	<p>Planeamento e previsões de reposicionamento (análise de tendências, ciclos, sazonalidades)</p> <p>Análise de indicadores de gestão (taxa de rotação, cobertura, nível de serviço, custos de <i>stock</i>)</p>

Conhecimentos específicos das áreas de contabilidade e fiscalidade

	I	II	III
Contabilidade financeira	<p>Noções de contabilidade</p> <p>Componentes das demonstrações financeiras</p> <p>Contabilização de gastos e ganhos</p> <p>Contabilização de imobilizado I</p>	<p>Contabilização de imobilizado II</p> <p>Ajustamentos e provisões</p> <p>Especialização dos exercícios</p>	<p>Análise do balanço</p> <p>Análise da demonstração dos resultados</p> <p>Impostos</p> <p>Existências</p>
Contabilidade analítica	<p>Noções básicas</p> <p>Centros de custo e de lucro</p> <p>Divisões</p> <p>Alocação de operações aos centros de custo ou a áreas de resultados</p>	<p>Ordens</p> <p>Valorimetria de existências</p> <p>Processo de valorização de existências</p>	

	I	II	III
Fiscalidade	IVA - tratamento nos documentos nacionais IVA - códigos de IVA e impatos declarativos Declarações / guias mensais de retenções	IVA - tratamento nos documentos estrangeiros IVA - preparação de declarações IRC - noções base (art.s 1 a 2X) Declaração Mod 10	IRC - Preparação e análise de estimativa IRC IRC - Preparação e análise de Mod 22 IES – preparação IVA - preparação de declarações dos registos de IVA Auxilio para preparação dos dossiers de preços de transferência e dossier fiscal Declarações Mod 30 / 34
Preparação de informação financeira	Preparação de contas mensais para distribuição interna Análise da coerência das contas mensais preparadas	Preparação de notas para ABDR Preparação de detalhes sobre contas mensais	
Preparação de informação de gestão	Preparação e análise de mapas para resposta a pedidos específicos e não recorrentes		

Conhecimentos específicos da área de estatística técnica

	I	II	III
Estatística técnica	Preparação/ Edição relatórios estatísticos diários da produção pasta Preparação/ Edição relatórios estatísticos diários de paragens Preparação/ Edição relatórios estatísticos diários ambiente	Preparação/ Edição relatórios estatísticos mensais da produção pasta Preparação/ Edição relatórios estatísticos mensais de paragens Preparação inquéritos oficiais	Elaboração de relatórios estatísticos diários e mensais da produção papel e reclamações Sistema de gestão de resíduos: - Elaboração de relatórios - Manutenção tabelas Análise de variáveis/ Query base dados para resposta solicitações internas e externas Preparação de apresentações

Conhecimentos específicos da área financeira

	I	II	III
Tesouraria	<p>Noções de Contabilidade</p> <p>Processos de contabilização de transações financeiras (pagamentos, recebimentos, compensações)</p> <p>Noções básicas de cálculo financeiro</p>	<p>Conhecimento do sistema bancário</p> <p>Conhecimento dos sistemas de pagamento nacionais e internacionais</p> <p>Análise e controlo de custos associados às movimentações bancárias</p> <p>Cálculo financeiro intermédio</p>	<p>Conhecimento de produtos financeiros especializados (garantias, créditos documentários, <i>confirming</i>)</p> <p>Controlo e análise de crédito</p> <p>Controlo e análise de fornecedores</p> <p>Orçamentação de tesouraria</p>

Carreira comercial

Conhecimentos específicos das áreas de operações

	I	II	III
Planeamento de Produção	<p>Inserção de encomendas de <i>Stock</i></p> <p>Verificação e acerto das ordens de fabrico</p>	<p>Gestão e otimização de PRS</p> <p>Elaboração de <i>transformation orders</i></p> <p>Verificação do <i>status</i> das encomendas e replaneamento</p>	<p>Elaboração e otimização de ordens de fabrico</p> <p>Diagnóstico de necessidades de <i>makings</i></p> <p>Importação das SRO's</p> <p>Elaboração da <i>manf. order / RW orders</i></p> <p>Otimização da sequência dos grupos de máquinas</p> <p>Verificação das otimizações</p>
Customer service support	<p>Atribuição de produtos a clientes e consignatários</p> <p>Gestão e manutenção da base de dados de produtos</p> <p>Libertação de encomendas</p> <p>Pedidos de cativação</p>	<p>Gestão e manutenção da base de dados de produtos</p> <p>Pedidos de cativação de matérias</p> <p>Gestão e reposição de <i>stock</i> de plataformas</p> <p>Gestão de encomendas de fornecedores</p>	<p>Gestão e reposição de <i>stocks</i> de plataformas</p> <p>Gestão de encomendas de fornecedores externos</p>

	I	II	III
		<p>externos</p> <p>Criação de <i>product items</i></p> <p>Controlo do cumprimento dos requisitos da <i>product offer</i></p>	
Customer Service Assistant	<p>Registo de encomendas</p> <p>Envio de confirmação de encomendas</p> <p>Envio de faturas, notas de débito e crédito</p> <p>Envio de <i>packing lists</i></p> <p>Gestão e manutenção da base de dados de consignatários</p> <p>Gestão e manutenção da base de dados de <i>article numbers</i></p>	<p><i>Call-offs</i> das plataformas</p> <p>Elaboração de planos de cargas</p> <p>Inserção e análise de reclamações</p> <p><i>Follow up</i> de encomendas e informação do estado da encomenda</p> <p>Informação de pagamento e envio de documentação bancária</p>	<p>Tramitação documental de <i>trade finance</i></p> <p>Tramitação documental de documentos de exportação</p>
Processo expedição	<p><i>Booking</i> de espaços</p> <p>Controlo das necessidades e planos de carga</p> <p>Análise de <i>late orders</i></p> <p>Planeamento de encomendas</p> <p>Planeamento e acompanhamento de cargas por rodovia</p>	<p>Otimização de cargas</p> <p>Alocação de custos e serviços por carga efetuada</p> <p>Planeamento e conferência de custos de transporte</p> <p>Análise do plano de cargas e monitorização de atrasos</p> <p>Acompanhamento da carga até ao cliente</p> <p>Escalonamento das cargas de acordo com as disponibilidades do armazém</p> <p>Gestão do parque de contentores</p> <p>Assegurar a elaboração do plano de cargas</p> <p>Contato com fornecedores para resolução de problemas</p>	<p>Planeamento e acompanhamento de cargas marítimas</p> <p>Tramitações documentais de transporte</p> <p>Definição e controle de objetivos de curto e médio prazo</p> <p>Assegurar a elaboração do plano de cargas</p> <p>Definição de ações de otimização do processo</p>

Conhecimentos específicos das áreas de assistência técnica e desenvolvimento do produto

	I	II	III
Aprovisionamento materiais embalagem	<p>Inserir pedidos de gestão</p> <p>Inserir não conformidades</p> <p>Inserir de pedidos de compra</p> <p>Determinar necessidades de ME com necessidade a pedido</p> <p>Determinar necessidades de ME com ponto de encomenda</p>	<p>Inserir parâmetros de <i>stock</i></p> <p>Criar <i>aprocodes</i> de ME</p> <p>Controlo e Conferência de faturas</p> <p>Participar na reunião diária transformação</p> <p>Alterar estatutos de gestão</p> <p>Determinar necessidade de ME com procura dependente</p> <p>Inserir dados para <i>reporting</i> a entidades externas</p>	<p>Verificar disponibilidade de materiais para SC (<i>Material Check</i>)</p> <p>Acompanhar processos de transição de ME</p> <p>Determinar necessidades de ME com estatuto não corrente</p> <p>Seguimento de cotas de fornecedores</p> <p>Balancear entregas com capacidade de receção de materiais</p>
Controlo qualidade materiais embalagem	<p>Cumprir PIE de ME</p> <p>Inserir não conformidades</p> <p>Manter arquivo de padrões de ME</p>	<p>Recolher dados de não conformidades de ME na produção</p> <p>Inserir dados para <i>reporting</i> a entidades externas</p> <p>Controlo de material não conforme</p>	<p>Acompanhar testes industriais de ME</p> <p>Validar não conformidades de ME</p>
Desenvolvimento materiais embalagem	<p>Inserir pedidos de gestão</p> <p>Inserir não conformidades</p> <p>Inserir de pedidos de compra</p> <p>Preparar processo de desenvolvimento</p>	<p>Elaborar relatório desenvolvimento ME</p> <p>Alterar estatutos de gestão</p> <p>Seguir processos de desenvolvimento</p> <p>Verificar parâmetros técnicos das FEMEs</p> <p>Conferência de faturas</p> <p>Inserir dados para <i>reporting</i> a entidades externas</p>	<p>Seleção da tecnologia a utilizar num determinado trabalho</p> <p>Aprovação no Fornecedor das primeiras provas em Máquina</p>

B - CARREIRAS PROFISSIONAIS DE QUADROS MÉDIOS E SUPERIORES

O modelo de carreiras de quadros considera todos os quadros pertencentes à Portucel abrangidos nas categorias de quadros superiores e quadros médios / intermédios.

	Categorias atuais
Quadro superior	Chefe departamento 0
	Chefe departamento 1
	Chefe departamento 2
	Técnico superior
	Analista de sistemas
	Técnico de sistemas
	Chefe de serviço
	Analista de aplicações
Quadro médio	Chefe de sector industrial
	Chefe sector administrativo
	Encarregado geral fabril
	Encarregado turno fabril
	Encarregado fabril
	Técnico administrativo
	Técnico comercial
	Técnico industrial
Chefe de turno fabril	

Níveis de evolução profissional

		<u>Carreira de Gestão</u>	<u>Carreira Técnica</u>
QUADRO SUPERIOR	5	Responsável 5	
	4	Responsável 4	Técnico 4
	3	Responsável 3	Técnico 3
	2		Técnico 2
	1		Técnico 1

QUADROS MÉDIOS	D2	Carreiras: Industrial, Comercial e Administrativa
	D1	

A **promoção de nível** corresponde à evolução profissional do trabalhador por níveis funcionais.

A promoção de nível é sujeita ao cumprimento dos requisitos (abaixo definidos) e a necessidade organizacional.

A **progressão salarial** corresponde à evolução salarial do trabalhador dentro de cada nível funcional, de acordo com a banda salarial definida para o nível respetivo.

Carreiras quadros superiores

I. Definição

Neste grupo funcional estão enquadradas as funções de natureza técnica ou de gestão com responsabilidades de implementação ao nível estratégico e tático, no plano operacional e/ou conceptual.

São funções que exigem um elevado grau de autonomia e de tomada de decisão, estando o nível de iniciativa destas funções balizado por princípios e políticas funcionais da organização.

A tipologia de problemas que estas funções enfrentam assume um carácter diversificado em que a solução é obtida por extrapolação de soluções prévias ou por um pensamento analítico sobre problemas pouco definidos que requerem um elevado grau de elaboração.

Estas funções assumem uma forte orientação para o cliente, interno ou externo, e têm um impacto significativo nos resultados do negócio e no seu desenvolvimento regular.

II. Âmbito

Tendo em conta a estrutura funcional existente na Empresa o modelo de carreiras dos quadros superiores incidirá sobre duas carreiras: GESTÃO e TÉCNICA, de acordo com a atividade desempenhada:

GESTÃO	<p>Funções que assumem responsabilidades de chefia/coordenação de um departamento ou serviço, assegurando a implementação dos objetivos estratégicos através do planeamento, coordenação e controlo da atividade e dos recursos afetos.</p> <p>Estas funções, embora limitadas por uma ou mais políticas funcionais gerais, situam-se claramente entre a direção e a execução de tarefas, cabendo-lhes a proposição de políticas funcionais, a definição dos <i>standards</i>, normas e procedimentos, bem como o controlo, de forma mais ou menos próxima, quanto à consecução dos objetivos.</p> <p>As competências mais valorizadas nesta carreira passam pela capacidade de liderança e gestão de equipas, iniciativa, inovação, visão estratégica e orientação para o cliente e para resultados, em complemento dos conhecimentos técnicos adquiridos.</p>
TÉCNICA	<p>Inclui funções, que requerem um conhecimento técnico ou especializado, adquirido através de formação específica, qualificações profissionais e/ou experiência profissional.</p> <p>No seu nível máximo de proficiência traduz-se no domínio de competências numa área de conhecimentos específica;</p> <p>As respetivas responsabilidades implicam a conceção e/ou o domínio de procedimentos e com frequência a coordenação, supervisão e controlo funcional de processos, projetos e sistemas complexos.</p> <p>As competências mais valorizadas nesta carreira passam pela capacidade técnica, capacidade de resolução de problemas, iniciativa, inovação e orientação para o cliente e para os resultados.</p>

III. Níveis de evolução profissional

A carreira dos quadros superiores foi delimitada em cinco níveis de evolução profissional, tal como apresentado:

QUADRO SUPERIOR	<u>Carreira de Gestão</u>		<u>Carreira Técnica</u>	
	5	Responsável 5		
	4	Responsável 4		Técnico 4
	3	Responsável 3		Técnico 3
	2			Técnico 2
	1			Técnico 1

IV. Descrição da carreira

Requisitos mínimos de entrada	
<p>Habilitações literárias: Licenciatura ou superior;</p> <p>Línguas: Domínio de inglês;</p> <p>Conhecimentos técnicos específicos adequados á respetiva área funcional.</p> <p>Competências comportamentais valorizadas: resolução de problemas, iniciativa, inovação, ambição profissional, flexibilidade, orientação para resultados e trabalho em equipa.</p> <p>Potencial ao nível de liderança e gestão de pessoas.</p>	<p>Exp. profissional</p> <p><u>Entrada</u> Estágio Profissional com duração mínima de 12 meses (no caso de recrutamento externo em início de carreira);</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aprovação em processo de recrutamento específico; • Disponibilidade para trabalhar em turnos (quando a natureza das funções o requeira)

IV. a) Descrição carreira de gestão

Descrição dos níveis		
	Definição	Âmbito de responsabilidade
Responsável Nível 5	São as funções que asseguram a definição, coordenação e monitorização dos objetivos e do desempenho de um departamento, atuando com elevada autonomia. Detêm responsabilidades sobre equipas de grande dimensão e/ou processos muito complexos e heterogéneos, com impacto estratégico na Organização.	<ul style="list-style-type: none"> • Incidência no plano estratégico com elevado impacto nos resultados da Organização; • Atuação de acordo com políticas funcionais gerais, assumindo um papel importante na definição de <i>standards</i>, normas e procedimentos para consecução de objetivos; • Âmbito de atuação heterogéneo e complexo; • Exigência de liderança de equipas, com visão estratégica do negócio; • Elevada autonomia na tomada de decisões.
Responsável Nível 4	São as funções que asseguram os objetivos de um departamento ou serviço e coordenam o seu desempenho, cabendo-lhes a definição e controlo dos <i>standards</i> , normas e procedimentos. O âmbito de intervenção é heterogéneo e complexo, requerendo nível de autonomia na tomada de decisões sob sua responsabilidade.	<ul style="list-style-type: none"> • Incidência no plano tático/estratégico, com impacto significativo nos resultados da direção; • Âmbito de atuação heterogéneo e complexo; • Atuação de acordo com normas e políticas claramente definidas, contribuindo para a sua definição; • Exigência de liderança e gestão de equipas; <p>Autonomia na tomada de decisões.</p>

Descrição dos níveis		
	Definição	Âmbito de responsabilidade
Responsável Nível 3	São as funções que asseguram os objetivos de um serviço ou área especializada/funcional, com algum nível de autonomia de decisão. Estas funções planeiam e coordenam o trabalho de uma equipa de técnicos superiores ou quadros médios, cabendo-lhes a supervisão dos <i>standards</i> , normas e procedimentos, dentro dos limites das políticas funcionais definidas	<ul style="list-style-type: none"> • Incidência no plano tático/operacional, com coordenação operacional das atividades; • Atuação de acordo com normas e políticas definidas, • Âmbito de atuação homogéneo e complexo; • Capacidade de coordenação e supervisão de equipas. • Exigência de coordenação de equipas e influência sobre os outros; • Autonomia relativa na tomada de decisões.

IV. a) Descrição carreira de gestão

Requisitos	Requisitos de evolução profissional – Carreira de gestão			
	Área industrial	Área comercial	Área corporativa	
Avaliação de desempenho *	<ul style="list-style-type: none"> • Avaliação de desempenho média de 3,5 ou superior durante últimos 3 anos • Nenhuma avaliação abaixo de 3 nos últimos três anos 			
Nível				
Experiência profissional/ Competências e conhecimentos	5	<ul style="list-style-type: none"> • Comprovados conhecimentos de duas áreas fabris (preferencialmente conhecimentos de pasta e papel) 	<ul style="list-style-type: none"> • Conhecimentos comprovados em duas áreas comerciais (preferencialmente entre Marketing, Comercial e Logística) 	<ul style="list-style-type: none"> • Conhecimentos comprovados em duas áreas de Suporte (preferencialmente transversal à direção)
	4	<ul style="list-style-type: none"> • Experiência relevante em função de gestão de nível 4 (ou equivalente no exterior) • Demonstração de competências de liderança, visão estratégica do negócio, iniciativa e assertividade • Requisito preferencial: chefia/ participação de projeto transversal de natureza estratégica no gPS* 		
	4	<ul style="list-style-type: none"> • Experiência relevante em função de nível 3, de gestão ou técnica (ou equivalentes) 		

Requisitos	Requisitos de evolução profissional – Carreira de gestão		
	Área industrial	Área comercial	Área corporativa
	te no exterior) • Demonstração de competências de coordenação de equipas, iniciativa e visão estratégica • Requisitos preferenciais: <ul style="list-style-type: none"> • Experiência em 2 sub áreas/ processos da área de responsabilidade • Chefia/ participação em projetos transversais á direção* 		
3	• Domínio técnico da área funcional correspondente • Demonstração de competências de orientação para os resultados e para o cliente, flexibilidade, ambição profissional, resolução de problemas e iniciativa • Capacidade de gestão de equipas.		

* Não aplicável a processos de recrutamento externo

IV. b) Descrição carreira técnica

Descrição – Carreira técnica		
Níveis	Definição	Âmbito de responsabilidade
Técnico Nível 4	São funções que requerem um domínio técnico integral de competências numa área de conhecimento. Pressupõe a existência de funções com elevado grau de autonomia e de tomada de decisão de âmbito técnico. Funções que se dedicam ao estudo de questões muito complexas, apresentando soluções inovadoras de elevado âmbito técnico ou estratégico e com impacto significativo na organização. Poderá incluir a gestão/supervisão de projetos.	<ul style="list-style-type: none"> • Incidência no plano estratégico com impacto significativo ao nível da tomada de decisões do Grupo; • Responsabilidade sobre processos heterogéneos e muito complexos; • Domínio integral de competências numa área de conhecimento com elevado nível de complexidade.
Técnico Nível 3	<p>São funções que requerem um domínio técnico ou especializado de uma área de conhecimento. A sua execução implica o domínio de procedimentos e, frequentemente, a supervisão/controlo funcional de processos ou sistemas complexos.</p> <p>São funções que apresentam soluções técnicas inovadoras com impacto económico-estratégico no Grupo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incidência no plano estratégico/tático com impacto nos resultados da direção ou organização; • Responsabilidade sobre processos heterogéneos e complexos; • Domínio de competências numa área de conhecimento complexa.

Descrição – Carreira técnica		
Níveis	Definição	Âmbito de responsabilidade
Técnico Nível 2	São funções que requerem um conhecimento técnico ou especializado, adquirido através de formação específica, qualificações profissionais ou através de experiência profissional. A sua execução implica o domínio de procedimentos, processos ou sistemas com algum nível de complexidade	<ul style="list-style-type: none"> • Incidência no plano tático com impacto nos resultados da direção; • Responsabilidade sobre processos complexos; • Elaboração de pareceres que sustentem a tomada de decisões.
Técnico Nível 1 (Entrada)	São funções de suporte técnico/operacional à consecução da atividade regular da organização. Pressupõem o tratamento de situações e/ou problemas com algum grau de complexidade técnica. São funções que contemplam a execução de um conjunto de atividades predominantemente orientadas por procedimentos predefinidos e/ou estandardizados e sujeitas a supervisão.	<ul style="list-style-type: none"> • Incidência no plano operacional, sujeito normalmente a coordenação superior estreita, • Domínio de procedimentos e normas diversificados face a problemas relativamente complexos.

V. b) Descrição carreira técnica

Requisitos de acesso	Carreira técnica		
	Área industrial	Área comercial	Área corporativa
Avaliação de desempenho	<ul style="list-style-type: none"> • Avaliação de desempenho média de 3,5 ou superior durante últimos 3 anos • Nenhuma avaliação abaixo de 3 nos últimos três anos 		
Nível	<ul style="list-style-type: none"> • Domínio integral de competências técnicas na sua área de responsabilidade • Conhecimentos comprovados de 2 áreas de conhecimento dentro da área funcional (Industrial, comercial ou corporativa) • Demonstração de competências de resolução de problemas, orientação para resultados, iniciativa e visão estratégica • Requisito preferencial: gestão de projetos transversais de natureza estratégico no GPS (*) 		
Experiência profissional/ Competências e conhecimentos			
	3	<ul style="list-style-type: none"> • Domínio do conhecimento técnico específico requerido para o desempenho da função • Demonstração de competências de resolução de problemas, inici- 	

		<p>ativa e pensamento conceptual</p> <ul style="list-style-type: none"> • Requisitos preferenciais: <ul style="list-style-type: none"> • Experiência relevante em duas áreas de responsabilidade • Participação em projetos transversais à direção a que pertence (*)
	2	<ul style="list-style-type: none"> • Domínio do conhecimento técnico específico, procedimentos e sistemas da função • Formação profissional ou experiência profissional no domínio técnico • Demonstração de competências de resolução de problemas, iniciativa, flexibilidade e orientação para resultados
	1	<ul style="list-style-type: none"> • Requisitos mínimos de entrada para quadro superior

(*) Não aplicável a processos de recrutamento externo

Carreiras quadros médios

I. Definição

Neste grupo funcional estão enquadrados os trabalhadores que:

- 1- Desempenham funções de chefia operacional nomeadamente na coordenação, distribuição e orientação do trabalho de funções executantes, segundo diretrizes superiores. A estas funções cabe o controlo e supervisão de standards, normas e procedimentos, atuando com algum nível de autonomia, no âmbito das políticas e procedimentos previamente definidos.
- 2- Inclui ainda funções que requerem um nível de conhecimento especializado e que normalmente incluem a coordenação funcional de equipas ou projetos específicos. Estas funções são desempenhadas num âmbito de atuação com algum nível de autonomia, de acordo com políticas e procedimentos previamente definidos.

II. Âmbito

Carreira industrial

Supervisor

Funções responsáveis pela supervisão de uma equipa de executantes e pelo controlo dos *standards*, normas e procedimentos, dentro dos limites das políticas funcionais previamente definidas. Estas funções incluem:

- Supervisores (Manutenção, Produção, Armazém) - correspondem a funções responsáveis pela gestão de uma equipa de executantes para as áreas de manutenção, produção e armazém.
- Supervisores de Turno - correspondem a funções responsáveis pelos turnos e gestão da respetiva equipa de executantes
- Supervisores de Equipa - correspondem a funções responsáveis pelos turnos e/ou coordenação

de equipa de executantes para o parque de madeiras, manutenção, armazéns de pasta e papel e transformação/Acabamento.

Técnico Industrial

Funções de tipologia técnico-prática que exigem conhecimento profundo no domínio da aplicação dos processos na área industrial, adquirido através de formação técnica ou experiência profissional, operando processos de complexidade determinada. Detém algum nível de autonomia no que se refere à realização de tarefas, atuando de acordo com coordenação superior. Incluem a coordenação funcional de equipas ou projetos específicos.

Carreira comercial

Técnico Comercial

Funções de natureza técnico-prática que apoiam a implementação dos processos de negócio e que atuam no âmbito da área comercial. São funções que requerem um profundo conhecimento dos processos comerciais, exigindo orientação para o cliente externo, capacidade de relacionamento interpessoal e o domínio de processos de complexidade determinada. Detém algum nível de autonomia no que se refere à realização de tarefas, atuando segundo coordenação superior. Incluem a coordenação funcional de equipas ou projetos específicos.

Carreira administrativa

Técnico Administrativo

Funções de natureza técnico-prática de suporte às atividades regulares de negócio, atuando no âmbito das áreas corporativas do Grupo. São funções que requerem um profundo conhecimento dos processos administrativos, exigindo eficácia em procedimentos numa secção especializada e o domínio de processos de complexidade determinada. Detém algum nível de autonomia no que se refere à realização de tarefas, atuando segundo coordenação superior. Incluem a coordenação funcional de equipas ou projetos específicos.

III. Níveis de evolução profissional

Para efeitos de desenvolvimento e gestão de carreiras os quadros médios são enquadrados em 2 níveis (D1 e D2), na sequência das carreiras desenhadas para os executantes:

D	2	O nível D2 corresponde ao topo de evolução de carreira do trabalhador enquanto quadro médio, pressupondo domínio técnico-operacional de uma área especializada. Implica maior autonomia e responsabilidades acrescidas relativamente aos processos/procedimentos, requerendo uma ampla formação e experiência profissional. A inserção neste nível pressupõe que o processo de aprendizagem contínua do trabalhador passou não só pelo acumular de conhecimentos técnico-operacionais mas também pela aprendizagem de postos de trabalho/valências de outras áreas, revelando polivalência e flexibilidade.
	1	O nível D1 pressupõe o desempenho de funções que requerem conhecimentos técnicos, teóricos e práticos, específicos bem como algum nível de polivalência. Incluem funções com algum nível de autonomia, que atuam de acordo com políticas e procedimentos definidos. Incluem funções com responsabilidade de supervisão ou coordenação funcional de uma equipa de executantes. É o nível máximo para funções de supervisão de equipa.

IV. Descrição da carreira

Requisitos mínimos de entrada	
<ul style="list-style-type: none"> • Habilitações literárias: 12.º ano ou Curso Técnico-Profissional (ou experiência profissional equivalente) • Línguas: Bons Conhecimentos de inglês (falado e escrito) • Conhecimentos técnicos específicos adequados á respetiva área funcional • Competências comportamentais valorizadas: resolução de problemas, orientação para resultados, flexibilidade e trabalho em equipa • Potencial ao nível de coordenação de pessoas 	<ul style="list-style-type: none"> • Cumprimento do plano de formação específico • Avaliação de Desempenho média de 2,25 nos 3 anos anteriores (não aplicável a processos de recrutamento externo) • Aprovação em processo de recrutamento específico • Disponibilidade para trabalhar em turnos (quando a natureza das funções o requeira) • Estágio profissional com duração mínima de 12 meses (no caso de recrutamento externo em início de carreira)

Requisitos de evolução profissional

	Carreira industrial	Carreira comercial	Carreira administrativa
D2	<ul style="list-style-type: none"> • Com origem em D1 (SGD Quadros): Avaliação de desempenho média de 3,5 ou superior durante últimos 3 anos. Nenhuma avaliação abaixo de 3 nos últimos três anos* • Com origem em C2 (SGD Executantes): Avaliação de desempenho média de 2,25 ou superior durante últimos 3 anos. Nenhuma avaliação abaixo de 2 nos últimos três anos* 		

	<ul style="list-style-type: none"> • Permanência mínima no nível D1 (2 anos) ou C2 (4 anos)* • Domínio de conhecimentos dos requisitos C2 (carreira de executantes)* • Nível não acessível aos supervisores de equipa • Requisito preferencial: desempenho anterior de funções nível D1 		
	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidade de coordenação/chefia de equipas, resolução de problemas, iniciativa e flexibilidade. 	<ul style="list-style-type: none"> • Domínio de 2/3 línguas estrangeiras • Orientação para o cliente, flexibilidade, iniciativa e relacionamento interpessoal 	<ul style="list-style-type: none"> • Resolução de problemas, iniciativa, rigor e flexibilidade.
D1	<ul style="list-style-type: none"> • Avaliação de desempenho média de 2,25 ou superior durante últimos 3 anos (SGD Executantes). Nenhuma avaliação abaixo de 3 nos últimos três anos* 		
	<ul style="list-style-type: none"> • Permanência mínima no nível C2 (2 anos) ou C1 (4 anos)* • Domínio de conhecimentos de acordo com os requisitos C2 definidos em carreiras de executantes (C1 no caso de supervisor de equipa)* 		
	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidade de coordenação/chefia de equipas, Resolução de problemas, iniciativa e flexibilidade. 	<ul style="list-style-type: none"> • Domínio de 2/3 línguas estrangeiras • Orientação para o cliente, flexibilidade, iniciativa e relacionamento interpessoal 	<ul style="list-style-type: none"> • Resolução de problemas, iniciativa, rigor e flexibilidade.

* Não aplicável a processos de recrutamento externo

C – ENQUADRAMENTO DOS TRABALHADORES

Critério de conversão

O enquadramento dos trabalhadores nos níveis de carreira será efetuado de acordo com a seguinte matriz de conversão:

		Executantes	
		Níveis anteriores	
NOVOS NÍVEIS	C2	6	
	C1	7	
	B2	8 e 9	
	B1	10 e 11	
	A2	12	
	A1	13	

		Quadros Superiores	
		Níveis anteriores	
NOVOS NÍVEIS	5	0 e 1	
	4	2	
	3	3 e 4	
	2	5	
	1	6	

		Quadros Médios	
		Níveis anteriores	
NOVOS NÍVEIS	D2	4 e 5	
	D1	6 e 7	

ANEXO II

Bandas salariais

Quadros superiores

Níveis	Bandas salariais (€ / Ano)		
5	62.700 €	-	95.135 €
4	52.721 €	-	80.274 €
3	37.967 €	-	61.832 €
2	29.723 €	-	45.019 €
1	22.998 €	-	35.147 €

Quadros médios

Níveis	Bandas salariais (€ / Mês)		
D2	1.530 €	-	3.191 €
D1	1.248 €	-	2.366 €

Executantes

Nível	Zona de admissão	Banda salarial (€ / mês)	
C2		1.298 € -	2.292 €
C1		1.143 € -	2.065 €
B2		1.040 € -	1.892 €
B1		937 € -	1.444 €
A2	747 €	851 € -	1.321 €
A1	680 €	779 € -	1.052 €

ANEXO III

Nos termos e para efeitos do previsto na cláusula 91.^a do presente AE, procede-se à seguinte enunciação taxativa:

A. Cláusulas e condições do AE publicado no [BTE n.º 41, de 08 de novembro de 2010](#), que continuarão a aplicar-se aos trabalhadores da PORTUCEL admitidos anteriormente à entrada em vigor do presente AE:

A.1. Cláusulas:

Cláusula 29.^a

Período normal de trabalho

- 1- A duração do período normal de trabalho semanal é de trinta e nove horas, sem prejuízo dos horários de duração inferior existentes na Empresa.
- 2- A duração do período normal de trabalho diário é de oito horas, devendo ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo os trabalhadores em regimes de turno que devam permanecer ininterruptamente nos seus postos de trabalho, aos quais a Empresa fornecerá a refeição em locais apropriados, o tempo para tomar a refeição, num máximo de meia hora, é considerado tempo de trabalho.

Cláusula 33.^a

Laboração contínua

- 1- O horário de trabalho de laboração contínua é anual e corresponde em média a 39 horas de trabalho semanal.
- 2- Os horários de trabalho serão elaborados, para períodos de cinco anos com rotatividade de todas as equipas, de forma a obter a mais equitativa distribuição de tempos de trabalho e de descanso, e com a integração de dezanove ou vinte dias de férias, por trabalhador, no período de Maio a Setembro, podendo este período de férias ser repartido em subperíodos, em que um deles terá, pelo menos, dez dias consecutivos.
 - 2.1 – Os restantes dias de férias serão gozados em períodos de sobreposição de horários (reforços ou extra turnos), sem recurso a trabalho suplementar.
 - 2.2 – Poderão ser efetuadas trocas de turno no sentido de facilitar aquela marcação de férias.
- 3- Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua tomarão as suas refeições no local de trabalho, sem que possam abandonar as instalações respetivas e sem prejuízo do normal funcionamento do serviço.
- 4- Até noventa dias antes de concluído o período dos cinco anos previstos no número dois a empresa e os representantes dos trabalhadores podem reunir para analisar eventuais propostas de alteração aos horários de trabalho.

Cláusula 44.^a

Férias

- 1- Os trabalhadores têm direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição, um período de férias igual a 25 dias úteis.

Cláusula 63.^a

Determinação da retribuição horária

- 1- O valor da retribuição horária, para todos os efeitos deste acordo, será calculado pela aplicação da fórmula seguinte:
(Remuneração base + diuturnidades + subsídio de turno + I. H. T.) x 12 / Período normal de trabalho semanal x 52
- 2- Para pagamento do trabalho suplementar, a fórmula prevista no número anterior não inclui a retribuição especial por isenção do horário de trabalho.

Cláusula 64.^a

Diuturnidades

- 1- Será atribuída aos trabalhadores que perfaçam três anos de serviço na empresa, a partir do mês em que atinjam essa antiguidade, uma diuturnidade de 0,88 % da base de indexação, calculada nos termos da cláusula 66.^a.

- 2- As diuturnidades, no máximo de seis, vencer-se-ão de três em três anos, no mês em que perfaçam a respetiva antiguidade.
- 3- Aos trabalhadores admitidos posteriormente a 31 de maio de 1994, e para efeito de determinação do número de diuturnidades, considera-se a data de admissão.
- 3- Porém, o seu processamento far-se-á, apenas a partir de 1 de janeiro de 2001, ou seja, sem qualquer retroatividade.
- 4- Exclusivamente para os trabalhadores do quadro efetivo da empresa em 31 de maio de 1994 aplica-se o regime constante da cláusula 62.^a do AE Portucel, S.A., publicado no [*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1992.](#)

Cláusula 65.^a

Subsídio de turno

- 1- Os trabalhadores no regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio calculado a partir da base de indexação definida na cláusula seguinte:
 - a) 9,52 % da referida base de indexação, quando no regime de dois turnos com folga fixa;
 - b) 10,96 % da base de indexação, quando no regime de dois turnos com folga variável;
 - c) 12,38 % da base de indexação, quando no regime de três turnos sem laboração contínua;
 - d) 20 % da base de indexação, quando no regime de três turnos com laboração contínua.

1.1.No regime de três turnos de laboração contínua ou no regime de dois turnos equiparáveis a laboração contínua, os trabalhadores que devam permanecer ininterruptamente nos seus postos de trabalho, aos quais a Empresa fornecerá a refeição em locais apropriados, o tempo para tomar a refeição, num máximo de meia hora, é considerado tempo de trabalho, aos valores de subsídio de turno referidos, acrescem, respetivamente, 10 % e 7 % da remuneração base individual.
- 2- Os subsídios de turno indicados no número anterior incluem a remuneração por trabalho noturno.
- 3- Estes subsídios serão devidos quando os trabalhadores se encontrem em gozo de férias.
- 4- Os subsídios previstos nesta cláusula vencem-se no fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço prestado em regime de turnos no decurso do mês.
- 5- Os trabalhadores no regime de turnos de laboração contínua têm direito ao pagamento mínimo de 11 feriados por ano de serviço efetivo, independentemente do número de feriados trabalhados, de acordo com o respetivo horário de trabalho.
- 6- As ausências ao trabalho em dia feriado, relativamente à escala do horário, deduzem aos 11 dias indicados no número anterior.
- 7- Os feriados referidos no n.º 5 são pagos ao longo do ano, ao ritmo de um feriado em cada mês, com a exceção do mês de novembro. Os feriados trabalhados que excedam os onze, são pagos no final do ano a que respeitam.
- 8- No apuramento da retribuição acima referida e sempre que o trabalhador não preste trabalho no regime de turnos, deduz-se o número de feriados não trabalhados ao número indicado no n.º 5.

Cláusula 66.^a

Base de indexação

- 1- A base de cálculo do valor das diuturnidades e dos subsídios de turno obtém-se a partir da média simples das remunerações da tabela I, do Anexo A, obtida segundo a seguinte fórmula:

$$M = R / n$$

sendo:

M = média simples das remunerações;

R = soma das remunerações de todos os grupos salariais;

n = número de grupos salariais.

- 2- Os valores apurados por efeito da indexação dos subsídios de turno e diuturnidades serão arredondados para a dezena ou meia dezena de centimos imediatamente superior.

Cláusula 67.^a

Subsídio de Natal

- 1- Os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio de valor correspondente a um mês de remuneração, mais diuturnidades, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

Cláusula 68.^a

Subsídio de bombeiro

- 1- Os trabalhadores selecionados para o corpo de bombeiros da Empresa do serviço de proteção contra incêndios receberão mensalmente os subsídios seguintes, de harmonia com a classificação do respetivo posto:

Aspirante – € 26,82;

De 3.^a classe – € 28,50;

De 2.^a classe – € 32,02;

De 1.^a classe – € 35,66;

Subchefe – € 37,51;

Chefe – € 39,28;

Ajudante de comando – € 42,81.

- 2- Perdem o direito ao subsídio os trabalhadores que faltem injustificadamente às instruções ou às emergências para que sejam solicitados.

Cláusula 74.^a

Retribuição da prevenção

- 1- O trabalhador no regime de prevenção terá direito a:
 - a) Pagamento de uma compensação de 20 % da remuneração base, doze vezes por ano;
 - b) Retribuição do trabalho suplementar efetivamente prestado;
 - c) Folga de compensação pelo trabalho suplementar efetivamente prestado, quando este se verifique em dia de descanso semanal obrigatório;
 - d) Garantia de transporte da empresa desde o local da sua residência até à instalação a que pertence e desta para aquele;
 - e) Em alternativa à alínea anterior, o pagamento, de subsídio de transporte.

Cláusula 77.^a

Subsídio de infantário

- 1- A Empresa comparticipará nas despesas com a frequência de infantário, no valor mensal de 62,44 EUR;
- 2- Não serão consideradas, para efeitos do número anterior, despesas respeitantes a fornecimento de alimentação ou outros serviços, mas apenas a frequência do infantário.
- 3- O subsídio de infantário não será pago nas férias, sendo nele descontado o valor proporcional ao número de dias completos de ausência do beneficiário.
- 4- O direito ao subsídio de infantário cessa logo que o beneficiário possa utilizar serviços adequados ao dispor da Empresa ou logo que o filho perfaça 7 anos de idade.

Cláusula 78.^a

Subsídio de transporte

- 1- A Empresa obriga-se a fornecer transporte gratuito a todos os trabalhadores ao seu serviço, de e para o respetivo local de trabalho, no início e termo do respetivo período normal de trabalho diário, até ao limite máximo de 20 km, por estrada, para cada lado, salvo regalias superiores já em vigor.
- 2- Nos casos em que o número de trabalhadores não justifique o fornecimento de transporte ou não seja possível à Empresa fornecê-lo, será concedido um subsídio ao trabalhador igual ao custo da deslocação, em transporte público. Este subsídio não é atribuído para distâncias inferiores a 1 km.
- 3- Quando os trabalhadores residam em locais não servidos por transportes públicos, ser-lhes-á atribuído um subsídio de valor equivalente àquele que é atribuído para igual distância, nos termos previstos nos números anteriores.

Cláusula 92.^a

Regalias sociais

- 1- A Empresa garantirá a todos os seus trabalhadores, nas condições das normas constantes de regulamento próprio, as seguintes regalias:
 - a) Seguro social;
 - b) Complemento de subsídio de doença e acidentes de trabalho;
 - c) Subsídio especial a deficientes: 86,83 EUR;
 - d) Complemento de reforma;

A.2. Condições específicas e únicas dos trabalhadores condutores de geradores de vapor

- 1- Independentemente das medidas de segurança existentes, as funções inerentes à condução de geradores de vapor ou dos acessórios ao processo de produção de vapor, quando localizadas no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras comportam, cumulativamente, riscos de graves acidentes corporais e condições conjuntas de gravosidade e perigosidade de trabalho, designadamente nos aspetos de existência permanente de altos valores médios de intensidade de:

Pressões normais;

Vibrações;

Radiações térmicas;

Mudanças térmicas intermitentes;

Ausência de iluminação solar;

Frequentes deslocações entre os diversos pisos do edifício das caldeiras.

- 2- Nestes termos e em virtude das características muito especiais da atividade referida no número anterior, é atribuído um prémio horário pecuniário a todos os trabalhadores integrados nestas condições de trabalho e nos termos que seguem:
 - a) O prémio será atribuído por cada hora efetiva de trabalho, aos trabalhadores direta ou permanentemente envolvidos na condução de geradores de vapor e de equipamentos auxiliares dos mesmos, quando localizados no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras e abrange as seguintes categorias profissionais:
 - Supervisor de turno de Produção de Energia;
 - Operador Processo (produção e recuperação e energia);
 - Encarregado de Turno Fabril (produção e recuperação e energia);
 - Encarregado de Turno Geral (produção e recuperação e energia);
 - b) O prémio terá o valor horário de € 0,72 e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês proporcionalmente às horas de trabalho efetivamente prestadas nesse mês;
 - c) O prémio não será atribuído durante as férias, não integrando a retribuição mensal.

A.3. Outras Condições

- a) Extinção do regime de dispensas de 48 horas/ano remuneradas

Extinção do regime de faltas dadas até 48 horas em cada ano civil, com integração na Remuneração Base/Subsidio de Turno do valor correspondente a 16 horas, calculado com base na taxa horária de cada Trabalhador.

Instituição de um regime de horário que possibilite a justificação de eventuais ausências a cada início do horário normal de trabalho.

Este regime assenta nos seguintes princípios:

- Período máximo de 30 minutos;
- Utilização até 2 situações por mês.

Na situação dos Trabalhadores de horário geral (Administrativo e Industrial) o período de ausência tem de ser compensado no próprio dia. No caso dos Trabalhadores em regime de turnos a utilização dos períodos acima referidos obriga ao prolongamento do tempo de trabalho do Trabalhador a substituir, não podendo este abandonar o posto de trabalho até estar assegurada a sua substituição.

Este prolongamento do período de trabalho não confere direito a pagamento de trabalho suplementar.

- b) Prémio chamada

O Prémio de Chamada é substituído pelo pagamento da deslocação em viatura própria, pelo valor estabelecido no n.º 6 da cláusula 37.ª deste AE.

- c) Trabalho suplementar

O pagamento de trabalho suplementar será o de acordo com a Lei, à exceção do trabalho realizado em dia de descanso/feriado, que terá um acréscimo de 0,25 %, até ao limite de 44 horas por ano por trabalhador. O pagamento deste acréscimo tem efeitos a partir de 1 de agosto de 2014, conforme quadro abaixo:

Tipo das Horas em trabalho suplementar		A PARTIR DE 01/08/2014
		Coefficiente
Dia Útil - Diurna	1ª hora e seguintes	1,375
Dia Útil - Nocturna	1ª hora e seguintes	1,75 a)
Dia - Feriado/Folga / Descanso	Diurna	2,25 b)
	Nocturna	2,375 c)

a) inclui Sub. Trabalho Nocturno

b) até ao limite de 44 horas ano, caso superior igual à Lei

c) até ao limite de 44 horas ano, caso superior igual à Lei, inclui Sub. Trab Nocturno

- d) Trabalho prestado em dia feriado / Regime de turnos em laboração contínua

O trabalho prestado em dia feriado, pelos trabalhadores de laboração contínua será calculado

pela seguinte fórmula:

$$R(tf) = Rh \times T(tf) \times 2,4$$

Sendo :

R(tf) = Remuneração do Trabalho prestado em dia feriado

Rh = retribuição horária

T(tf)= tempo de trabalho prestado em dia feriado

A.4. Previsão comum

Todas as matérias que não se encontrem reproduzidas neste documento, incluindo remissões constantes nas cláusulas e condições transcritas em A.1., A.2. e A.3., serão interpretadas e aplicadas de acordo com o texto do AE publicado no presente *BTE*.

Anexo A – Tabela de remunerações

2013

TABELA DE REMUNERAÇÕES

GRUPOS	TAB. I	%	TAB. II	%	TAB. III	%	TAB. IV	%	TAB. V	%
1	2.165,00	0,98%	2.412,00	1,01%	2.543,00	0,99%	2.663,00	0,99%	2.844,00	0,99%
2	2.002,00	1,01%	2.240,00	0,99%	2.361,00	0,98%	2.469,00	0,98%	2.543,00	0,99%
3	1.696,00	1,01%	1.914,00	1,00%	2.010,00	1,01%	2.107,00	1,01%	2.240,00	0,99%
4	1.458,00	0,97%	1.650,00	0,98%	1.728,00	0,99%	1.808,00	1,01%	1.914,00	1,00%
5	1.338,00	0,98%	1.523,00	0,99%	1.593,00	1,01%	1.661,00	0,97%	1.735,00	0,99%
6	1.188,00	1,02%	1.362,00	0,96%	1.418,00	1,00%	1.484,00	1,02%	1.523,00	0,99%
7	1.036,00	0,97%	1.201,00	1,01%	1.249,00	0,97%	1.307,00	1,00%	1.362,00	0,96%
8	975,00	1,04%	1.156,00	0,96%	1.201,00	1,01%	1.252,00	0,97%	1.263,00	1,04%
9	915,00	0,99%	1.093,00	1,02%	1.130,00	0,98%	1.183,00	1,02%	1.201,00	1,01%
10	879,00	1,03%	1.037,00	0,97%	1.075,00	1,03%	1.113,00	1,00%	1.135,00	0,98%
11	828,00	0,98%	987,00	1,02%	1.018,00	0,99%	1.058,00	0,95%	1.075,00	1,03%
12	780,00	1,04%	935,00	0,97%	965,00	1,05%	1.004,00	1,01%	1.020,00	0,99%
13	724,00	0,98%	878,00	1,04%	903,00	1,01%	939,00	0,97%	966,00	1,05%

Lisboa, 11 de julho de 2013

Pela Portucel, S.A.

João António Xavier da Costa Ventura, na qualidade de mandatário

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

José Luis Carapinha Reis, na qualidade de mandatário

Vitor Manuel Tavares, na qualidade de mandatário

Pela SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros

de Terra:

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatária

Pela FE - Federação dos Engenheiros, em representação dos seguintes sindicatos federados:

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

SERS - Sindicato dos Engenheiros

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, na qualidade de mandatária

Pedro Manuel Oliveira Gamboa, na qualidade de mandatário

Depositado em 19 de julho de 2013, a fls 140 do livro 11, com o n.º 62/2013, nos termos do artigo 494.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a LEICA - Aparelhos Óticos de Precisão, S.A. e a FEVICCOM-Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - Alteração salarial e outra e texto consolidado

Cláusula Prévia

1. A presente revisão altera as convenções publicadas nos [Boletins do Trabalho e Emprego, 1.ª Série n.ºs 18 de 15/05/2008, 41 de 08/11/2011 e 35 de 22/09/2012](#).
2. Com ressalva do disposto nas cláusulas seguintes a empresa aplicará o clausulado do CCTV para a Indústria Vidreira, publicado no [Boletim de Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 29, de 8 de agosto de 1979](#) e ulteriores revisões.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

- 1- O presente AE obriga, por um lado, a empresa signatária, cuja atividade principal é a fabricação de material ótico não oftálmico e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiam durante o período de vigência do AE.
- 2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo Distrito de Braga.
- 3- O âmbito profissional é o constante do Anexo II.
- 4- O presente AE abrange 1 empregador e 146 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

- 1- O presente Acordo de Empresa entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego*, e é válido pelo período de um ano, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação coletiva.
- 2- A tabela salarial e o subsídio de refeição produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2013 e serão válidos pelo período de um ano.

Cláusula 33.^a-A

Cantinas em regime de autosserviço

De harmonia com o disposto na cláusula 33.^a - A do CCTV para a indústria vidreira, publicado no [Boletim do Trabalho e Emprego, 1.^a série, n.º 13, de 8 de Abril de 1982](#), a empresa pagará a cada trabalhador o valor de 5,12 euros diários de subsídio de alimentação.

ANEXO II

Enquadramento e tabela salarial

Grupo 1	878,00
Encarregado	
Grupo 2	841,00
Afinador de máquinas	
Grupo 3	799,00
Polidor de lentes para objetivas e aparelhos de precisão	
Polidor de prismas para binóculos e outros aparelhos	
Grupo 4	768,00
Polidor de lentes de iluminação	
Polidor de prismas ou superfícies planas para aparelhos de iluminação	
Grupo 5	763,00
Esmerilador de lentes ou prismas	
Fresador de lentes ou prismas	
Metalizador de vidros de ótica	
Grupo 6	718,00
Colador de sistemas óticos	
Grupo 7	695,00
Centrador de lentes	
Controlador de lentes ou prismas	

Montador de sistemas óticos	
Grupo 8	684,00
Preparador-espelhador de peças óticas	
Grupo 9	671,00
Alimentador de máquinas	
Colador de lentes ou prismas	
Descolador de lentes ou prismas	
Embalador	
Facetador de lentes ou prismas	
Lacador	
Lavador	
Limpador	
Verificador de superfícies	
Grupo 10	648,00
Servente de limpeza	
Grupo 11	485,00
Praticante do 3.º ano	
Grupo 12	485,00
Praticante do 2.º ano	
Grupo 13	485,00
Praticante do 1.º ano	

Vila Nova de Famalicão, 2 de maio de 2013

LEICA - Aparelhos Óticos de Precisão, S.A.

Carlos Manuel Oliveira Mira, na qualidade de administrador

Pedro Miguel Magalhães Oliveira, na qualidade de administrador

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro

Joaquim Fernando Rocha da Silva, na qualidade de mandatário

Rosa Maria Pereira Machado Duarte, na qualidade de mandatária

DECLARAÇÃO

A FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, declara que representa o seguinte Sindicato:

1- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira

Depositado em 24 de julho de 2013, a fls 141 do livro 11, com o n.º 67/2013, nos termos do artigo 494.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Texto consolidado

Cláusula Prévia

- 1- A presente revisão altera as convenções publicadas nos [*Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série n.ºs 18 de 15/05/2008, 41 de 08/11/2011 e 35 de 22/09/2012.](#)
- 2- Com ressalva do disposto nas cláusulas seguintes a empresa aplicará o clausulado do CCTV para a Indústria Vidreira, publicado no [*Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1979](#) e ulteriores revisões.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

- 1- O presente AE obriga, por um lado, a empresa signatária, cuja atividade principal é a fabricação de material ótico não oftálmico e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.
- 2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo Distrito de Braga.
- 3- O âmbito profissional é o constante do Anexo II.
- 4- O presente AE abrange 1 empregador e 146 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

- 1- O presente Acordo de Empresa entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego*, e é válido pelo período de um ano, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação coletiva.
- 2- A tabela salarial e o subsídio de refeição produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2013 e serão válidos pelo período de um ano.

Cláusula 3.ª

Denúncia

- 1- A denúncia do presente Acordo de Empresa só produzirá efeitos se assumir a forma escrita e for comunicada à outra parte até noventa dias antes do termo da sua vigência, entendendo-se por denúncia a apresentação da proposta de revisão.
- 2- Só tem legitimidade para proceder à denúncia do presente acordo, pela parte sindical, a Federa-

ção ou Sindicato a quem couber a representação da maioria dos trabalhadores abrangidos.

- 3- Não obstante a denúncia, nos termos dos números anteriores, este acordo manter-se-á em vigor até à sua substituição por novo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Cláusula 33^a.

Subsídio de Natal

- 1- Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição, que deve ser pago até ao dia 15 de dezembro.
- 2- No ano da admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data da admissão.
- 3- Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido.
- 4- Em caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, a empresa aplicará, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2003, o disposto no n.º 4 da cláusula 99.^a do CCTV para a Indústria Metalúrgica e Metalomecânica, publicado no [*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 31 de 22/08/2000](#).
- 5- O acordo constante do número anterior, vigorará enquanto vigorar o disposto no n.º. 4 da cláusula 99.^a do referido CCTV para a Indústria Metalúrgica e Metalomecânica pelo que, aquando da sua cessação, será retomada a nota n.º 3 da alteração ao CCTV para a Indústria Vidreira, publicada no [*Boletim de Trabalho e Emprego* n.º 7 de 22/02/1980](#).

Cláusula 33.^a-A

Cantinas em regime de autosserviço

De harmonia com o disposto na cláusula 33.^a - A do CCTV para a indústria vidreira, publicado no [*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 13, de 8 de abril de 1982](#), a empresa pagará a cada trabalhador o valor de 5,12 euros diários de subsídio de alimentação.

Cláusula 41.^a

Férias

1. A todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão concedidos, em cada ano civil e sem prejuízo da respetiva retribuição normal, os seguintes períodos de férias:
 - Trabalhadores com 20 anos de empresa – 23 dias;
 - Trabalhadores com 25 anos de empresa – 24 dias;
 - Trabalhadores com 30 anos de empresa – 25 dias.
2. No ano civil da admissão e findo o período de experiência, os trabalhadores terão direito a dois dias e meio de férias por cada mês de trabalho a efetuar até 31 de dezembro, desde que admitidos no 1.º semestre. Estas férias poderão ser gozadas até ao fim do ano.
3. A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não

havendo acordo, compete à empresa fixar a época de férias entre 1 de junho e 31 de outubro.

4. Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço na mesma empresa e vivam em economia comum deverá ser concedido o gozo simultâneo de férias.
5. Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias antes da sua incorporação sempre que não seja possível ao trabalhador gozar férias, a empresa pagará à remuneração respeitante a estas e o respetivo subsídio.
6. Os trabalhadores que regressarem do serviço militar em ano diferente do da incorporação terão direito a gozar trinta dias de férias e a receber o respetivo subsídio.
7. Em caso de impedimento prolongado que impossibilite o trabalhador de gozar parcial ou totalmente as férias no ano civil em que se apresente, estas e o respetivo subsídio ser-lhe-ão pagos salvo se o trabalhador pretender gozá-las nos três primeiros meses do ano seguinte.
8. Cessado o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente aos períodos de férias vencidas e respetivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e respetivo subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

Cláusula 47.^a

Desconto de faltas

- 1- As faltas que determinem perda de remuneração são descontadas segundo a seguinte fórmula de cálculo da remuneração horária:

$$(RM \times 12) : (52 \times n)$$

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

- 2- Esta cláusula retomarà a redação inicial se sobrevier a verificação do disposto no n.º 5 da cláusula 33.^a.

ANEXO I

Descritivo de funções

Afinador de máquinas

É o trabalhador que afina, prepara e ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes eficiência no seu trabalho.

Alimentador de máquinas

É o trabalhador que tem como função a alimentação das máquinas.

Centrador de lentes

É o trabalhador que opera com máquinas especiais, corrigindo o centro ótico das lentes.

Colador de lentes ou prismas

É o trabalhador que fixa lentes ou prismas nos moldes e prepara as folhas de cola necessárias para a colagem.

Colador de sistemas óticos

É o trabalhador que cola conjuntos de lentes ou prismas em que cada unidade é caracterizada por elementos dióptricos diferentes.

Controlador de lentes ou prismas

É o trabalhador que controla os valores óticos das lentes ou prismas produzidos, utilizando aparelhagem apropriada, assinala defeitos de fabrico e realiza outros registos que se tornem necessários.

Descolador de lentes ou prismas

É o trabalhador que remove lentes ou prismas do molde, usando instalações frigoríficas ou diluentes especiais.

Embalador

É o trabalhador que acondiciona lentes ou outros vidros de ótica em embalagens com vista à sua expedição.

Encarregado

É o trabalhador que dirige, coordena e controla os trabalhos da sua secção, podendo executar alguns deles.

Polidor de prismas para binóculos e outros aparelhos

É o trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento de uma ou mais máquinas destinadas a polir prismas de alta qualidade, escolhendo o abrasivo a aplicar aos prismas.

Polidor de prismas ou superfícies planas para aparelhos de iluminação

É o trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento de uma ou mais máquinas destinadas a polir prismas ou superfícies planas.

Esmerilador de lentes ou prismas

É o trabalhador que esmerila lentes ou prismas com máquinas apropriadas a fim de as calibrar, tomando em consideração a alta qualidade do produto acabado.

Facetador de lentes ou prismas

É o trabalhador que faceta manual ou mecanicamente os cantos de lentes ou prismas.

Fresador de lentes ou prismas.

É O trabalhador que regula e manobra máquinas para fresar as superfícies da patela (fresa diamantada), tomando em conta a exigida alta qualidade do produto acabado.

Lacador

É o trabalhador que procede à colocação de laca em volta da lente após a sua fixação.

Lavador

É o trabalhador que tem como função lavar com água. Detergentes, acetona ou outros produtos as lentes e prismas e secá-las com aparelhos de secagem ou panos apropriados.

Limpador

É o trabalhador que procede à limpeza das lentes e prismas com panos especiais.

Metalizador de vidros de ótica

É o trabalhador que opera com uma instalação especial onde trata lentes ou prismas a corar por um sistema de projeção molecular numa atmosfera rarefeita.

Montador de sistemas óticos

É o trabalhador que fixa as lentes ou prismas no respetivo suporte, podendo proceder ao torneamento prévio deste.

Polidor de lentes de iluminação

É o trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento de uma ou mais máquinas destinadas a polir lentes de iluminação.

Polidor de lentes para objetivas de aparelhos de precisão

É o trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento de uma ou mais máquinas destinadas a polir lentes para objetivas de aparelhos de precisão, escolhendo a qualidade de abrasivo a aplicar às lentes.

Preparador-espelhador de peças óticas

É o trabalhador que tem como função proceder à preparação da peça, visando esta proporcionar às superfícies a espelhar as condições necessárias, designadamente lavagem e limpeza, para a fase subsequente, a espelhagem química, que o trabalhador também pode assegurar. Pode ainda proceder eventualmente à preparação dos banhos químicos que utiliza.

Verificador de superfícies

É o trabalhador que observa, através de exame sumário, se as lentes ou prismas trabalhados apresentam defeitos de fabrico e assinala imperfeições superficiais.

Servente de limpeza

É o trabalhador que tem como função proceder à limpeza das instalações.

Praticante

É o trabalhador que se prepara para o desempenho das funções de oficial, coadjuvando os respetivos profissionais.

ANEXO II

Enquadramento e tabela salarial

Grupo 1	878,00
Encarregado	
Grupo 2	841,00
Afinador de máquinas	
Grupo 3	799,00
Polidor de lentes para objetivas e aparelhos de precisão	
Polidor de prismas para binóculos e outros aparelhos	
Grupo 4	768,00
Polidor de lentes de iluminação	
Polidor de prismas ou superfícies planas para aparelhos de iluminação	
Grupo 5	763,00
Esmerilador de lentes ou prismas	
Fresador de lentes ou prismas	
Metalizador de vidros de ótica	
Grupo 6	718,00
Colador de sistemas óticos	
Grupo 7	695,00
Centrador de lentes	
Controlador de lentes ou prismas	
Montador de sistemas óticos	
Grupo 8	684,00
Preparador-espelhador de peças óticas	
Grupo 9	671,00
Alimentador de máquinas	
Colador de lentes ou prismas	
Descolador de lentes ou prismas	
Embalador	
Facetador de lentes ou prismas	
Lacador	
Lavador	
Limpador	
Verificador de superfícies	
Grupo 10	648,00

Servente de limpeza	
Grupo 11	485,00
Praticante do 3.º ano	
Grupo 12	485,00
Praticante do 2.º ano	
Grupo 13	485,00
Praticante do 1.º ano	

Vila Nova de Famalicão, 02 de maio de 2013

LEICA – Aparelhos Óticos de Precisão, S.A.

Carlos Manuel Oliveira Mira, na qualidade de administrador

Pedro Miguel Magalhães Oliveira, na qualidade de administrador

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro

Joaquim Fernando Rocha da Silva, na qualidade de mandatário

Rosa Maria Pereira Machado Duarte, na qualidade de mandatária

Contrato coletivo entre a CNIS - Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FEPCES-Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços - Deliberação da Comissão Paritária

Deliberação da comissão paritária, nos termos do artigo 493.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, e no âmbito do Contrato Coletivo de Trabalho, celebrado entre a CNIS e a FEPCES, celebrado na data de 22 de junho de 2006 e publicado no [Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 26, de 15 de julho de 2006](#), com posteriores publicações nos [BTE's, n.º 47 de 22/12/2007](#), [n.º 11 de 22/3/2009](#), [n.º 45 de 08/12/2009](#), [n.º 34 de 15/09/2010](#) - As partes acordam, nos termos na alínea b) do n.º 1 da cláusula 111.ª do CCT;

1- Deliberar a criação das seguintes profissões e categorias profissionais, bem como proceder à definição de funções inerentes às novas profissões, ao seu enquadramento nos níveis de qualificação com a respetiva integração nos níveis de remuneração nos termos seguintes:

.....

ANEXO I

Definição de funções

Trabalhadores de farmácia

[...]

B) Profissionais de farmácia

Técnico de farmácia – É o trabalhador que desenvolve atividades no circuito do medicamento, tais como análises e ensaios farmacológicos, interpretação da prescrição terapêutica e de fórmulas farmacêuticas, sua preparação, identificação e distribuição, controlo da conservação, distribuição e stocks de medicamentos e outros produtos, informação e aconselhamento sobre o uso dos medicamentos.

Auxiliar de farmácia – Coadjuva o ajudante técnico de farmácia, ou os técnicos de farmácia, sob controlo do farmacêutico, nas tarefas que são cometidas àqueles trabalhadores e já descritas, não podendo exercer autonomamente atos farmacêuticos quer na farmácia quer nos postos de medicamento.

[...]

Trabalhadores de habilitação e reabilitação e emprego protegido

[...]

Técnico Superior de Educação Especial e Reabilitação/Reabilitação Psicomotora – É o trabalhador que, de acordo com modelos, técnicas e instrumentos, avalia, planeia e intervém junto dos utentes de todas as faixas etárias, áreas da psicomotricidade (intervenção precoce, reeducação e terapia psicomotora), da atividade motora adaptada (condição física, recreação e desporto adaptado), da autonomia social (competências sociais, cognitivas e de adaptação conducentes à autonomia e independência do indivíduo em diferentes contextos, ao nível do indivíduo, da família e da comunidade), e ainda nos domínios das acessibilidades e das ajudas técnicas.

Auxiliar de atividades ocupacionais – É o trabalhador que de acordo com os planos individuais de desenvolvimento dos utentes, acompanha os jovens na realização das atividades a desenvolver ajudando-os na aplicação dos métodos a utilizar, dentro e fora do estabelecimento, participa na ocupação dos tempos livres, auxilia nas tarefas de prestação de alimentos, higiene e conforto.

[...]

Trabalhadores de diagnóstico e terapêutica

[...]

1- – Técnicos Superiores

Técnico de Análises clínicas e saúde pública. — É o trabalhador que desenvolve atividades ao nível, entre outras, da patologia clínica, imunologia, hematologia clínica, genética e saúde pública, bioquímica, endocrinologia, microbiologia, parasitologia, e hemoterapia, através do estudo, aplicação e avaliação das técnicas e métodos analíticos próprios, com fins de diagnóstico e de rastreio.

Técnico de Audiologia. — É o trabalhador que desenvolve atividades no âmbito da prevenção e conservação da audição, do diagnóstico e reabilitação auditiva, bem como no domínio da funcionalidade vestibular.

Técnico de Cardiopneumologia. — É o trabalhador que se centra no desenvolvimento de atividades técnicas para o estudo funcional e de capacidade anatomofisiopatológica do coração, vasos e pulmões, e de atividades ao nível da programação, aplicação de meios do diagnóstico e sua avaliação, bem como no desenvolvimento de ações terapêuticas específicas, no âmbito da cardiologia, pneumologia e cirurgia cardiorácica.

Técnico de Neurofisiologia. — É o trabalhador que participa na realização de registos da atividade bioelétrica do sistema nervoso central e periférico, como meio de diagnóstico na área da neurofisiologia, com particular incidência nas patologias do foro neurológico e neurocirúrgico, recorrendo a técnicas convencionais e ou computadorizadas.

Ortopoptista. — É o trabalhador que participa no desenvolvimento de atividades no campo do diagnóstico e tratamento dos distúrbios da motilidade ocular, visão binocular e anomalias associadas; realização de exames para correção refrativa e adaptação de lentes de contato, bem como para análises da função visual e avaliação da condução nervosa do estímulo visual e das deficiências do campo visual; programação e utilização de terapêuticas específicas de recuperação e reeducação das perturbações da visão binocular e da subvisão; ações de sensibilização, programas de rastreio e prevenção no âmbito da promoção e educação para a saúde.

Ortoprotésico. — É o trabalhador que participa na avaliação de indivíduos com problemas motores ou posturais, com a finalidade de conceber, desenhar e aplicar os dispositivos necessários e mais adequados à correção do aparelho locomotor, ou à sua substituição no caso de amputações, e desenvolvimento de ações visando assegurar a colocação dos dispositivos fabricados e respetivo ajustamento, quando necessário.

Técnico de Radiologia. — É o trabalhador que participa na realização de todos os exames da área da radiologia de diagnóstico médico; programação, execução e avaliação de todas as técnicas radiológicas que intervêm na prevenção e promoção da saúde; utilização de técnicas e normas de proteção e segurança radiológica no manuseamento com radiações ionizantes.

Técnico de Radioterapia. — É o trabalhador que participa no desenvolvimento de atividades terapêuticas através da utilização de radiação ionizante para tratamentos, incluindo o pré-diagnóstico e *follow-up* do doente; preparação, verificação, assentamento e manobras de aparelhos de radioterapia; atuação nas áreas de utilização de técnicas e normas de proteção e segurança radiológica no manuseamento com radiações ionizantes.

Técnico de Reabilitação/Terapeuta da fala. — É o trabalhador que participa no desenvolvimento de atividades no âmbito da prevenção, avaliação e tratamento das perturbações da comunicação humana, englobando não só todas as funções associadas à compreensão e expressão da linguagem oral e escrita, mas também outras formas de comunicação não verbal.

Técnico de Reabilitação/Terapeuta ocupacional. — É o trabalhador que participa na avaliação, tratamento e habilitação de indivíduos com disfunção física, mental, de desenvolvimento, social ou outras, utilizando técnicas terapêuticas integradas em atividades selecionadas consoante o objetivo pretendido e enquadradas na relação terapêutica/utente; prevenção da incapacidade, através de estratégias adequadas com vista a proporcionar ao indivíduo o máximo de desempenho e autonomia nas suas funções pessoais, sociais e profissionais, e, se necessário, o estudo e desenvolvimento das respetivas ajudas técnicas, em ordem a contribuir para uma melhoria da qualidade de vida.

Técnico de Reabilitação/Fisioterapeuta - É o trabalhador que se centra na análise e avaliação do movimento e da postura, baseadas na estrutura e função do corpo, utilizando modalidades educativas e terapêuticas específicas, com base, essencialmente, no movimento, nas terapias manipulativas

e em meios físicos e naturais, com a finalidade de promoção da saúde e prevenção da doença, da deficiência, de incapacidade e da inadaptação e de tratar, habilitar ou reabilitar indivíduos com disfunções de natureza física, mental, de desenvolvimento ou outras, incluindo a dor, com o objetivo de os ajudar a atingir a máxima funcionalidade e qualidade de vida.

Integrar:

Técnico de Anatomia patológica, citológica e tanatológica. — É o trabalhador que executa tratamento de tecidos biológicos colhidos no organismo vivo ou morto, com observação macroscópica e microscópica, ótica e eletrónica, com vista ao diagnóstico anatomopatológico; realização de montagem de peças anatómicas para fins de ensino e formação; execução e controlo das diversas fases da técnica citológica.

Técnico de Medicina nuclear. — É o trabalhador que participa no desenvolvimento de ações nas áreas de laboratório clínico, de medicina nuclear e de técnica fotográfica com manuseamento de aparelhagem e produtos radioativos, bem como execução de exames morfológicos associados ao emprego de agentes radioativos e estudos dinâmicos e sinéticos com os mesmos agentes e com testagem de produtos radioativos, utilizando técnicas e normas de proteção e segurança radiológica no manuseamento de radiações ionizantes.

Técnico de Saúde ambiental. — É o trabalhador que participa no desenvolvimento de atividades de identificação, caracterização e redução de fatores de risco para a saúde originados no ambiente, participação no planeamento de ações de saúde ambiental e em ações de educação para a saúde em grupos específicos da comunidade, bem como desenvolvimento de ações de controlo e vigilância sanitária de sistemas, estruturas e atividades com interação no ambiente, no âmbito da legislação sobre higiene e saúde ambiental.

Higienista oral. — É o trabalhador que participa na realização de atividades de promoção da saúde oral dos indivíduos e das comunidades, visando métodos epidemiológicos e ações de educação para a saúde; prestação de cuidados individuais que visem prevenir e tratar as doenças orais.

Técnico de Prótese dentária. — É o trabalhador que participa na realização de atividades no domínio do desenho, preparação, fabrico, modificação e reparação de próteses dentárias, mediante a utilização de produtos, técnicas e procedimentos adequados.

Técnico dietista – Aplica conhecimentos de nutrição e dietética na saúde em geral e na educação de grupos e indivíduos, quer em situação de bem-estar quer na doença, designadamente no domínio da promoção e tratamento e da gestão de recursos alimentares.

[...]

ANEXO II

Condições específicas

Trabalhadores de apoio

Carreira:

- 1- A carreira do trabalhador com a profissão de ajudante de ação direta, de ajudante de ação educativa, de ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes e de auxiliar de ação médica desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a.
- 2- Constitui requisito de promoção a ajudante de ação direta de 2.^a e 1.^a, de ajudante de ação educativa de 2.^a e 1.^a, de ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes de 2.^a e de 1.^a e de auxiliar de ação médica de 2.^a e de 1.^a a prestação de cinco anos de bom e efetivo serviço na

categoria imediatamente inferior.

- 3- No cômputo dos cinco anos necessários de permanência na categoria de ajudante de ação direta de 2.^a para promoção de 1.^a será contado todo o tempo de serviço prestado pelo trabalhador na extinta categoria de ajudante de lar e centro de dia e de ajudante familiar domiciliário, ou noutras categorias de nível idêntico, nos casos em que a instituição tenha reclassificado os trabalhadores como ajudantes de ação direta.

Trabalhadores Auxiliares

Carreira:

- 1- A carreira dos trabalhadores auxiliares de serviços gerais desenvolve-se pelas categorias de auxiliar até cinco anos, e auxiliar com mais de cinco anos.
- 2- Constitui requisito de promoção a trabalhador auxiliar de serviços gerais com mais de cinco anos, a prestação de cinco anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores de farmácia— Profissionais da farmácia

Categorias profissionais

- 1- As categorias profissionais são as seguintes:
 - a) Diretor técnico
 - b) Farmacêutico
 - c) Técnico de farmácia
 - d) Ajudante Técnico de farmácia; (categoria residual)
 - e) Auxiliar de farmácia
- 2- É ajudante técnico de farmácia o trabalhador que tenha completado 3 anos na categoria anterior (ajudante de farmácia) no total 5 anos de prática, com um mínimo de 1250 dias de presença efetiva na farmácia, e que possui carteira profissional de ajudante técnico de farmácia mas que não possua a cédula profissional de técnico de farmácia, ao abrigo do Decreto-Lei 320/99 (categoria residual).

[...]

Trabalhadores com funções pedagógicas

[...]

Contagem do Tempo de Serviço

[...]

Para efeitos quer de ingresso quer de progressão dos educadores de infância e dos professores nos vários níveis de remuneração previstas no anexo IV, conta-se como tempo de serviço não apenas o tempo de serviço prestado no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade empregadora, mas também o serviço prestado noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que devidamente comprovado e classificado de bom

e que a tal não se oponham quaisquer disposições legais.

Os docentes com a categoria de educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com grau de licenciatura passam a ser remunerados pela tabela B-4, contando para o efeito todo o tempo de serviço docente prestado naquela categoria.

Os docentes que obtiverem a profissionalização em serviço, serão integrados nas respetivas carreiras de acordo com as suas habilitações académicas e profissionais e tempo de serviço prestado, com efeitos a 1 de setembro do ano civil em que a concluíram.

Os docentes legalmente dispensados da profissionalização integram-se nos níveis correspondentes dos docentes profissionalizados, de acordo com o respetivo tempo de serviço.

[...]

Psicólogo e Sociólogo

Carreira:

- 1- A carreira dos trabalhadores com a profissão de psicólogo e sociólogo desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª, 1.ª e principal.
- 2- Constitui requisito de promoção a psicólogo e sociólogo de 2.ª, 1.ª e principal a prestação de três anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente anterior.

Trabalhadores de hotelaria

[...]

Acesso e carreira:

- 3- A carreira do trabalhador com a profissão de ajudante de cozinha desenvolve-se pelas categorias de ajudante de cozinha até cinco anos e ajudante de cozinha com mais de cinco anos.
- 4- Constitui requisito de promoção a ajudante de cozinha com mais de cinco anos, a prestação de cinco anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.
- 5- A carreira dos trabalhadores com a profissão de empregado de balcão, empregado de mesa e empregado de refeitório desenvolve-se pelas categorias de empregado de balcão, empregado de mesa e empregado de refeitório até cinco anos e com mais de cinco anos.
- 6- Constitui requisito de promoção de empregado de balcão, empregado de mesa e empregado de refeitório com mais de cinco anos, a prestação de cinco anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.
- 7- Anterior n.º 3.
- 8- Anterior n.º 4.

[...]

Trabalhadores de habilitação e reabilitação e emprego protegido

A - Técnico Superior

Admissão:

Constitui condição de admissão para o exercício de funções inerentes a técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora a titularidade de licenciatura oficialmente reconhecida.

Carreira:

- 1- A carreira dos trabalhadores com a profissão de técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a, 1.^a e principal.
- 2- Constitui requisito de promoção a técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora a 2.^a, 1.^a e principal a prestação de três anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente anterior.

B - Técnicos

Admissão:

[...]

- 4- Constitui condição de admissão para a profissão de auxiliar de atividades ocupacionais a titularidade de diploma para o exercício da profissão.

[...]

Trabalhadores de diagnóstico e terapêutica

A - Técnicos Superiores

Admissão:

Constitui condição de admissão para a profissão de técnico superior de diagnóstico e terapêutica a posse da correspondente licenciatura e cédula profissional.

B - Técnicos

Admissão:

Constitui condição de admissão para a profissão de técnico de diagnóstico e terapêutica a titularidade das habilitações legalmente exigidas e cédula profissional.

Carreira:

- 1- A carreira dos trabalhadores detentores de uma das profissões mencionadas, desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a, 1.^a e principal.
- 2- Constitui requisito da promoção a 2.^a, 1.^a e principal a prestação de três anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente anterior.

[...]

Reclassificação:

Os técnicos de diagnóstico e terapêutica portadores de licenciatura e cédula profissional são reclassificados da seguinte forma:

O preparador de análises clínicas e o técnico de análises clínicas em técnico de análises clínicas e saúde pública;

O técnico de audiometria em técnico de audiologia;

O cardiografista, o pneumografista e o técnico de cardiopneumografia em técnico de cardiopneumologia;

O eletroencefalologista e o técnico de neurofisiografia em técnico de neurofisiologia;

O técnico de ortótica em ortoptista;

O técnico ortoprotésico em ortoprotésico;

O radiografista em técnico de radiologia;

O radioterapeuta em técnico de radioterapia;

Os dietistas, técnico de reabilitação/fisioterapeutas, técnico de reabilitação/terapeutas da fala e técnico de reabilitação/terapeutas ocupacionais detentores de licenciatura e cédula profissional mantêm a atual designação de categoria profissional.

Integrar:

- Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica;

- Técnico de medicina nuclear;

- Técnico de saúde ambiental;

- Higienista oral;

- Técnico de prótese dentária;

I – Os técnicos de diagnóstico e terapêutica com licenciatura são reclassificados nos termos constantes da presente deliberação, contando o tempo de serviço na nova categoria, para efeito de enquadramento na carreira, desde 22/02/2009 ou desde a data da conclusão de licenciatura posterior a essa data.

II – Os trabalhadores dos serviços de diagnóstico e terapêutica atualmente existentes, que não tenham obtido a licenciatura, mas que prossigam as suas funções ao abrigo de uma autorização de exercício do Ministério da Saúde, mantêm o enquadramento, designação de categorias, conteúdo funcional e tabelas de remuneração descritos no CCT publicado no [BTE, n.º.11, de 22 de março de 2009](#), não podendo, no entanto, verificar-se novas admissões para essas categorias de quem não tenha habilitação correspondente ao 2.º. Ciclos de estudos superiores, extinguindo-se os respetivos lugares à medida que forem vagando, serão designados de Técnicos da categoria correspondente (sem curso).

C - Auxiliares Técnicos

Técnico auxiliar c/ autorização de exercício

Trabalhadores não detentores de cédula profissional, mas que possuam uma autorização de exercício concedida pelo Ministério da Saúde, sendo as suas categorias a extinguirem quando vagarem. Exercem a atividade enquadrada por profissões legalmente tituladas.

ANEXO III

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

[...]

1- Quadros Superiores:

Farmacêutico;

Ortoptista;

Ortoprotésico;

Técnico Superior de Animação sócio cultural;

Técnico Superior de Educação social;

Técnico Superior de Mediação social;
Técnico de Análises clínicas e saúde pública;
Técnico de Audiologia;
Técnico de Cardiopneumologia;
Técnico de Neurofisiologia;
Técnico de Radiologia;
Técnico de Radioterapia;
Técnico de Reabilitação/Fisioterapeuta;
Técnico de Reabilitação/Terapeuta da fala;
Técnico de Reabilitação/Terapeuta ocupacional;
Técnico de Farmácia;
Técnico de Anatomia patológica, citológica e tanatológica;
Técnico de Medicina nuclear;
Técnico de Saúde ambiental;
Higienista oral;
Técnico de Prótese dentária;
Técnico Superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora.

[...]

2- Quadros médios:

2.2 – Técnicos de produção e outros:

[...]

Técnico de farmácia (Cédula Prof. s/Licenciatura)

[...]

4- Profissionais altamente qualificados:

4.1 – Administrativos, comércio e outros:

[...]

Monitor de CAO (atividades ocupacionais);

Monitor/formador de habilitação e reabilitação;

[...]

5– Profissionais qualificados

[...]

5.4 – Outros:

[...]

Encarregado de emprego protegido e empresas de inserção;

[...]

6– Profissionais semiqualficados (especializados):

6.1 – Administrativos, comércio e outros:

[...]

Auxiliar de atividades ocupacionais;

[...]

ANEXO IV

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração

A - Geral

Nível II

[...]

Psicólogo principal

Sociólogo principal

Assistente social principal

Higienista oral principal

Ortoptista principal

Ortoprotésico principal

Técnico de Análises clínicas e saúde pública principal;

Técnico de Audiologia principal;

Técnico de Cardiopneumologia principal;

Técnico de Neurofisiologia principal;

Técnico de Radiologia principal;

Técnico de Radioterapia principal;

Técnico de Reabilitação /Fisioterapeuta principal;

Técnico de Reabilitação /Terapeuta da fala principal;

Técnico de Reabilitação /Terapeuta ocupacional principal;

Técnico superior de educação social principal;

Técnico superior de animação sociocultural principal;

Técnico superior de mediação social principal;

Técnico superior de educação especial e reabilitação/ reabilitação psicomotora principal;

Técnico de Farmácia principal;

Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica principal;

Técnico de medicina nuclear principal;

Técnico de saúde ambiental principal;

Técnico de prótese dentária principal;

[...]

Nível III:

[...]

Psicólogo de 1.^a;

Sociólogo de 1.^a;

Higienista oral de 1.^a;

Ortoptista de 1.^a;

Ortoprotésico de 1.^a;

Técnico de Análises clínicas e saúde pública de 1.^a;

Técnico de Audiologia de 1.^a;

Técnico de Cardiopneumologia de 1.^a;

Técnico de Neurofisiologia de 1.^a;

Técnico de Radiologia de 1.^a;

Técnico de Radioterapia de 1.^a;

Técnico de Reabilitação /Fisioterapeuta de 1.^a;

Técnico de Reabilitação /Terapeuta da fala de 1.^a;

Técnico de Reabilitação /Terapeuta ocupacional de 1.^a;

Técnico Superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora de 1.^a;

Técnico de Farmácia de 1.^a;

Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica de 1.^a;

Técnico de medicina nuclear de 1.^a;

Técnico de saúde ambiental de 1.^a;

Técnico de prótese dentária de 1.^a;

[...]

Nível IV:

[...]

Psicólogo de 2.^a;

Sociólogo de 2.^a;

Higienista oral de 2.^a;

Ortoptista de 2.^a;

Ortoprotésico de 2.^a;

Técnico de Análises clínicas e saúde pública de 2.^a;

Técnico de Audiologia de 2.^a;

Técnico de Cardiopneumologia de 2.^a;

Técnico de Neurofisiologia de 2.^a;

Técnico de Radiologia de 2.^a;

Técnico de Radioterapia de 2.^a;

Técnico de Reabilitação /Fisioterapeuta de 2.^a;
Técnico de Reabilitação /Terapeuta da fala de 2.^a;
Técnico de Reabilitação /Terapeuta ocupacional de 2.^a;
Técnico Superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora de 2.^a;
Técnico de Farmácia de 2.^a;
Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica de 2.^a;
Técnico de medicina nuclear de 2.^a;
Técnico de saúde ambiental de 2.^a;
Técnico de prótese dentária de 2.^a.
[...]

Nível V:

[...]
Psicólogo de 3.^a;
Sociólogo de 3.^a;
Higienista oral de 3.^a;
Ortoptista de 3.^a;
Ortoprotésico de 3.^a;
Técnico de Análises clínicas e saúde pública de 3.^a;
Técnico de Audiologia de 3.^a;
Técnico de Cardiopneumologia de 3.^a;
Técnico de Neurofisiologia de 3.^a;
Técnico de Radiologia de 3.^a;
Técnico de Radioterapia de 3.^a;
Técnico de Reabilitação /Fisioterapeuta de 3.^a;
Técnico de Reabilitação /Terapeuta da fala de 3.^a;
Técnico de Reabilitação /Terapeuta ocupacional de 3.^a;
Técnico Superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora de 3.^a;
Técnico de Farmácia de 3.^a;
Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica de 3.^a;
Técnico de medicina nuclear de 3.^a;
Técnico de saúde ambiental de 3.^a;
Técnico de prótese dentária de 3.^a.
[...]

Nível VIII:

[...]
Ajudante técnico de farmácia (residual).

[...]

Nível IX:

[...]

Monitor/Formador de Habilitação e Reabilitação principal

[...]

Nível X:

[...]

Monitor/Formador de Habilitação e Reabilitação de 1.^a

Monitor de CAO Principal;

[...]

Nível XI:

[...]

Ajudante de farmácia (residual)

Monitor/Formador de habilitação e reabilitação de 2.^a

Monitor de CAO de 1.^a;

Técnicos Auxiliares com autorização de exercício (TDT)

[...]

Nível XII:

[...]

Ajudante de ação direta de 1.^a

Auxiliar de Atividades Ocupacionais com 11 ou mais anos de bom e efetivo serviço;

Monitor de CAO de 2.^a;

[...]

Nível XIII:

[...]

Ajudante de ação direta de 2.^a

Ajudante Ação Educativa de 1.^a

Ajudante de Estabelecimento de Apoio a pessoas com deficiência de 1.^a

Auxiliar de Atividades Ocupacionais com cinco anos de bom e efetivo serviço;

[...]

Nível XIV:

[...]

Ajudante de ação direta de 3.^a

Ajudante de ação educativa de 2.^a

Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 2.^a

Auxiliar de Ação Médica de 1.^a

Auxiliar de Atividades Ocupacionais

Encarregado de Emprego Protegido e Empresas de Inserção

[...]

Nível XV

[...]

Ajudante de ação educativa de 3.^a

Ajudante de Estabelecimento de Apoio a pessoas com deficiência de 3.^a

Ajudante de Cozinha com mais de cinco anos

Auxiliar de Ação Médica de 2.^a

Empregado de balcão com mais de cinco anos

Empregado de mesa com mais de cinco anos

Empregado de refeitório com mais de cinco anos

[...]

Nível XVI

[...]

Auxiliar de Ação Médica de 3.^a

Ajudante de Cozinha até cinco anos

Empregado de balcão até cinco anos

Empregado de mesa até cinco anos

Empregado de refeitório até cinco anos

[...]

Nível XVII

[...]

Trabalhadores Serviços Gerais com mais de cinco anos

[...]

Nível XVIII

[...]

Trabalhadores Serviços Gerais até cinco anos

[...]

2- Os trabalhadores de apoio (ajudante de ação direta, ajudante de ação educativa, de ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes, auxiliar de ação médica) que se encontrem posicionados na categoria de 1.^a mantém essa categoria e a atual retribuição, acedendo, no entanto, ao nível imediatamente superior do Anexo IV a partir do momento em que perfaçam cinco anos de bom e efetivo serviço na atual categoria de 1.^o, contados a partir de 1 de janeiro de 2012.

Os trabalhadores das mesmas carreiras atualmente posicionados na categoria de 2.^a mantêm a referida categoria, progredindo, sem alteração nominal de categoria, ao nível imediatamente superior do Anexo IV ao fim de cinco anos de bom e efetivo serviço nessa categoria, contados

desde 1 de janeiro de 2012, e progredindo à categoria de 1.^a após cinco anos de bom e efetivo serviço no nível referido.

As admissões para estas carreiras a partir da publicação da presente Deliberação serão efetuadas para a nova categoria de ingresso de 3.^a.

- 3- Os trabalhadores ajudante de cozinha que, contados desde 1 de janeiro de 2012, perfaçam cinco anos de serviço ascendem automaticamente a ajudante de cozinha com mais de cinco anos.

Os trabalhadores ajudante de cozinha com menos de cinco anos de serviço mantém essa categoria e atual retribuição, acedendo ao nível imediatamente superior do Anexo IV, a partir do momento que perfaçam cinco anos de bom e efetivo serviço na atual categoria, contados a partir de 1 de janeiro de 2012.

As admissões para esta carreira a partir da publicação da presente Deliberação serão efetuadas para a nova categoria de ingresso.

- 4- Os trabalhadores auxiliares de serviços gerais, que a partir de 1 de janeiro de 2012 perfaçam cinco anos de bom e efetivo serviço serão remunerados pelo nível XVII do Anexo IV.

- 5- Os trabalhadores com a profissão de psicólogo e sociólogo que se encontrem posicionados na categoria de 1.^a mantém essa categoria e a atual retribuição, acedendo, no entanto, ao nível imediatamente superior do Anexo IV e à categoria de principal a partir do momento em que perfaçam três anos de bom e efetivo serviço na atual categoria de 1.º, contados a partir de 1 de janeiro de 2012.

- 6- Os trabalhadores com a profissão de Assistente social, Técnico superior de educação social, Técnico superior de mediação social, Técnico superior de animação sociocultural que se encontrem posicionados na categoria de 1.^a mantém essa categoria e a atual retribuição, acedendo, no entanto, ao nível imediatamente superior do Anexo IV e à categoria de principal a partir do momento em que perfaçam três anos de bom e efetivo serviço na atual categoria de 1.º, contados a partir de 1 de janeiro de 2012.

- 7- Os trabalhadores com a profissão de Técnico de Análises clínicas e saúde pública; Técnico de Audiologia; Técnico de Cardiopneumologia; Técnico de Neurofisiologia; Técnico de Radiologia; Técnico de Radioterapia; Técnico de Reabilitação/Fisioterapeuta; Técnico de Reabilitação/Terapeuta da fala; Técnico de Reabilitação/Terapeuta ocupacional; Técnico de Farmácia; Técnico de Anatomia patológica, citológica e tanatológica; Técnico de Medicina nuclear; Técnico de Saúde ambiental; Higienista oral e Técnico de Prótese dentária que se encontrem posicionados na categoria de 1.^a mantém essa categoria e a atual retribuição, acedendo, no entanto, ao nível imediatamente superior do Anexo IV e à categoria de principal a partir do momento em que perfaçam três anos de bom e efetivo serviço na atual categoria de 1.º, contados a partir de 1 de janeiro de 2012.

Lisboa, 8 de julho de 2013

Pela CNIS - Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade:

Dr. João Carlos Dias Gomes Dias, efetivo

Dr. Henrique Manuel de Queirós Pereira Rodrigues, suplente

Prof. Nuno dos Santos Rodrigues, efetivo

Pela FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros

José António Vila Nova da Silva, suplente

Graça Maria Cabral de Sousa Morgado dos Santos, efetiva

António Francisco Gonçalves Soares Baião, efetivo

Depositado em 23 de julho de 2013, a fls 141 do livro 11, com o n.º 66/2013, nos termos do artigo 494.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação de vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO:

Associações Sindicais:

I – Estatutos

Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Alteração

Alteração aprovada em 21 de fevereiro de 2013, com última publicação de estatutos no [*Boletim do Trabalho e Emprego* 1.ª série, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2005](#).

Introdução

A Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores, Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE é uma organização sindical, unitária, democrática, independente, de massas e de classe que tem as suas raízes e assenta os seus princípios nas gloriosas tradições de organização e de luta de classe dos trabalhadores dos nossos sectores de atividade.

Ao longo de mais de um século de existência, os operários e trabalhadores portugueses das indústrias do linho, lã, seda, algodoeira, malhas, vestuário, calçado e chapelaria, sujeitos a uma exploração desenfreada, desenvolveram importantes lutas por melhores condições de vida e de trabalho. Acompanhando a luta internacional dos nossos sectores, historicamente reconhecida com a consagração de 8 de Março como Dia Internacional da Mulher, em 1892, as mulheres conquistaram o dia de trabalho de doze horas. Em 1904 o horário é reduzido para dez horas. Em 1919 estabeleceu-se nas fábricas o dia de oito horas de trabalho.

Recordemos que em 1889 os trabalhadores chapeleiros do Porto e de Braga fazem uma greve geral; em 1890, greve dos operários de fiação e tecelagem do Porto; em 1894, greve dos tecelões dos lanifícios de Arrentela e de Tomar; em 1859, greve dos operários têxteis e costureiras de Xabregas; em 1898, greve dos tecelões da Covilhã e de Faro; em 1900, greve geral da chapelaria de Lisboa pelo direito à associação; em 1902, lutas vitoriosas pelo salário dos lanifícios da Covilhã, Manteigas, Seia e Gouveia; em 1903, greves dos tecelões do Porto e dos chapeleiros de São João da Madeira; em 1907, três semanas de greve dos lanifícios da Covilhã e, em 1910, as greves das fiações das margens dos rios Vizela e Ave.

Durante a I República foram também muitas as lutas dos trabalhadores dos nossos sectores, como a greve, em 1911, nas fiações da Covilhã contra o trabalho infantil, passando pelas lutas dos tecelões de Castanheira de Pêra, em 1915 e 1919, pelo estabelecimento das oito horas de trabalho e a criação de uma associação operária.

Durante o fascismo também os trabalhadores dos nossos sectores de atividade travaram lutas grandiosas no Porto, Covilhã, São João da Madeira, Gouveia, Lisboa, Vizela, Guimarães, Barreiro, etc.

Sempre presentes nas jornadas unitárias, mesmo durante o fascismo - realça-se a luta de trabalhadores da Covilhã contra a fiscalização dos sindicatos -, os trabalhadores dos nossos sectores deram um contributo importante à histórica luta da classe operária portuguesa e aos adventos do 25 de abril.

É de destacar a luta dos lanifícios que, entre 1970 e 1971, impôs um contrato coletivo minimamente digno e colocou à frente dos seus sindicatos, sediados em Lisboa, Porto, Covilhã, Gouveia e Castanheira de Pêra, direções da confiança dos trabalhadores.

O mesmo aconteceu nos têxteis de Braga. Conseguiu-se ainda assumir a direção da então Federação de Lanifícios e contribuiu-se fortemente para a criação da Intersindical Nacional.

Após o 25 de abril de 1974, os trabalhadores dos nossos sectores participaram ativamente no desenvolvimento da revolução começando por expulsar de alguns sindicatos as direções impostas pelo regime fascista e substituindo-as por homens e mulheres da confiança dos seus camaradas de trabalho. Ainda sem a existência de novas leis democráticas e progressistas, através da luta os trabalhadores passaram a exercer na prática um vasto conjunto de direitos dos quais se relevam: a eleição democrática dos corpos gerentes dos Sindicatos e das duas Federações; o exercício da atividade sindical e da organização dos trabalhadores no interior das empresas; o direito à greve; o direito à liberdade de expressão e de informação; a negociação coletiva em dezenas de empresas, do norte a sul do País, donde resultaram novos direitos, a redução do horário semanal de trabalho e melhores salários.

Em 1974, os trabalhadores conquistaram um importante objetivo da sua prolongada luta, a consagração do primeiro Salário Mínimo Nacional mensal de 3.300\$00 para os trabalhadores da indústria, valor que imediatamente duplicou o valor do salário mensal pago à maioria dos trabalhadores da produção. Face à recusa do patronato têxtil em negociar o 13.º mês, uma grande manifestação nacional de trabalhadores na cidade do Porto concentrou-se junto ao Grémio (antiga associação patronal têxtil), após o que levou à sua ocupação pelos trabalhadores. Ao fim de onze dias de ocupação do Grémio e greves nas empresas, conseguiram negociar em 1974 um subsídio de natal de 18 dias e um mês para o ano seguinte.

Em 1975 e após uma das maiores manifestações nacionais em Lisboa com concentração junto ao Ministério do Trabalho, foi aprovada a lei sindical que consagrou os direitos de organização e liberdades sindicais dos trabalhadores e das suas organizações. Ainda em 1975 foram negociados com o patronato novos contratos coletivos de trabalho para todos os sectores, nos quais ficaram plasmados os direitos e deveres fundamentais, novos salários e permitiram a milhares de trabalhadores até aí classificados como indiferenciados passarem a ter uma categoria profissional e o correspondente salário.

Em 1976, no I Congresso Nacional dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Tapeteiros e Cordoeiros de Portugal deu-se a fusão das duas federações existentes: a dos Lanifícios e Vestuário e a dos Têxteis.

Desde então os objetivos prosseguidos pela Federação em defesa destas indústrias e da sua inovação, dos direitos e interesses dos trabalhadores e pela melhoria das condições de vida e de trabalho têm merecido, e continuarão a merecer, por parte dos trabalhadores todo o apoio e confiança. Neste período relevamos: em 1979, entre outubro e novembro, as greves dos trabalhadores do calçado nas regiões de Aveiro e Porto pela negociação coletiva sectorial e de que resultou uma vitória dos trabalhadores através de um aumento salarial significativo e a conquista do direito ao salário completo nas situações em que os trabalhadores sejam vítimas de um acidente de trabalho; em 1981 as adesões às greves sectoriais nos têxteis, lanifícios e vestuário na defesa dos direitos consagrados nos Contratos Coletivos de Trabalho que o Governo, patronato e Sindetex/UGT pretendiam anular por via administrativa procurando impor aos trabalhadores filiados nos sindicatos da FESETE e não filiados o acordo assinado entre o patronato e o Sindetex/UGT; em 1981 as greves no sector do calçado para desbloquear o processo de negociação coletiva sectorial imposto pela associação patronal,

as quais permitiram a conclusão de um acordo que incluiu uma cláusula de definição das categorias profissionais, visando o fim da discriminação de género; nas décadas de 80 e 90 as campanhas de denúncia e combate ao trabalho infantil, atividade desenvolvida em parceria com outras organizações como a CNASTI; a participação ativa e proponente através da CODAVE na construção e dinamização da primeira Operação Integrada de Desenvolvimento do Vale do Ave; as greves e lutas sectoriais entre 1996 e 2000 que permitiram consagrar nos Contratos Coletivos de Trabalho negociados as 40 horas semanais, o fim do trabalho ao sábado e o respeito pelas pausas no trabalho monótono e repetitivo. A Federação mantém a fidelidade aos princípios fundamentais do movimento sindical, que o caracterizam como movimento sindical unitário, democrático, independente, de massas e de classe. Na continuação desta riquíssima herança histórica, na aplicação dos princípios, na prossecução dos objetivos e na luta diária e permanente contra a exploração, esta Federação é, e continuará a ser, a estrutura sindical de direção e coordenação dos nossos sectores de atividade.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

Denominação e âmbito

A Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE é a associação sindical constituída pelos sindicatos representativos dos trabalhadores que exerçam a sua atividade nas indústrias e serviços dos têxteis, algodoeira e de fibras, malhas, lanifícios, vestuário, tapeçaria, cordoaria, redes, tinturaria e lavandaria, bordados, chapelaria, couros e peles, calçado, malas, guarda-sóis e restantes afins.

Artigo 2.º

Área

A Federação exerce a sua atividade em todo o território nacional.

Artigo 3.º

Sede

A Federação tem a sua sede no Porto, podendo criar outras formas de representação nos locais que achar convenientes.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais e objetivos

Artigo 4.º

A Federação orienta a sua ação pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da independência sindical e da solidariedade entre todos os trabalhadores na luta pelo fim da exploração do homem pelo homem e pela construção da sociedade sem classes.

Artigo 5.º

O princípio da liberdade sindical reconhecido e definido pela Federação garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas.

Artigo 6.º

A Federação defende a unidade dos trabalhadores e a unidade orgânica do movimento sindical como condição necessária para o êxito da luta pela defesa dos seus interesses de classe e como fator essencial para a completa emancipação da classe trabalhadora.

Artigo 7.º

- 1- A Federação subordina toda a sua orgânica e vida interna ao princípio da democracia sindical, garante da unidade dos trabalhadores, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados.
- 2- A democracia sindical expressa-se, designadamente, no direito de participar ativamente na atividade sindical, de eleger e destituir os seus dirigentes e de livremente exprimir todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores, devendo, após a discussão, a minoria aceitar a decisão da maioria.

Artigo 8.º

A Federação desenvolve a sua atividade com total independência em relação ao patronato, Estado, confissões religiosas, partidos políticos ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical, combatendo todas as tentativas de ingerência como condição para o reforço da sua própria unidade.

Artigo 9.º

A Federação reconhece o papel determinante da luta de classes na evolução histórica da humanidade e solidariedade de interesses existentes entre os trabalhadores de todo o mundo e considera que a resolução dos problemas dos trabalhadores exige o fim da exploração capitalista e da dominação imperialista e o triunfo da causa da paz.

Artigo 10.º

- 1- A Federação, em consequência dos princípios enunciados, faz parte da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional CGTP-IN, como associação sindical intermédia de coordenação e direção da atividade sectorial.
- 2- A FESETE é filiada na Federação Sindical Europeia da Indústria (*IndustriAll European Trade Union*) da Confederação Europeia de Sindicatos.

- 3- A Federação continuará e aprofundará os contatos regulares, a cooperação e as trocas de experiência com as organizações sindicais de todo o mundo, em particular com as do sector, e poderá vir a filiar-se noutras organizações sindicais internacionais.

CAPÍTULO III

Objetivos e competências

Artigo 11.º

A Federação tem por objetivos, em especial:

- a) Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses coletivos dos sindicatos filiados;
- b) Contribuir, em estreita cooperação com as restantes organizações sindicais, para a emancipação, a todos os níveis, da classe trabalhadora;
- c) Alicerçar a solidariedade entre todos os seus membros, contribuindo para o desenvolvimento da sua consciência política, social e sindical;
- d) Estudar as questões que interessam aos sindicatos filiados e procurar soluções para elas;
- e) Promover, organizar e apoiar ações conducentes à satisfação das justas reivindicações dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade democrática.

Artigo 12.º

À Federação compete, nomeadamente:

- a) Coordenar, dirigir e dinamizar a atividade sindical ao nível dos sectores, garantindo uma estreita cooperação entre os sindicatos filiados;
- b) Celebrar convenções coletivas de trabalho e participar na elaboração de outros instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;
- c) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quando solicitada para o efeito por outras organizações sindicais ou por organismos oficiais;
- d) Reclamar a aplicação e ou renovação das leis de trabalho e das convenções coletivas de trabalho, na perspectiva da defesa dos interesses dos trabalhadores;
- e) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos sindicatos filiados, bem como elaborar estudos e pareceres económicos sobre os problemas e situações do sector;
- f) Participar, em colaboração com outras organizações sindicais, na gestão e administração de instituições de carácter social que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;
- g) Intervir e participar ativamente na modernização e reestruturação dos sectores e das empresas no sentido da defesa dos interesses dos trabalhadores e das populações em geral;
- h) Participar na elaboração da legislação que diga respeito aos trabalhadores e ao sector, bem como no controlo da execução dos planos económico-sociais;
- i) Participar nos organismos estatais direta ou indiretamente relacionados com o sector e de interesse para os trabalhadores;

- j) Desenvolver os contatos e a cooperação com as organizações congéneres de outros países e, conseqüentemente, a solidariedade entre os trabalhadores de todo o mundo, em particular do sector, com respeito pelo princípio da independência de cada organização sindical;
- k) Promover iniciativas próprias ou em colaboração com outras associações sindicais e outras entidades públicas e privadas, com vista à formação profissional sindical das pessoas interessadas, nomeadamente a orientação e formação de jovens para os diversos empregos e de adultos tornada necessária pela evolução técnica ou novas orientações do mercado de trabalho e reconversão profissional;
- l) Apoiar e fomentar ações de reestruturação sindical, com vista ao reforço da organização e racionalização dos meios dos sindicatos e da Federação com vista a melhor servir os trabalhadores e no respeito integral dos órgãos competentes dos sindicatos envolvidos;
- m) Cooperar ou associar-se com organizações sindicais, cooperativas, recreativas, desportivas, culturais, de defesa do consumidor, do ambiente e outras cuja atividade seja do interesse dos trabalhadores;
- n) Apoiar e fomentar o exercício efetivo dos direitos fundamentais dos trabalhadores, nomeadamente o direito ao trabalho e à segurança no emprego, o direito às condições de trabalho dignas, o direito a uma remuneração justa e atualizada que assegure um nível de vida familiar decente, o direito a salário igual para um trabalho de valor igual, o direito ao repouso e ao lazer e a uma redução progressiva do horário de trabalho, o direito à segurança e à higiene no trabalho, o direito à liberdade e à atividade sindical e das comissões de trabalhadores, o direito à greve, o direito à negociação coletiva, os direitos de igualdade e de não discriminação de género, os direitos específicos das crianças adolescentes e mulheres, o direito à orientação e formação profissional, o direito à segurança social e à proteção da saúde;
- o) Coordenar e dirigir a participação sectorial nas instituições e iniciativas internacionais.

CAPÍTULO IV

Estrutura e organização

Artigo 13.º

A Federação é constituída pelos sindicatos nela filiados

Artigo 14.º

O sindicato é a associação sindical de base da Federação a quem compete a direção e dinamização de toda a atividade sindical no respetivo âmbito.

Artigo 15.º

A estrutura do sindicato e a sua organização e atividade assentam na participação ativa e direta dos trabalhadores desde o local de trabalho e desenvolvem-se a partir da organização sindical da empresa.

CAPÍTULO V

Dos sindicatos filiados

Artigo 16.º

Têm o direito de se filiar na Federação todos os sindicatos representativos dos trabalhadores das atividades referidas no artigo 1.º que aceitem os princípios fundamentais e prossigam os mesmos fins.

Artigo 17.º

A admissão de novos associados processar-se-á através de pedido escrito dirigido à direção nacional acompanhado de:

- a) Cópia da ata da assembleia geral donde conste a deliberação de adesão;
- b) Estatutos do sindicato;
- c) Declaração do número de trabalhadores sindicalizados no respetivo sindicato;
- d) Cópia da ata da eleição dos corpos gerentes do sindicato;
- e) Relatório e contas do último exercício.

Artigo 18.º

A aceitação ou recusa da filiação é da competência da direção nacional mas terá obrigatoriamente de ser sujeita a ratificação pelo plenário geral de sindicatos na primeira reunião que ocorrer após a deliberação da direção nacional.

Artigo 19.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- a) Ser eleito, eleger e destituir os órgãos da Federação nos termos presentes estatutos;
- b) Participar na vida da Federação a todos os níveis, local, regional e nacional, nomeadamente nas reuniões, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;
- c) Beneficiar da ação desenvolvida pela Federação em defesa dos interesses profissionais, económicos, sociais e culturais comuns a todos os trabalhadores ou dos seus interesses específicos;
- d) Ser informados de toda a atividade desenvolvida pela Federação;
- e) Deliberar sobre o orçamento e plano de atividades, bem como sobre o relatório e contas a apresentar pela direção nacional;

- f) Expressar os seus pontos de vista sobre todas as questões do interesse dos trabalhadores e formular livremente as críticas que tiverem por convenientes à atuação e às decisões dos diversos órgãos da Federação, mas sempre no seio das estruturas do movimento sindical e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;
- g) Definir livremente a sua forma de organização e funcionamento interno com respeito pelos princípios da defesa da unidade dos trabalhadores, da independência e da organização e da gestão democrática das associações sindicais;
- h) Exercer o direito de tendência de acordo com o disposto no artigo seguinte.

Artigo 20.º

Direito de tendência

- 1- A Federação, 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 exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito, em circunstância alguma, possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

Artigo 21.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Apoiar ativamente as ações da Federação na prossecução dos seus objetivos;
- b) Participar nas atividades da Federação e manter-se delas informado;
- c) Cumprir e fazer cumprir as deliberações dos órgãos estatutários tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- d) Agir solidariamente e em todas as circunstâncias na defesa dos interesses coletivos;
- e) Fortalecer a organização e a ação sindical na área da sua atividade, criando condições para a participação do maior número de trabalhadores no movimento sindical;
- f) Divulgar os princípios e os objetivos fundamentais do movimento sindical, com vista ao alargamento da sua influência, bem como divulgar as publicações da Federação;
- g) Pagar mensalmente a quotização nos termos fixados nos estatutos;
- h) Organizar, dirigir e apoiar a luta dos trabalhadores pela satisfação das suas reivindicações;
- i) Promover a aplicação prática das orientações definidas pela Federação e pela CGTP-IN;
- j) Comunicar à direção nacional, com a antecedência suficiente para que esta possa dar o seu parecer, as propostas de alteração aos estatutos e comunicar, no prazo de 20 dias, as alterações que vierem a ser introduzidas nos respetivos estatutos, bem como o resultado das eleições para os corpos gerentes, sempre que se verificarem, e, ainda, manter a Federação infor-

mada do número de trabalhadores que representa;

- k) Enviar, anualmente, à direção nacional, com a antecedência mínima de 20 dias sobre a data prevista para a sua aprovação, o projeto de orçamento e plano de atividades;
- l) Enviar anualmente à direção nacional, no prazo de 20 dias, após a sua aprovação pelo órgão competente, o orçamento e respetivo plano de atividades bem como o relatório e contas;
- m) Enviar à direção nacional todos os documentos e publicações de interesse, nomeadamente jornais e circulares.

Artigo 22.º

- 1- Aos sindicatos com mais de três meses de quotas em atraso serão suspensos todos os direitos consagrados nas alíneas *a)*, *b)*, *c)*, *d)* e *e)* do artigo 19.º
- 2- Todavia, se tal atraso for causado por sérias dificuldades económicas e financeiras, os sindicatos manterão os seus direitos desde que apresentem e cumpram um contrato-programa que seja aprovado pelo plenário geral de sindicatos.
- 3- Do contrato-programa deve constar obrigatoriamente:
 - a) Diagnóstico da situação económica e financeira do sindicato;
 - b) Medidas a implementar, de forma calendarizada, que conduzam ao equilíbrio financeiro e permitam o desenvolvimento pleno da atividade sindical, bem como o cumprimento pontual das obrigações do sindicato;
 - c) O contrato-programa terá a vigência anual e o sindicato fica obrigado à apresentação de balanços trimestrais sobre o cumprimento dos seus objetivos;
 - d) Em casos devidamente justificados, podem ser aprovados novos contratos-programa de um ano, renováveis até ao limite máximo de dois anos, findo os quais deve haver equilíbrio financeiro;
 - e) O contrato-programa será ajustado com o órgão dirigente da FESETE e será submetido à aprovação do plenário geral de sindicatos após o parecer do conselho fiscalizador;
 - f) O remanescente entre o valor da quotização devida e a acordada no contrato-programa será contabilizado como dívida à Federação.
- 4- É da competência do órgão dirigente da FESETE o direito de acesso e fiscalização da situação económica e financeira dos sindicatos que se encontrem na situação referida no n.º 1 deste artigo.
- 5- Aos sindicatos que se encontrem na situação referida no n.º 1 e cujo contrato-programa não seja aprovado, e àqueles que tendo visto o contrato aprovado entrem em incumprimento, ficarão sujeitos ao seguinte regime:
 - a) Nos 12 meses seguintes à suspensão poderão participar no plenário geral de sindicatos e no congresso, mas sem direito a voto;
 - b) Após 12 meses de suspensão deixarão de participar no plenário geral de sindicatos e no congresso.
- 6- Todas as despesas realizadas com sindicatos que estejam suspensos serão integralmente suportadas por estes, bem como o reembolso das despesas referidas no artigo 65.º aos dirigentes oriundos desse sindicato.

7- Perdem a qualidade de associados aqueles que:

- a) Se retirarem voluntariamente da Federação, mediante comunicação escrita à Direção Nacional com a antecedência mínima de 30 dias.
- b) Haja sido punidos com a pena de expulsão;
- c) Deixarem de ter personalidade jurídica, nomeadamente em resultado de medidas de reestruturação sindical ou de dissolução por vontade expressa dos associados;
- d) Estejam na situação de suspensão de direitos há mais de 24 meses.

Artigo 23.º

Os sindicatos devem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo nos casos de expulsão em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado pelo plenário geral de sindicatos na primeira reunião que ocorrer após o pedido e votado favoravelmente.

CAPÍTULO VI

Regime disciplinar

Artigo 24.º

Podem ser aplicadas aos sindicatos filiados as penas de repreensão, suspensão e expulsão.

Artigo 25.º

Incorrem na pena de repreensão os sindicatos que, de forma injustificada, não cumpram os presentes estatutos.

Artigo 26.º

- 1- Incorrem na pena de suspensão até 12 meses ou na de expulsão, consoante a gravidade da infração, os sindicatos que:
 - a) Reincidam na infração prevista no artigo anterior;
 - b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
 - c) Pratiquem atos lesivos dos direitos e interesses dos trabalhadores.
- 2- A sanção de expulsão apenas pode ser aplicada em caso de grave violação de deveres fundamentais.

Artigo 27.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sindicato seja dada possibilidade de defesa em adequado

processo disciplinar escrito.

Artigo 28.º

O poder disciplinar será exercido pela direção nacional, a qual poderá delegar numa comissão de inquérito constituída para o efeito. Da decisão cabe recurso para o primeiro plenário geral de sindicatos que vier a realizar-se.

CAPÍTULO VII
Órgãos da Federação

SECÇÃO I

Artigo 29.º

Os órgãos da Federação são:

- a) Congresso;
- b) Plenário geral de sindicatos;
- c) Direção nacional;
- d) Conselho fiscalizador.

SECÇÃO II

Congresso

Artigo 30.º

Natureza

O congresso é o órgão deliberativo máximo da Federação.

Artigo 31.º

Composição

- 1- O congresso é constituído pelos sindicatos filiados na Federação.
- 2- Caberá ao plenário geral de sindicatos decidir sobre a participação ou não no congresso de sindicatos não filiados. Em caso afirmativo participam em igualdade de direitos com os sindicatos filiados. à exceção das matérias definidas nas alíneas b), c) e d) do artigo 34.º.

Artigo 32.º

Representação

- 1- A representação dos sindicatos é proporcional ao número de trabalhadores nele filiados, de

acordo com o estabelecido no artigo 49.º, n.º 4.

- 2- O número de delegados a atribuir a cada sindicato será determinado pela aplicação da seguinte fórmula:
 - a) Até 1.000 trabalhadores filiados - 7 delegados;
 - b) Acima dos 1.000 trabalhadores filiados mais um delegado por cada fração de 150 trabalhadores, sendo as frações inferiores a 75 arredondadas por defeito e das superiores por excesso.
- 3- A fixação do número de delegados previsto no n.º 2 do presente artigo é efetuada pelo plenário geral de sindicatos até 60 dias antes da realização do congresso.

Artigo 33.º

Participação da direção nacional

Os membros da direção nacional participam no congresso como delegados de pleno direito.

Artigo 34.º

Competência

Compete exclusivamente ao congresso:

- a) Definir a linha de orientação da atividade da Federação e aprovar o seu programa de ação;
- b) Discutir, alterar e aprovar os estatutos;
- c) Eleger e destituir a direção nacional;
- d) Deliberar sobre a fusão, integração ou extinção, dissolução e conseqüentemente liquidação do património da Federação, bem como o destino dos respetivos bens.
- e) Deliberar sobre a filiação da Federação em organismos de grau superior e em organismos internacionais sindicais congêneres. Todavia, em caso de urgência manifesta, poderá o plenário geral de sindicatos deliberar sobre tal matéria.

Artigo 35.º

Reuniões

- 1- O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos em data a fixar pelo plenário, para exercer as atribuições previstas no artigo anterior.
- 2- O congresso reúne extraordinariamente:
 - a) Por deliberação do plenário;
 - b) Sempre que a direção nacional o entender necessário;
 - c) A requerimento dos sindicatos filiados representativos de, pelo menos, um terço dos trabalhadores sindicalizados nos sindicatos filiados.

Artigo 36.º

Data, local e ordem de trabalhos

- 1- A data do congresso, local de realização, bem como a sua ordem de trabalhos são fixadas pelo plenário geral de sindicatos.
- 2- No caso da reunião do congresso ser convocada nos termos da alínea c) do número 2 do artigo 35.º, a ordem de trabalhos deverá incluir, pelo menos, os pontos propostos pelos sindicatos requerentes.

Artigo 37.º

Convocação

A convocação do congresso nos termos do artigo anterior incumbe à direção nacional e deverá ser feita por carta enviada a todos os sindicatos filiados e por anúncio publicado num dos jornais de maior divulgação no território nacional, com a antecedência mínima de 60 dias ou de 30 dias, conforme se trate de uma reunião ordinária ou extraordinária, respetivamente.

Artigo 38.º

Regulamento

- 1- Para além do disposto nos presentes estatutos, e complementarmente aos mesmos, o plenário geral de sindicatos aprovará com, pelo menos, 60 dias de antecedência sobre a data do início do Congresso um conjunto de normas de natureza funcional.
- 2- Das normas referidas no número anterior constará, nomeadamente, o processo relativo à apresentação dos documentos a submeter à apreciação do congresso, à sua discussão, ao envio de propostas e respetivos prazos, por forma a assegurar a possibilidade dos trabalhadores participarem ativamente no congresso e a garantir aos Sindicatos o direito de apresentar propostas.

Artigo 39.º

Comissão organizadora

Os trabalhos de preparação e organização do congresso são da competência da direção nacional podendo, por deliberação do plenário, ser eleita uma comissão organizadora, a qual integrará obrigatoriamente a direção nacional.

Artigo 40.º

Mesa do congresso

- 1- A mesa do congresso será constituída pela direção nacional da Federação, que escolherá entre si quem presidirá.
- 2- Se o congresso destituir a direção nacional deverá imediatamente eleger uma mesa do congresso, constituída por, pelo menos, 5 delegados.

Artigo 41.º

Eleição da direção nacional

- 1- Podem apresentar ao congresso listas de candidatura para a direção nacional:
 - a) A direção nacional;
 - b) 10 % dos delegados ao congresso, não podendo os candidatos ser simultaneamente subscritores das listas.
- 2- As listas serão constituídas por dirigentes sindicais do sector e por delegados dos sindicatos filiados ao congresso, devendo cada uma delas ser composta por, pelo menos, 75 % de dirigentes sindicais pertencentes a diversos sectores de atividade.
- 3- Poderão integrar as listas de candidatura dirigentes sindicais e delegados ao congresso de sindicatos não filiados desde que a direção desse sindicato apresente e seja aprovado pelo plenário geral de sindicatos da Federação um protocolo de cooperação que inclua a proposta de filiação na Federação a submeter aos seus associados.
- 4- O processo eleitoral consta do regulamento eleitoral da direção nacional, Anexo I dos presentes estatutos.
- 5- A eleição é por voto direto e secreto, sendo eleita a lista que obtiver a maioria simples dos votos validamente expressos.

Artigo 42.º

Deliberações

- 1- O congresso só poderá deliberar validamente desde que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um dos seus delegados.
- 2- As deliberações são tomadas pela maioria simples dos votos, sendo o voto individual e público, salvo disposição em contrário.
- 3- A cada delegado cabe um voto não sendo permitido o voto por procuração ou por correspondência.

SECÇÃO III

Plenário geral de sindicatos

Artigo 43.º

Composição

- 1- O plenário é o órgão deliberativo entre congressos e é constituído pelos sindicatos filiados no pleno gozo dos seus direitos.
- 2- Poderão participar no plenário sindicatos não filiados, desde que o deliberem os sindicatos filiados, que deverão também definir a forma dessa participação. No entanto, os sindicatos não filiados não poderão votar as matérias referidas nas alíneas *c)*, *d)*, *e)*, *f)*, *g)*, *h)*, *i)*, *j)*, *l)*, *m)* e *n)* do artigo seguinte.
- 3- A representação de cada sindicato caberá aos corpos gerentes ou a delegados por si mandatados,

sócios dos respetivos sindicatos, devendo a representação fazer-se, salvo manifesta impossibilidade, por três ou mais membros.

Artigo 44.º

Competência

Compete ao plenário:

- a) Fixar a data e a ordem dos trabalhos do congresso;
- b) Definir e garantir a aplicação prática das medidas necessárias à correta execução das deliberações do congresso;
- c) Aprovar os pedidos de filiação;
- d) Apreciar os recursos interpostos das decisões da direção nacional em matéria disciplinar;
- e) Deliberar sobre a participação ou não nas reuniões do congresso e do plenário dos sindicatos não filiados e a forma dessa participação e a aprovação de protocolos de cooperação;
- f) Analisar, discutir e votar o regulamento do congresso e eleger a comissão organizadora;
- g) Aprovar anualmente o valor da quotização mensal a pagar pelos sindicatos filiados;
- h) Aprovar anualmente o relatório e contas apresentado pela direção nacional;
- i) Aprovar anualmente o orçamento e o plano de atividades apresentado pela direção nacional;
- j) Deliberar sobre a filiação em associações sindicais internacionais de acordo com o estipulado na alínea e) do artigo 34.º;
- k) Pronunciar-se sobre todas as questões que, não sendo da competência exclusiva do congresso, sejam submetidas à sua apreciação pela direção nacional ou por qualquer dos sindicatos participantes;
- l) Apreciar e deliberar em última instância os recursos interpostos das decisões da direção nacional;
- m) Apreciar a atuação da direção nacional ou dos seus membros;
- n) Proceder, em caso de necessidade, à substituição dos membros da direção nacional que suspenham ou perderem o seu mandato;
- o) Vigiar pelo cumprimento dos presentes estatutos;
- p) Fiscalizar a gestão e as contas da Federação;
- q) Eleger e destituir o conselho fiscalizador

Artigo 45.º

Reuniões

1- O plenário reúne em sessão ordinária:

- a) No último trimestre de cada ano, para os fins constantes das alíneas g) e i) do artigo anterior;
- b) No 1.º trimestre de cada ano, para os fins constantes na alínea h) do artigo anterior.

2- O plenário reúne em sessão extraordinária:

- a) Por deliberação do plenário;
 - b) Sempre que a direção nacional o entender necessário;
 - c) A requerimento de qualquer dos sindicatos filiados no pleno gozo dos seus direitos.
- 3- O plenário pode reunir sectorialmente, com poderes deliberativos, para apreciar situações sectoriais específicas mas não podendo as respetivas deliberações contrariar as decisões do congresso e do plenário geral de sindicatos.

Artigo 46.º

Convocação

- 1- A convocação do plenário é feita pela direção nacional com a antecedência mínima de oito dias, devendo incluir a ordem de trabalhos respetiva.
- 2- Em caso de urgência, devidamente justificada, a convocação do plenário pode ser feita com a antecedência mínima de vinte e quatro horas e através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz.
- 3- Compete aos responsáveis pela convocação do plenário apresentar a proposta da ordem de trabalhos.
- 4- No caso de a reunião do plenário ser convocada nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo anterior, a ordem de trabalhos deverá incluir os pontos propostos pelos sindicatos requerentes. A direção nacional responsabiliza-se por, no prazo máximo de oito dias, convocar o dito plenário

Artigo 47.º

Funcionamento

As reuniões do plenário têm início à hora marcada com a presença de qualquer número de sindicatos filiados.

Artigo 48.º

Mesa

A mesa do plenário é constituída pela direção nacional, que escolherá de entre si quem presidirá.

Artigo 49.º

Representação

- 1- As deliberações são tomadas por simples maioria de votos.
- 2- A votação será por sindicato e exprimirá a vontade coletiva dos seus representantes.
- 3- A representação dos Sindicatos no plenário geral de sindicatos é proporcional ao número de trabalhadores neles sindicalizados, através da aplicação da seguinte fórmula:
 - a) Sindicatos até 1000 associados têm direito a dois votos;
 - b) Sindicatos de 1001 a 1500 associados têm direito a três votos;

- c) Sindicatos de 1501 a 2000 associados têm direito a quatro votos;
 - d) Sindicatos com mais de 2000 associados, têm direito a quatro votos mais um voto por cada fração de 500 associados;
- 4- A determinação do número de trabalhadores filiados em cada sindicato, para cálculo do número de votos a que têm direito, será realizada com base nas quotizações sindicais registadas no penúltimo relatório e contas de cada sindicato.

SECÇÃO IV

Direção nacional

Artigo 50.º

Composição

- 1- A direção nacional é composta por um número de membros entre 13 e 19 eleitos pelo congresso.
- 2- Poderão ser convidados a participar nas reuniões da direção nacional, sem direito a voto, os/as coordenadores/as dos sindicatos filiados que não façam parte da direção nacional, para análise e debate de assuntos relevantes.

Artigo 51.º

Duração do mandato

A duração do mandato dos membros da direção nacional é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

Artigo 52.º

Competência

- 1- Compete, em especial, à direção nacional:
 - a) Dirigir e coordenar a atividade da Federação de acordo com a orientação definida pelo congresso e com as deliberações do plenário;
 - b) Dinamizar e acompanhar a aplicação das deliberações e orientações definidas pelos órgãos competentes, nos locais de trabalho e pelos sindicatos e suas estruturas;
 - c) Promover a discussão coletiva das grandes questões que forem sendo colocadas ao movimento sindical em geral e à Federação em particular, com vista à adequação permanente da sua ação em defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores;
 - d) Propor anualmente ao plenário o valor da quotização mensal a pagar pelos sindicatos filiados;
 - e) Elaborar anualmente o relatório e as contas, bem como o plano de atividades e orçamento, e enviá-los aos sindicatos e ao conselho fiscalizador até 15 dias antes do plenário para apreciação;
 - f) Apreciar a atividade desenvolvida por qualquer dos seus membros, nomeadamente a perda

do mandato;

- g) Apreciar os pedidos de filiação;
 - h) Assegurar o regular funcionamento e gestão da Federação;
 - i) Convocar o congresso;
 - j) Definir na sua primeira reunião as funções de cada um dos seus membros e aprovar o regulamento do seu funcionamento;
 - k) Convocar e presidir às reuniões do plenário geral de sindicatos e dos plenários sectoriais, bem como das comissões específicas;
 - l) Representar a Federação em juízo e fora dele;
 - m) Convidar à participação na reunião da direcção nacional, sem direito a voto, os coordenadores dos sindicatos filiados que não façam parte da direcção nacional, para análise e debate de assuntos relevantes;
 - n) Promover e convocar encontros, seminários e conferências, para debater e definir orientações sobre questões específicas;
 - o) Exercer o poder disciplinar previsto nos presentes estatutos.
- 2- Se assim o entender conveniente, na primeira reunião, poderá ser eleito, de entre os seus membros, um coordenador ou um secretário geral, com as funções que lhe forem definidas.
- 3- Se for julgado conveniente, poderá a direcção nacional constituir um secretariado para assegurar a gestão corrente no intervalo das suas reuniões, definindo as suas funções.
- 4- Poderão ser constituídos mandatários para a prática de certos e determinados atos, devendo fixar os âmbitos dos poderes conferidos.

Artigo 53.º

Reuniões, convocatórias e deliberações

- 1- A direcção nacional reúne sempre que necessário e, em princípio, pelo menos, uma vez por mês.
- 2- Reúne extraordinariamente:
- a) Por deliberação própria;
 - b) Sempre que o coordenador ou o secretário-geral e ou secretariado, caso sejam criados, o entendam necessário;
 - c) A requerimento de um terço dos seus membros.
- 3- a) A convocação das reuniões da direcção nacional incumbe ao coordenador ou secretário-geral e é enviada a todos os membros com a antecedência mínima de oito dias;
- b) Em caso de urgência, a convocação pode ser feita através do meio que se considerar mais eficaz e que a urgência permita.
- 4- a) As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos seus membros.
- b) A direcção nacional só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos membros.

Artigo 54.º

Substituição

- 1- No caso de ocorrer qualquer vaga (suspensão, demissão, perda de mandato), qualquer membro poderá ser substituído em plenário geral de sindicatos por eleição com voto secreto e sob proposta:
 - a) Da direção nacional;
 - b) Dos sindicatos filiados.
- 2- Perde o mandato o membro que:
 - a) Mudar para um sector de atividade não representado por esta Federação;
 - b) Deixar de ser sindicalizado em sindicato filiado ou participante nesta Federação;
 - c) Apresentar a sua demissão e esta seja aceite;
 - d) Ficar definitivamente impossibilitado de exercer as suas funções;
 - e) Atinja o número de faltas injustificadas às reuniões do órgão, previamente definidas no seu regulamento.
- 3- Da decisão de perda de mandato, cabe recurso, a interpor fundamentadamente por escrito e no prazo de 10 dias úteis, para o plenário geral de sindicatos, que o apreciará na primeira reunião que efetuar após a entrada do recurso.
- 4- Poderá perder o mandato, mediante deliberação do plenário geral de sindicatos:
 - a) O membro de sindicato que deixar de estar filiado na FESETE;
 - b) O membro eleito nos termos referidos no n.º 3 do artigo 41.º quando, no prazo fixado no protocolo, aprovado pelo plenário, o respetivo sindicato não se filiar na FESETE.

Artigo 55.º

Para obrigar a Federação em tudo o que não depender da deliberação do plenário geral de sindicatos são bastantes as assinaturas de dois membros designados da direção nacional.

SECÇÃO V

Conselho fiscalizador

Artigo 56.º

Composição

- 1- O conselho fiscalizador é constituído por três sindicatos eleitos, no primeiro plenário geral de sindicatos a seguir ao congresso, pelo período máximo de quatro anos.
- 2- Só poderão ser eleitos membros do conselho fiscalizador sindicatos filiados que cumpram todos os deveres estatutários.
- 3- O processo eleitoral do conselho fiscalizador consta do Anexo II dos presentes estatutos.

Artigo 57.º

Competência

Compete ao conselho fiscalizador:

- a) Fiscalizar a gestão e contas da Federação, mantendo o plenário informado sobre elas;
- b) Dar parecer sobre a política de quadros e sobre o estatuto remuneratório dos dirigentes sindicais do sector;
- c) Dar parecer sobre as dificuldades dos sindicatos filiados em pagarem pontualmente as quotizações, bem como sobre os contratos-programa de recuperação;
- d) Participar na análise da gestão e contabilidade dos sindicatos filiados nos termos referidos no artigo 64.º;
- e) Apresentar periodicamente ao plenário geral de sindicatos o relatório sobre as quotizações em dívida à Federação;
- f) Apreciar e dar parecer prévio à sua aprovação pelo plenário geral de sindicatos, anualmente, sobre o relatório e contas e sobre o plano de atividades e orçamento da Federação;
- g) Dar parecer sobre os assuntos da sua especialidade;
- h) Apresentar à direção sugestões de interesse para a vida da Federação;
- i) Apresentar periodicamente ao plenário geral de sindicatos o relatório da sua atividade.

Artigo 58.º

Definição de funções

O conselho fiscalizador, na sua primeira reunião após a eleição, deverá:

- a) Eleger, de entre os seus membros, o presidente;
- b) Definir as funções do presidente e de cada um dos seus membros, tendo em consideração a necessidade de assegurar o pleno exercício das suas competências.

Artigo 59.º

Reuniões

- 1- O conselho fiscalizador reúne sempre que necessário e, pelo menos, de seis em seis meses.
- 2- A convocação das reuniões não regulares incumbe ao presidente ou, no seu impedimento, a 2/3 dos seus membros.

Artigo 60.º

Deliberações

- 1- As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos seus membros.
- 2- O conselho fiscalizador só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

SECÇÃO VI
Comissões específicas

Artigo 61.º

Poderão ser criadas, na dependência direta da direção nacional, comissões especializadas com o objetivo de a habilitar a decidir sobre questões específicas e coadjuvá-la na ação para a sua resolução.

CAPÍTULO VIII

SECÇÃO I
Fundos

Artigo 62.º

- 1- Constituem fundos da Federação:
 - a) As quotizações;
 - b) As contribuições extraordinárias;
 - c) A prestação de serviços de interesse sindical;
 - d) As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas destinadas a angariação de fundos, bem como à prestação de serviços a sindicatos não filiados e a filiados com os direitos suspensos.
- 2- As receitas têm obrigatoriamente as seguintes aplicações:
 - a) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da atividade da Federação;
 - b) Contribuições para organismos nacionais e internacionais em que a FESETE esteja filiada.
- 3- As despesas correntes e de investimento de natureza sindical, incluindo as contribuições para organizações onde esteja filiada, devem ser cobertas pelas quotizações.

Artigo 63.º

Cotização

- 1- A quotização de cada sindicato não pode exceder 10 % da sua receita mensal proveniente de quotizações.
- 2- O valor da quotização mensal será determinado pelo plenário de sindicatos, mediante a apresentação de proposta da direção nacional, tendo em vista a cobertura das despesas correntes e eventuais investimentos a realizar.
- 3- A quotização deverá ser enviada à Federação até ao dia 20 do mês seguinte àquela a que respeita.

Artigo 64.º

Gestão administrativa e financeira

A fim de avaliar a situação e propor a adoção de medidas que se mostrem necessárias, a Federação poderá analisar a gestão e contabilidade dos sindicatos filiados, desde que lhes seja solicitado por estes ou quando o considere necessário e, neste caso, tenha o acordo das respetivas direções.

SECÇÃO II

Estatuto remuneratório dos dirigentes

Artigo 65.º

- 1- Os dirigentes sindicais não podem ser prejudicados nem beneficiados economicamente com o exercício das suas funções, devendo ser reembolsados das despesas efetuadas em representação da Federação de acordo com as normas a definir pela direção nacional.
- 2- Cabe ao conselho fiscalizador dar prévio parecer sobre o estatuto remuneratório dos dirigentes e ao regulamento de reembolso das importâncias despendidas no desempenho de funções.

CAPÍTULO IX

Alteração, fusão e dissolução

Artigo 66.º

- 1- Os presentes estatutos só podem ser alterados pelo congresso.
- 2- A deliberação de alteração é tomada por maioria simples de votos.

Artigo 67.º

- 1- A fusão e dissolução da Federação só pode ser deliberada em reunião do congresso expressamente convocada para o efeito.
- 2- As deliberações relativas à fusão e à dissolução terão de ser aprovadas pelos sindicatos filiados que representam, pelo menos, três quartos do número de trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados.
- 3- O congresso que deliberar a fusão e a dissolução da Federação deverá obrigatoriamente definir os termos em que estes se processarão, proceder à liquidação do património e definir o destino dos respetivos bens.

CAPÍTULO X

Símbolo e bandeira da Federação

Artigo 68.º

- 1- O símbolo da Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE é constituído por uma pele de cor castanho-clara, tendo ao centro uma máquina de costura de cor preta, ladeada à esquerda por um cone de fio de cor azul, à direita por uma roda dentada de cor amarela, na parte interior uma peça de pano branca.
- 2- A bandeira é em tecido vermelho, tendo ao centro o símbolo descrito no número anterior e tendo na parte superior o nome da Federação e na parte inferior «Unidos e Organizados Vencemos».

CAPÍTULO XI

Disposições finais

Artigo 69.º

Os casos omissos e as dúvidas resultantes da aplicação dos presentes estatutos serão resolvidos por deliberação da direção nacional a ratificar na primeira reunião do plenário geral de sindicatos que se suceder àquela resolução.

Artigo 70.º

As presentes alterações aos estatutos aprovadas no 11.º congresso realizado no dia 21 de fevereiro de 2013, entram imediatamente em vigor.

ANEXO I

Regulamento eleitoral da direção nacional

Artigo 1.º

- 1- A organização do processo eleitoral compete a uma comissão eleitoral constituída por três elementos da mesa do congresso ou seus representantes e por um representante de cada uma das listas concorrentes.
- 2- Os membros que integram as listas de candidaturas concorrentes às eleições não poderão fazer parte da comissão eleitoral.

Artigo 2.º

- 1- Compete à comissão eleitoral
 - a) Organizar o processo eleitoral;

- b) Verificar a regularidade das candidaturas;
 - c) Promover a feitura e distribuição dos boletins de voto aos participantes na votação;
 - d) Constituir as mesas de voto;
 - e) Fiscalizar o ato eleitoral;
- 2- Compete ainda à comissão eleitoral assegurar a igualdade de oportunidades e a imparcialidade no tratamento das listas concorrentes à eleição.

Artigo 3.º

- 1- A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa do congresso da lista contendo a designação dos membros a eleger e acompanhada de:
- a) Identificação completa dos seus componentes (nome, idade, número e data do B.I., profissão, empresa onde trabalha, morada, sindicato em que está filiado);
 - b) Declaração individual ou coletiva de aceitação da candidatura;
 - c) Identificação do seu representante na comissão eleitoral;
 - d) Documento contendo o nome, assinatura e qualidade dos subscritores da lista.
- 2- O prazo para apresentação das candidaturas à mesa do congresso termina duas horas e meia antes do ato eleitoral.

Artigo 4.º

- 1- A comissão eleitoral verificará a regularidade das candidaturas até uma hora após o encerramento do prazo para entrega das listas.
- 2- Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades ou deficiências, a documentação será devolvida ao 1.º subscritor da lista em falta, que deverá promover o saneamento de tais irregularidades ou deficiências, no prazo de 30 minutos.
- 3- Findo o prazo referido no número anterior a comissão eleitoral decidirá, nos 30 minutos subsequentes pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

Artigo 5.º

A comissão eleitoral procederá, por sorteio, à atribuição de letras a cada uma das listas de candidatura concorrentes às eleições.

Artigo 6.º

As listas de candidaturas concorrentes às eleições serão distribuídas aos delegados participantes no congresso e afixadas no local onde se realizar o congresso.

Artigo 7.º

Os boletins de voto serão editados pela comissão eleitoral, devendo ser em papel branco e liso, não transparente e sem marcas ou sinais exteriores.

Artigo 8.º

Cada boletim de voto conterà impressa a designação do congresso, o ato a que se destina e as letras correspondentes a cada uma das listas de candidaturas concorrentes às eleições, onde os participantes inscreverão, mediante uma cruz, o seu voto.

Artigo 9.º

São nulos os boletins de voto que contenham qualquer anotação ou sinal para além do mencionado no artigo anterior.

Artigo 10.º

A identificação dos eleitores será feita mediante a apresentação do seu cartão de delegado ao congresso.

Artigo 11.º

Os cadernos eleitorais são constituídos pelos delegados ao congresso.

Artigo 12.º

- 1- Após a identificação de cada delegado participante na eleição, ser-lhe-á entregue o boletim de voto.
- 2- Inscrito o seu voto, o delegado participante entregá-lo-á ao presidente da mesa de voto, dobrado em quatro, que, por sua vez, depositá-lo-á na urna.
- 3- Em caso de inutilização do boletim de voto, o delegado participante devolverá à mesa o boletim inutilizado, devendo esta entregar-lhe um novo boletim de voto.

Artigo 13.º

Funcionarão onde decorrer o congresso tantas mesas de voto quantas a comissão eleitoral conside-

rar necessárias para o bom andamento do processo eleitoral.

Artigo 14.º

Cada mesa de voto será constituída por um representante da comissão eleitoral, que presidirá e por um escrutinador e, ainda, por um representante de cada uma das listas concorrentes às eleições.

Artigo 15.º

Terminada a votação, proceder-se-á, em cada mesa, à contagem dos votos, elaborando-se, de imediato, a ata dos resultados que será devidamente assinada pelos membros da mesa e entregue à comissão eleitoral.

Artigo 16.º

Após a receção das atas de todas as mesas de voto, a comissão eleitoral procederá ao apuramento final, proclamando, seguidamente, os resultados finais e a lista vencedora.

Artigo 17.º

A comissão eleitoral elaborará a ata final da eleição que entregará à mesa do congresso.

Artigo 18.º

A comissão eleitoral dará pose à Direção Nacional eleita no prazo de quinze dias, a contar da data da respetiva eleição.

ANEXO II

Regulamento eleitoral do conselho fiscalizador

Artigo 1.º

Listas de candidaturas

- 1- Os membros do conselho fiscalizador são eleitos por listas.
- 2- Podem apresentar listas de candidaturas para o conselho fiscalizador:
a direção nacional;
um mínimo de três sindicatos.
- 3- Nenhum candidato poderá integrar mais de que uma lista.

Artigo 2.º

Organização do processo eleitoral

A organização do processo eleitoral compete a uma comissão eleitoral, constituída por três membros da direção nacional e por ela designados e ainda por um representante de cada uma das listas concorrentes.

Artigo 3.º

Apresentação das candidaturas

A apresentação das candidaturas consiste na entrega à comissão eleitoral da lista, até trinta minutos após o início dos trabalhos do plenário geral de sindicatos, contendo a denominação dos sindicatos candidatos, bem como o nome dos respetivos representantes a eleger, acompanhada da declaração de aceitação da candidatura e assinada pelo proponente ou proponentes devidamente identificados, não podendo integrar mais de um representante efetivo e um representante suplente por sindicato, nem membros da direção nacional.

Artigo 4.º

Cadernos eleitorais

Os cadernos eleitorais são constituídos pela lista de presenças no plenário geral de sindicatos.

Artigo 5.º

Votação

- 1- A votação é por voto direto e secreto.
- 2- Cada boletim de voto conterà impresso o ato a que se destina e as letras correspondentes a cada uma das listas de candidaturas concorrentes às eleições, e à frente de cada uma das letras será impresso um quadrado, onde os participantes inscreverão, mediante uma cruz, o seu voto.
- 3- São nulos os boletins de voto que contenham qualquer anotação ou sinal para além do mencionado no número anterior.
- 4- A votação será por sindicato, nos termos do artigo 49.º dos estatutos.
- 5- Após a identificação do representante de cada sindicato participante na eleição, ser-lhe-ão entregues tantos boletins de voto, quanto o número de votos a que tem direito.

Artigo 6.º

Mesa de voto

- 1- Funcionarão no local onde decorrer o plenário de sindicatos tantas mesas de voto quantas forem necessárias para o bom andamento do processo eleitoral.
- 2- Cada mesa será constituída por um representante da comissão eleitoral, que presidirá, por um escrutinador e, ainda, por um representante de cada uma das listas concorrentes às eleições.

Artigo 7.º

Apuramento dos resultados

- 1- Terminada a votação proceder-se-á, em cada mesa, à contagem dos votos, elaborando-se de imediato a ata dos resultados que será devidamente assinada pelos membros da mesa e entregue à comissão eleitoral, para o processo eleitoral.
- 2- Após a receção das atas de todas as mesas de voto, proceder-se-á ao apuramento final, proclamando-se os resultados finais e a lista vencedora.

Artigo 8.º

Preenchimento de vagas

O preenchimento de vagas decorrentes, nomeadamente de membro ou membros do conselho fiscalizador deixarem de pertencer aos corpos gerentes dos sindicatos eleitos ou de os respetivos sindicatos registarem um atraso superior a três meses no pagamento da quotização à federação e não suprido no prazo de 30 dias, será feita pelo plenário de sindicatos, nos termos do disposto na presente secção.

Registado em 18 de julho de 2013, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 47, a fls 156 do livro n.º 2.

Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC - Alteração

Alteração aprovada em 18 de julho de 2013, com última publicação de estatutos no [*Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 13, de 15 de julho de 1997](#).

CAPÍTULO I

Das disposições gerais

Artigo 1.º

Designação, natureza e âmbito

- 1- O Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil, adiante designado por SNPVAC ou Sindicato, é a associação sindical representativa dos trabalhadores nele filiados, e que exerçam a

atividade profissional referida no número seguinte, em consonância com os presentes estatutos.

- 2- O Sindicato representa os trabalhadores que exerçam a profissão de tripulante de cabine em empresas com sede, base ou representação em território nacional.
- 3- O Sindicato representa ainda, com as restrições constantes no n.º 2 do artigo 9.º (Manutenção da qualidade de sócio), todos os ex-tripulantes que se encontrem na situação de pré-reformados e reformados.
- 4- O Sindicato é dotado de personalidade jurídica, administração e funcionamentos autónomos, abrangendo todo o território nacional.

Artigo 2.º

Sede e delegações

- 1- O Sindicato tem a sua sede na Avenida Almirante Gago Coutinho n.º 90, 1700 - 031 Lisboa, freguesia de São João de Brito, concelho de Lisboa.
- 2- O Sindicato, sempre que entender necessário à prossecução dos seus fins, poderá criar, e apenas por deliberação da assembleia geral, delegações ou outras formas de representação noutras localidades.

CAPÍTULO II

Dos princípios fundamentais

Artigo 3.º

Princípios

- 1- O Sindicato:
 - a) Rege a sua ação pelos princípios do sindicalismo democrático e da solidariedade entre todos os associados, baseado na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos estatutários e na participação ativa dos associados em todos os aspetos da atividade sindical;
 - b) Rege-se por estatutos e regulamentos por ele aprovados, elege livre e democraticamente os titulares dos corpos sociais de entre os associados, e organiza a sua gestão e atividade;
 - c) Defende e promove por todos os meios ao seu alcance os interesses individuais e coletivos dos associados, enquanto decorram da sua condição de trabalhador, sem prejuízo do interesse coletivo;
 - d) Exerce a sua atividade com total independência relativamente ao patronato, ao Estado, confissões religiosas, partidos e outras associações políticas ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical, sendo proibido o financiamento destes ao Sindicato;
 - e) Reconhece, defende e pratica o princípio da liberdade sindical, que garante a todos os tripulantes de cabine o direito de se sindicalizarem, sem distinção de opiniões políticas, concepções filosóficas ou crenças religiosas.
 - f) Está sujeito ao regime geral do direito de associação em tudo o que não contrarie a Lei ou a natureza específica da autonomia sindical.
- 2- A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna do Sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados, nomeadamente no que respeita à eleição

e destituição dos seus dirigentes e à livre expressão de todos os pontos de vista existentes no seio dos associados, devendo, após discussão, a minoria aceitar a decisão da maioria.

CAPÍTULO III

Dos fins e competências

Artigo 4.º

Fins e competências

O Sindicato tem por fins, nomeadamente os seguintes:

- a) Negociar e celebrar Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho;
- b) Participar na elaboração da Legislação do Trabalho, assim como dar parecer sobre assuntos do trabalho ou outros assuntos da sua especialidade;
- c) Fiscalizar a aplicação das Leis de Trabalho e dos Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho;
- d) Alicerçar e defender a maior unidade e solidariedade entre todos os associados, desenvolvendo a sua consciência sindical;
- e) Divulgar os princípios e as atividades que o Sindicato e o movimento sindical desenvolvam;
- f) Gerir ou participar na gestão, em colaboração com outras organizações sindicais, das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses laborais dos associados, quando previstas em legislação;
- g) Apoiar as organizações representativas dos trabalhadores, designadamente a comissão de trabalhadores ou outra que seja constituída para os mesmos fins;
- h) Promover e organizar ações conducentes à conquista das justas reivindicações dos seus associados e, nesse sentido, declarar a greve;
- i) Prestar apoio e assistência sindical, jurídica, judiciária ou outra, a título gratuito, aos seus Associados quando decorram de conflitos emergentes das relações laborais, nos termos definidos no artigo 6.º (Apoio jurídico ou judiciário);
- j) O Sindicato poderá filiar-se ou desfiliar-se em organizações sindicais nacionais ou internacionais, mediante deliberação da assembleia geral;
- k) Iniciar e intervir nos processos judiciais e em procedimentos administrativos quanto a interesses dos seus associados, nos termos da Lei;
- l) Participar nos processos de reestruturação das empresas, especialmente no respeitante a ações de formação ou quando ocorra alterações das condições de trabalho;
- m) Declarar a greve e suspendê-la.

Artigo 5.º

Meios

Para a prossecução dos seus fins, o SNPVAC deve:

- a) Criar e dinamizar uma estrutura sindical que garanta uma estreita e contínua ligação entre

todos os Associados e destes com os dirigentes;

- b) Determinar e receber a quotização dos seus associados, assegurando a sua boa gestão, bem como assegurar o pagamento das contribuições estatutárias, quando devidas às organizações de que é membro;
- c) Estabelecer laços de cooperação com outras organizações profissionais ou sindicais, nacionais ou internacionais;
- d) Assegurar a informação aos seus associados, de forma periódica, promovendo a publicação de jornais, boletins ou circulares, a realização de reuniões e afins;
- e) Desencadear formas concretas de luta quando se demonstrarem necessárias à obtenção dos seus fins, nomeadamente decretando greves locais ou nacionais;
- f) Promover a condição de associado junto dos tripulantes para alargar a sua influência e a do movimento sindical.

Artigo 6.º

Apoio jurídico ou judiciário

Nos termos da alínea i) do artigo 4.º (Fins e competências) destes estatutos, compete ao SNPVAC dar apoio jurídico e judiciário a todos os seus associados nos termos seguintes:

- 1- O apoio jurídico consiste no aconselhamento e informação de carácter jurídico de âmbito laboral ou social, prestado gratuitamente por advogado disponibilizado pelo Sindicato.
- 2- O apoio judiciário visa a disponibilização, por parte do SNPVAC, e apenas pelos advogados que prestam apoio jurídico no Sindicato, para interposição ou contestação de ações de índole laboral ou de acidentes de trabalho, no qual sejam partes os seus associados.
- 3- Será decidido pela direção o apoio (pagamento integral ou comparticipação) a prestar aos associados nas despesas do tribunal, taxas de justiça, multas ou outras, assim como nas despesas extrajudiciais inerentes aos processos que correm por conta dos interessados.
- 4- Excetuam-se do disposto dos números anteriores as ações coletivas nas quais seja parte o SNPVAC, em nome dos seus associados, quando estas sejam do interesse não só daqueles mas, também, de interesse sindical mais geral ou estratégico, sendo que neste caso o Sindicato cobrirá todas as despesas processuais.
- 5- Esta matéria será objeto de regulamentação interna.

CAPÍTULO IV

Dos associados

SECÇÃO I

Filiação

Artigo 7.º

Filiação

Têm o direito de se filiar no Sindicato, todos aqueles que estejam nas condições previstas no artigo

1.º (Designação, natureza e âmbito) dos presentes estatutos.

Artigo 8.º

Admissão

- 1- A filiação é da competência da direção e a sua decisão deve ser proferida no prazo máximo de 7 dias consecutivos.
- 2- No ato da inscrição, a direção exigirá documentos comprovativos da qualidade de tripulante de cabine ou uma prova da sua situação, nos casos referidos no número 3 do artigo 1.º (Designação, natureza e âmbito).
- 3- Qualquer admissão baseada em documentos e/ou declarações que se comprovem ser falsas será considerada nula e sem efeito.

Artigo 9.º

Manutenção da qualidade de sócio

- 1- Mantêm a qualidade de associados:
 - a) Os associados que se encontrem na situação de licença sem vencimento, enquanto se mantiver essa situação e que não exerçam qualquer outra profissão;
 - b) Os associados que rescindam os seus contratos de trabalho e que não passem a exercer qualquer outra profissão;
 - c) Os associados que involuntariamente perderem a sua licença de voo ou que se encontrem na situação de desempregados e que não passem a exercer qualquer outra profissão;
 - d) Os associados requisitados pelo Estado;
 - e) Os associados que passarem à situação de pré-reforma ou de reforma.
- 2- Nas assembleias gerais sempre que a ordem de trabalhos mencionar qualquer tipo de situações laborais, os Associados referidos no número anterior apenas poderão expressar-se verbalmente, não podendo apresentar requerimentos, propostas, moções ou votar.

Artigo 10.º

Associado honorário e associado de mérito

A assembleia geral, por proposta da direção, de 200 ou 10 % dos associados do SNPVAC, pode atribuir os títulos de:

- a) Associado honorário aos indivíduos que tenham prestado importantes serviços à Aviação Civil Nacional ou a este Sindicato, bem como aos nacionais e estrangeiros que tenham contribuído para o desenvolvimento da Aviação Civil Mundial;
- b) Associado de mérito, aos associados que se distingam por serviços relevantes prestados ao Sindicato, à classe ou à Aviação Civil.

SECÇÃO II

Direitos e deveres dos associados

Artigo 11.º

Direitos

- 1- São direitos dos associados:
 - a) Beneficiar das regalias estabelecidas pelo Sindicato que, em cada momento, se encontrem em vigor;
 - b) Receber gratuitamente um exemplar dos estatutos, o regulamento da assembleia, o cartão de identificação e o Instrumento de Regulamentação Coletiva em vigor;
 - c) Participar na vida do Sindicato, nomeadamente nos debates e deliberações da assembleia geral, usando o seu direito de expressão e requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;
 - d) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos previstos nos presentes estatutos;
 - e) Reclamar perante a direção e recorrer para a assembleia geral dos atos lesivos dos seus interesses como associado, ou que julgue constituírem infração aos estatutos;
 - f) Ser informado de toda a atividade sindical;
 - g) Ser esclarecidos das dúvidas existentes tendo acesso às contas, orçamentos e a todos os documentos desde que não classificados como confidenciais;
- 2- São considerados documentos confidenciais os assim qualificados pela direção ou recebidos pelo Sindicato e que como tal tenham sido classificados na origem.
- 3- É garantido a todos os associados o direito de tendência nos termos previstos nestes estatutos e de acordo com o estabelecido no Anexo I (Regulamento de tendências) que faz parte integrante dos presentes estatutos.

Artigo 12.º

Deveres

- 1- São deveres dos associados:
 - a) Participar nas atividades do Sindicato e manter-se delas informados, nomeadamente participando nas reuniões da assembleia geral ou grupos de trabalho e desempenhando as funções para que forem eleitos ou nomeados;
 - b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e regulamentos internos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os mesmos;
 - c) Apoiar ativamente as ações do Sindicato na prossecução dos seus fins;
 - d) Divulgar os princípios fundamentais e os fins 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 coletivos;
 - f) Fortalecer a ação sindical nos locais de trabalho e a respetiva organização sindical, incentivando a participação do maior número de tripulantes na atividade sindical;
 - g) Comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de 30 dias consecutivos, a mudança de residên-

cia e qualquer alteração da sua situação profissional ou dos dados constantes no seu processo individual;

- h) Desempenhar com zelo e assiduidade as funções para que foi eleito ou designado;
- i) Pagar mensalmente a quotização, no valor de 1,5 % da sua remuneração ilíquida mensal, constante em cada recibo de vencimento, salvo nos casos seguintes:
 - ii) Os associados na situação de desemprego involuntário são dispensados de pagar a sua quota pelo período de 6 meses e desde que não exerçam qualquer outra profissão;
 - iii) Os associados na situação de reforma pagarão uma quota mensal no valor de 0,5 % da pensão total de reforma;
 - iiii) Os associados honorários e de mérito ficam dispensados de pagamento de quota.

SECÇÃO III

Perda da qualidade de associado

Artigo 13.º

Perda da qualidade de associado

Excetuando os associados que se encontrarem na situação de pré-reforma ou reforma, perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:

- a) Deixarem de exercer a atividade profissional de tripulante de cabine;
- b) Deixarem de pagar as quotas devidas durante três meses consecutivos e que, depois de notificados por carta registada com aviso de receção, para a regularização do respetivo pagamento, o não fizerem no prazo de 30 dias consecutivos após a receção do aviso;
- c) Sejam punidos com a pena de expulsão;
- d) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação por escrito à direção.

Artigo 14.º

Readmissão

- 1- A readmissão de associados é da competência da direção.
- 2- Da recusa da readmissão cabe recurso para o presidente da mesa da assembleia geral.
- 3- Os associados a quem tenha sido aplicada a pena de expulsão só poderão ser readmitidos por decisão da assembleia geral.

CAPÍTULO V

Do regime disciplinar

Artigo 15.º

Procedimento disciplinar

- 1- O poder disciplinar é exercido pela direção que obrigatoriamente e para o efeito, delegará a

competência para a instrução do processo numa comissão disciplinar eleita pela assembleia geral, que exercerá as suas funções a título gratuito.

- 2- Caberá a esta comissão instaurar o processo prévio de averiguações, elaborar a nota de culpa, receber a defesa, ordenar as diligências probatórias, apreciar a prova e elaborar um relatório final com o seu parecer, o qual apresentará à direção.
- 3- Para o cumprimento dos requisitos jurídicos inerentes ao exercício das suas funções pode a comissão disciplinar consultar um dos assessores jurídicos do Sindicato.
- 4- O processo compõe-se pela fase de instrução e pela fase de aplicação da sanção, e reveste, sempre, natureza escrita.
- 5- A fase de instrução tem a duração máxima de 30 dias consecutivos.
- 6- A instrução integra todas as diligências requeridas pela comissão disciplinar, e requeridas pelo associado arguido, com exceção das manifestamente dilatórias, terminando com a elaboração da nota de culpa.
- 7- A nota de culpa deverá conter, sob pena de nulidade, as circunstâncias de tempo, modo e lugar, que permitem sustentar a aplicação da sanção disciplinar ao associado arguido.
- 8- A nota de culpa deverá ser sempre reduzida a escrito, nela contendo os fatos acusatórios, por modo concreto e especificado, e será notificada ao associado arguido, por carta registada com aviso de receção ou, em alternativa, através de protocolo.
- 9- Após a receção da nota de culpa, nos termos do número anterior, o associado arguido dispõe de quinze dias úteis para consulta do processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para esclarecer os fatos e a sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade sem prejuízo da exceção consagrada no número 6.
- 10- Por cada fato que pretende provar, o associado arguido só pode apresentar três testemunhas, num máximo de dez no total.
- 11- A defesa escrita deve ser remetida à comissão de disciplina por uma das formas previstas no número 8.
- 12- A decisão da comissão de disciplina será obrigatoriamente emitida e remetida à direção no prazo máximo de sete dias consecutivos após a conclusão da última diligência probatória, devendo a direção proferir a sua decisão nos dez dias consecutivos imediatamente seguintes.
- 13- Tratando-se de pena de expulsão, os autos serão remetidos ao presidente da mesa da assembleia geral, no prazo de oito dias consecutivos, sendo o associado arguido notificado dessa situação.
- 14- No caso do número precedente o presidente da mesa da assembleia convocará uma assembleia geral extraordinária, no prazo máximo de trinta dias consecutivos a partir da receção dos autos e/ou notificação ao associado.
- 15- A comissão disciplinar será ressarcida das perdas salariais, que venha a sofrer no exercício das suas funções, nas mesmas condições aplicadas aos corpos gerentes.

Artigo 16.º

Sanções aplicáveis

Podem ser aplicadas aos associados as seguintes sanções:

- a) Advertência

- b) Repreensão
- c) Suspensão
- d) Expulsão

Artigo 17.º

Aplicação das sanções

- 1- Incorrem nas sanções referidas no artigo anterior, consoante a gravidade da infração, os associados que:
 - a) Não cumpram, de forma injustificada, os deveres previstos no artigo 12.º (Deveres);
 - b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
 - c) Pratiquem atos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato ou dos tripulantes de cabine;
 - d) Cometam infrações às normas estatutárias ou de regulamentos internos;
 - e) Lancem, por qualquer meio, o descrédito sobre o Sindicato;
 - f) Injuriem ou difamem os titulares dos corpos gerentes .
- 2- A aplicação das sanções disciplinares é da competência da direção, salvo a da expulsão que é da exclusiva competência da assembleia geral, mediante proposta daquela.
- 3- A suspensão poderá ser de 3 a 24 meses.
- 4- São circunstâncias atenuantes a reparação, por modo idóneo, da conduta infracionária adotada; e constitui circunstância agravante a reincidência.
- 5- De todas as sanções aplicadas será dado conhecimento, por escrito, ao associado arguido e realizada a respetiva publicidade através de comunicado da direção ou, no caso de expulsão, do presidente da mesa da assembleia geral.

Artigo 18.º

Garantias de defesa em processo disciplinar

- 1- Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado arguido sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar que seguirá os termos do processo disciplinar previsto na legislação de trabalho com as necessárias adaptações.
- 2- A falta de contestação não implica a confissão dos fatos.

Artigo 19.º

Recurso

- 1- Das sanções previstas nas alíneas a) a c) do artigo 16.º (Sanções aplicáveis) cabe recurso para a assembleia geral, a interpor junto da respetiva mesa no prazo de 12 dias consecutivos a contar da data da notificação daquela decisão.

- 2- O presidente da mesa convocará uma assembleia geral, no prazo máximo de 30 dias consecutivos, para apreciar e deliberar sobre o recurso em questão.

CAPÍTULO VI

Dos órgãos do Sindicato

SECÇÃO I

Organização administrativa

Artigo 20.º

Órgãos do Sindicato

- 1- Os órgãos administrativos do Sindicato são a assembleia geral e os corpos gerentes.
- 2- Os corpos gerentes do Sindicato são a mesa da assembleia geral, a direção e o conselho fiscal.
- 3- A assembleia geral pode dividir-se em secção de Empresa:
 - a) Fazem parte integrante de cada secção de Empresa todos os associados que tenham um vínculo laboral à mesma Empresa, independentemente de exercerem cargos sindicais;
 - b) Estas secções de Empresa têm autonomia de reunião ou de assembleia deliberativa, regendo-se esta pelas normas expressas constantes nas Subsecções II (Assembleia geral extraordinária) e III (Assembleia geral de emergência) dos presentes estatutos, não podendo a ordem de trabalhos versar sobre assuntos gerais ou específicos a outras Empresas.

Artigo 21.º

Eleição dos corpos gerentes

- 1- Os membros dos corpos gerentes são eleitos pela assembleia geral de entre os associados do Sindicato, no pleno gozo e exercício dos seus direitos sindicais, com as quotas em dia e de acordo com o processo estabelecido nestes estatutos.
- 2- Os associados que tenham sido eleitos para qualquer órgão do sindicato e que se encontrem nas situações previstas nas alíneas a) a e), do n.º 1 do artigo 9.º (Manutenção da qualidade de sócio) dos presentes estatutos, deixarão de exercer as suas funções nos órgãos sociais.
- 3- Não podem concorrer aos corpos gerentes os associados que:
 - a) Exerçam as funções referidas no n.º 2 do artigo 1.º (Designação, natureza e âmbito), há menos de 12 meses;
 - b) Sejam delegados sindicais;
 - c) Desempenhem nas empresas onde prestam trabalho, cargos que pela sua natureza possam provocar decisões lesivas dos interesses dos trabalhadores ou suscetíveis de pôr em risco a confiança que os trabalhadores devem depositar nos corpos gerentes.
 - d) Exerçam cargos de direção em partidos políticos ou instituições religiosas;
 - e) Não tenham exercido efetivas funções de tripulante de cabine, consecutivamente, nos 12 meses imediatamente anteriores à apresentação das listas concorrentes à eleição, exceto se o não exercício tiver sido devido a motivos de doença, acidente de trabalho, gravidez, licen-

ça por adoção e licença parental inicial ou complementar e os demais direitos decorrentes da Lei.

Artigo 22.º

Duração do mandato dos corpos gerentes

- 1- A duração do mandato dos corpos gerentes é de três anos, apenas podendo ser reeleitos por mais um mandato.
- 2- Considera-se uma nova lista aquela que apresentar alteração em 2/3 dos elementos efetivos e 1/3 dos elementos suplentes.

Artigo 23.º

Exercício dos cargos

- 1- O exercício dos cargos sindicais é gratuito.
- 2- Os membros dos corpos gerentes que por motivo do desempenho das suas funções sindicais tenham a sua retribuição mensal reduzida, têm direito ao reembolso, pelo Sindicato, das quantias correspondentes ao prejuízo comprovado em relação à média dos trabalhadores do mesmo sector da sua empresa.

Artigo 24.º

Suspensão, destituição e demissão dos órgãos do Sindicato

- 1- Os membros dos corpos gerentes podem, em qualquer altura, total ou parcialmente, ser destituídos ou suspensos pela assembleia geral, desde que esta haja sido convocada expressamente para este efeito.
- 2- No caso de suspensão, demissão ou destituição de um ou mais membros dos corpos gerentes, a sua substituição será feita pelo presidente da mesa da assembleia geral, mediante proposta dos membros efetivos dos diferentes órgãos, de entre os suplentes eleitos para os respetivos corpos se tal for necessário e enquanto durar a suspensão.
- 3- No caso de destituição total de um ou mais dos corpos gerentes, a assembleia geral que a deliberou procederá, imediatamente, à eleição das comissões necessárias para exercer provisoriamente a gestão do sindicato e dos seus assuntos correntes.
- 4- No caso do número anterior deverá proceder-se à organização de eleições extraordinárias a realizar no prazo máximo de 60 dias consecutivos após a destituição, pelo processo eleitoral definido nestes estatutos salvo se, no mesmo prazo, estiverem previstas eleições ordinárias.
- 5- A comissão administrativa será composta por cinco membros eleitos de entre os presentes e termina o seu mandato na data em que tomarem posse os novos corpos gerentes do Sindicato.
- 6- Sempre que a demissão de um ou mais dos corpos gerentes não seja durante uma assembleia geral, deverá o presidente da mesa da assembleia convocar uma assembleia geral para eleger uma comissão administrativa, nos termos dos números 3 e 5.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 25.º

Assembleia geral

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do Sindicato.

Artigo 26.º

Espécies de assembleia geral

- 1- A assembleia geral pode ter o carácter de:
 - a) Assembleia geral ordinária
 - b) Assembleia geral extraordinária
 - c) Assembleia geral de emergência
 - d) Assembleia geral especial
 - e) Assembleia geral eleitoral
- 2- A Assembleia geral pode ainda reunir ao abrigo e nos termos do artigo 20.º (Órgãos do Sindicato), tendo livro de atas para cada secção, regendo-se pelas normas da assembleia geral extraordinária ou de emergência, incluindo a respetiva convocatória, mas com as seguintes especificidades:
 - a) Será constituída pelos associados da Empresa referida na convocatória;
 - b) Apenas terá competência para deliberar sobre matérias que respeitem exclusivamente a essa Empresa;
 - c) Serão nulas e de nenhum efeito as deliberações que ultrapassem o âmbito da competência referida na alínea anterior;
 - d) Das suas decisões cabe recurso para a assembleia geral do Sindicato com fundamento na violação dos estatutos por ultrapassagem da sua competência deliberativa;
 - e) Apenas poderão assistir os associados que pertençam à Empresa em causa, exceção feita aos membros dos corpos gerentes do sindicato que podem assistir e usar da palavra, bem como votar caso sejam tripulantes de cabine da empresa em questão.

Artigo 27.º

Deliberações da assembleia geral

- 1- As deliberações da assembleia geral são de aplicação obrigatória.
- 2- A assembleia geral só poderá deliberar sobre assuntos da ordem de trabalhos constantes da convocatória, sendo nulas quaisquer deliberações contrárias aos presentes estatutos.
- 3- A ordem de trabalhos da assembleia geral poderá, a requerimento de um ou mais associados, aceite pela assembleia geral, ser precedida de um período de 30 minutos para debate de outros

assuntos, que o presidente da mesa, com assentimento da assembleia, poderá prolongar até ao máximo de uma hora.

- 4- Ao fim deste período máximo de uma hora pode ser colocado à votação se o assunto ou assuntos justificam a convocação de outra assembleia geral.

Artigo 28.º

Disposições especiais

- 1- Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria simples de votos.
- 2- No caso de se verificarem dois empates sucessivos na votação do mesmo assunto, este é considerado encerrado e transitará para discussão e votação para outra sessão da mesma assembleia geral.
- 3- Nenhum associado poderá votar em assuntos que lhe digam pessoalmente respeito.

Artigo 29.º

Voto por procuração

- 1- É permitido o voto por procuração nas assembleias gerais extraordinárias, de emergência e secção de Empresa.
- 2- Nos termos do número anterior têm que estar preenchidos, cumulativamente, os seguintes requisitos:
 - a) A procuração tem que revestir a forma escrita, em minuta a fornecer pelo Sindicato divulgada com a convocatória da assembleia geral, assinada pelo associado mandante, obrigatoriamente acompanhada das fotocópias dos seus cartões de associado, cartão de cidadão, bilhete de identidade ou passaporte;
 - b) Para cada associado mandatário existe um limite máximo de 3 associados mandantes, ou seja, aquele apenas poderá representar 3 outros associados;
 - c) A procuração terá de ser entregue ao presidente da mesa da assembleia para validação antes da prática de qualquer ato em representação do associado que a emitiu.

Artigo 30.º

Voto por referendo

- 1- Só é permitido o voto por referendo relativamente às seguintes matérias:
 - a) Alteração de estatutos;
 - b) Estabelecimento de filiação ou desfiliação do Sindicato em organizações sindicais nacionais;
 - c) Dissolução do Sindicato.
- 2- A votação será secreta e em urna selada.
- 3- A urna continuará a funcionar na sede do Sindicato, nos dias e horas, deliberados em assembleia geral, sendo a guarda da mesma da competência dos membros da mesa da assembleia geral.

- 4- No referendo não é permitido o voto por procuração.
- 5- Será permitido o voto por correspondência, devendo o respetivo boletim ser dobrado em quatro partes e introduzido num subscrito fechado sem qualquer marca ou identificação exterior, o qual deverá ser enviado aos associados no prazo máximo de sete dias consecutivos, a contar da data da deliberação.
- 6- O subscrito referido no número anterior, conjuntamente com fotocópia do cartão de associado, ou do bilhete de identidade, ou do cartão de cidadão ou do passaporte deverá ser introduzido no subscrito de porte pago, e enviado para o presidente da mesa da assembleia geral, ou entregue no Sindicato em mão própria, contra recibo, durante o número de dias constantes da deliberação da assembleia geral.
- 7- O referendo terá a duração mínima de quinze dias e um máximo de vinte um dias consecutivos.

SUBSECÇÃO I

Assembleia geral ordinária

Artigo 31.º

Convocação e funções

- 1- A assembleia geral ordinária reúne obrigatória e anualmente.
 - a) Até ao dia 30 de novembro, para apreciar e deliberar sobre o plano de gestão anual, apresentado pela direção para o ano subseqüente, bem como sobre o orçamento apresentado por esta para o mesmo ano subseqüente, acompanhado pelo respetivo parecer do conselho fiscal;
 - b) Até ao dia 31 de março, para discutir e votar o relatório de atividade e contas da direção, do ano anterior, acompanhados pelo respetivo parecer do conselho fiscal.
- 2- A assembleia geral ordinária será convocada, a pedido da direção, com 15 dias de antecedência mínima, por anúncio publicado em um dos jornais da localidade da sede do Sindicato, por comunicação individual e por afixação nos locais de trabalho, indicando-se, na convocatória, o local, a hora da sessão e a respetiva ordem de trabalhos.

Artigo 32.º

Quórum

- 1- A assembleia geral ordinária reunirá à hora marcada desde que esteja presente metade do número de associados ou uma hora depois com qualquer número.
- 2- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos.

SUBSECÇÃO II

Assembleia geral extraordinária

Artigo 33.º

Convocação

- 1- A assembleia geral extraordinária reunirá sempre que para tal for convocada com quinze dias

consecutivos de antecedência mínima, por anúncio publicado num dos jornais de maior tiragem da localidade onde a assembleia se irá realizar e por comunicação individual, indicando-se na convocatória o local, a hora da sessão e a respetiva ordem de trabalhos.

- 2- A assembleia pode ser convocada por iniciativa do presidente da mesa da assembleia geral, a pedido da direção ou a requerimento, por escrito, de 200 ou 10 % de associados.
- 3- No caso de a assembleia geral ser requerida pelos associados, esta só se realizará se estiverem presentes 1/3 dos requerentes.
- 4- Quando não se verificar o mínimo de presenças, estes perdem o direito de requerer nova assembleia geral para tratar do mesmo assunto, durante 120 dias.

Artigo 34.º

Quórum

- 1- A assembleia geral extraordinária reunirá à hora marcada desde que esteja presente metade do número de associados ou uma hora depois com qualquer número sem prejuízo do vertido no número 3 do artigo anterior.
- 2- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos.

Artigo 35.º

Funções

A assembleia geral extraordinária tem por funções deliberar sobre todos os assuntos respeitantes ao Sindicato e seus associados e que não caibam no âmbito das outras assembleias gerais, nomeadamente:

- a) Autorizar a direção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- b) Apreciar e discutir os atos da direção, das comissões técnicas e outras;
- c) Resolver os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os associados;
- d) Deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direção, designadamente em sede de procedimento disciplinar;
- e) Deliberar sobre os casos de expulsão dos associados;
- f) Apreciar e aprovar as propostas para admissão de associados honorários e designação dos de mérito;
- g) Manifestar-se sobre todos os problemas postos pelo seu presidente à sua discussão e votação;
- h) Apreciar e aprovar regulamentos internos;
- i) Pronunciar-se sobre todas as matérias do âmbito da Regulamentação Coletiva do Trabalho, em especial nos casos de conflitos coletivos de trabalho.

SUBSECÇÃO III

Assembleia geral de emergência

Artigo 36.º

Convocação

- 1- A assembleia geral de emergência reunirá sempre que para tal for convocada com oito dias consecutivos de antecedência mínima, por anúncio publicado num dos jornais de maior tiragem da localidade onde se irá realizar a assembleia geral e por comunicação individual, indicando-se na convocatória o local, a hora da sessão e a respetiva ordem de trabalhos.
- 2- A assembleia pode ser convocada por iniciativa da mesa da assembleia geral ou a pedido a direção.

Artigo 37.º

Quórum

- 1- A assembleia geral de emergência reunirá à hora marcada desde que esteja presente metade do número de Associados, ou 1 hora depois com qualquer número e com a mesma ordem de trabalhos.
- 2- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos.

Artigo 38.º

Funções

A assembleia geral de emergência tem por funções deliberar sobre os assuntos do âmbito da assembleia geral extraordinária quando, dado o caráter de urgência da resolução dos problemas apresentados na sua ordem de trabalhos, não possa estar condicionada a realização desta aos prazos de convocação previstos nos estatutos para aquele tipo de assembleias.

SUBSECÇÃO IV

Assembleia geral especial

Artigo 39.º

Convocação

- 1- A assembleia geral especial reunirá sempre que para tal for convocada com 15 dias consecutivos de antecedência mínima, por anúncio publicado num dos jornais de maior tiragem da localidade da sede do Sindicato e por comunicação individual, indicando-se na convocatória o local, a hora da sessão e a respetiva ordem de trabalhos.
- 2- A assembleia pode ser convocada por iniciativa da mesa da assembleia geral ou a pedido da direção, ou a requerimento de um mínimo de 200 ou de 10 % de associados.

Artigo 40.º

Quórum

- 1- A assembleia geral especial reunirá à hora marcada ou uma hora depois desde que estejam presentes um número mínimo de 200 ou 10 % de associados, incluindo-se como tal os votos por referendo.
- 2- As deliberações são tomadas por maioria simples.
- 3- Para as deliberações das matérias constantes da alínea d) do artigo seguinte, é exigida uma maioria qualificada de $\frac{3}{4}$ do número total de associados.

Artigo 41.º

Funções

A assembleia geral especial tem por funções deliberar sobre as matérias seguintes:

- a) Alteração dos estatutos;
- b) Filiação ou desfiliação do Sindicato em organizações sindicais de ordem superior e organismos internacionais;
- c) Fusão ou integração do Sindicato;
- d) Dissolução e liquidação do Sindicato;
- e) Destituição dos corpos gerentes e eleição dos seus substitutos nos termos do artigo 24.º (Suspensão, destituição e demissão dos órgãos do Sindicato) destes estatutos.

SUBSECÇÃO V

Assembleia geral eleitoral

Artigo 42.º

Convocação da assembleia geral eleitoral

- 1- A assembleia geral eleitoral realizar-se-á sempre que para tal for convocada, e obrigatoriamente de 3 em 3 anos, por anúncio publicado num dos jornais de maior tiragem da localidade da sede do Sindicato e por comunicação individual, com 60 dias consecutivos de antecedência mínima, indicando-se na convocatória o dia, o local, a hora de início e de encerramento das urnas de voto, bem como a respetiva ordem de trabalhos.
- 2- Esta assembleia só pode ser convocada por iniciativa do presidente da mesa da assembleia geral ou órgão que legalmente o substitua.

Artigo 43.º

Quórum

A deliberação será tomada por maioria simples, sendo o voto direto e secreto.

Artigo 44.º

Funções

A assembleia geral eleitoral tem por funções eleger os membros efetivos e suplentes da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal, nos termos dos estatutos e do regulamento em anexo.

SECÇÃO III

Mesa da assembleia geral

Artigo 45.º

Constituição da mesa da assembleia geral

- 1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e dois secretários eleitos para esses cargos de entre os associados do sindicato e de acordo com o estabelecido nestes estatutos.
- 2- Juntamente com os membros da mesa da assembleia geral serão eleitos três suplentes.
- 3- Na falta do presidente, ou nos seus impedimentos, este será substituído por um dos secretários presentes.

Artigo 46.º

Presidente da mesa da assembleia geral

Compete em especial ao presidente:

- a) Convocar reuniões da assembleia geral nos termos estatutários;
- b) Dar posse aos corpos gerentes eleitos, no mais curto prazo, nunca excedendo dez dias consecutivos após a eleição;
- c) Proceder à substituição dos membros dos corpos gerentes pelos suplentes eleitos nos termos do artigo 24.º (Suspensão, destituição e demissão dos órgãos do Sindicato) destes estatutos;
- d) Dirigir os trabalhos da assembleia, dentro da ordem aprovada e com toda a isenção quanto aos debates e resultado das votações, chamando a atenção para toda e qualquer irregularidade verificada;
- e) Assinar as notas da assembleia geral a que presidiu, assim como os termos de abertura, encerramento e todas as folhas do respetivo livro;
- f) Assistir às reuniões da direção, quando por esta for convidado, participando nos debates, mas sem direito a voto;
- g) Promover a divulgação e a informação entre os associados das deliberações da assembleia geral.

Artigo 47.º

Secretários

Compete em especial aos secretários:

- a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios, de acordo com os termos destes estatutos;
- b) Tratar do expediente referente às reuniões da assembleia geral;
- c) Redigir e assinar as atas das reuniões da assembleia geral;
- d) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que seja necessário para o bom andamento dos trabalhos, respeitando o estabelecido no n.º 3 do artigo 45.º (Constituição da mesa da assembleia geral) destes estatutos;
- e) Assistir às reuniões da direção, quando por esta for convidado, participando nos debates, mas sem direito a voto.

SECÇÃO II

Direção

Artigo 48.º

Constituição da direção

- 1- A direção do Sindicato é constituída em número ímpar, por um mínimo de 5 membros e um máximo de 9, eleitos de entre os associados do Sindicato, e de acordo com o estabelecido no artigo 21.º (Eleição dos corpos gerentes) destes estatutos.
- 2- Por cada membro efetivo será eleito um suplente.
- 3- A direção do Sindicato será constituída por um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro e, no mínimo, um secretário e um vogal.
- 4- Na primeira reunião da direção, que deverá ter lugar até cinco dias consecutivos após o ato de posse, os membros eleitos, caso tenham apresentado a distribuição de cargos, procederão à sua ratificação; se ainda o não fizeram, atribuirão entre si os cargos que cada um irá desempenhar, dando conhecimento, para divulgação, em qualquer das circunstâncias, ao presidente da mesa da assembleia geral.
- 5- Por deliberação posterior, pode a direção proceder à alteração da distribuição dos cargos, devendo, nesse caso, dar igualmente conhecimento, para divulgação, ao presidente da mesa da assembleia geral.
- 6- Nos impedimentos de qualquer membro da direção as suas funções serão desempenhadas por qualquer dos membros presentes ou pelos membros suplentes, sem prejuízo do estabelecido nos artigos 52.º, 53.º alínea d) .º e 55.º.

Artigo 49.º

Reuniões e deliberações

- 1- A direção reunirá sempre que o julgue necessário, exarando em livro de atas próprio as resolu-

ções tomadas.

- 2- As resoluções da direção serão tomadas por maioria, não dispondo nenhum dos seus membros de voto de qualidade.
- 3- Os membros da direção respondem solidariamente pelas resoluções tomadas e ainda pelas faltas e irregularidades cometidas no exercício das suas funções:
 - a) Quanto às resoluções exaradas em ata, ficarão isentos os membros que se declararem em desacordo;
 - b) Quanto às irregularidades que não tenham resultado de deliberações ficarão isentos os membros, que após delas tomarem conhecimento, as submeterem à apreciação da direção.

Artigo 50.º

Competências da direção

Compete em especial à direção:

- a) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- b) Elaborar e apresentar anualmente o relatório de atividades e as contas de cada exercício, bem como o plano de gestão anual e o orçamento para o ano seguinte, que divulgará individualmente com a antecedência em relação à assembleia geral ordinária;
- c) Gerir e administrar os bens e transmitir os haveres do Sindicato, por inventário, à direção que lhe suceder, no prazo de 7 dias consecutivos a contar da tomada de posse desta;
- d) Elaborar e negociar propostas de Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho e apresentá-los à consideração da assembleia geral e assiná-los;
- e) Solicitar a reunião da assembleia geral para resolução dos assuntos que julgue dever submeter-lhe;
- f) Solicitar reuniões dos corpos gerentes sempre que entenda dever fazê-lo e comparecer às que forem solicitadas por outros órgãos associativos;
- g) Exercer as funções disciplinares que lhe são atribuídas nestes estatutos;
- h) Decidir sobre os pedidos de admissão e aceitar os de demissão de associados;
- i) Proporcionar aos associados a mais ampla informação sindical;
- j) Admitir, suspender e demitir os empregados do Sindicato, bem como fixar as suas remunerações de harmonia com as disposições legais aplicáveis ou as condições contratuais livremente aceites por ambas as partes e de acordo com o princípio de solidariedade entre todos os trabalhadores;
- k) Orientar a sua atuação por forma a pôr em execução as justas reivindicações dos seus associados, justificando a eventual impossibilidade da sua concretização;
- l) Organizar e superintender os serviços administrativos, para o que criará os sectores que reconhecer úteis, e manter atualizado o ficheiro de todos os associados;
- m) Promover a formação de grupos de trabalho de entre os associados com o fim de estudar, aperfeiçoar e colaborar na elaboração de instrumentos de regulamentação coletiva, regulamentos, contratos e estudos;
- n) Elaborar projetos de organização e regulamentos internos que submeterá à apreciação da as-

sembleia geral;

- o) Proceder à coordenação de todas as atividades sindicais, profissionais, culturais e sócio-económicas;
- p) Executar e fazer executar as disposições estatutárias e os regulamentos internos, bem como as deliberações da assembleia geral;
- q) Dar posse aos delegados sindicais e convocar, quando necessário, reuniões com o conselho de delegados ou com os delegados sindicais das secções de Empresa;
- r) Comunicar às entidades empregadoras a identificação dos delegados sindicais eleitos ou exonerados e ainda dos que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de receção;
- s) Declarar ou suspender as greves;
- t) Praticar todos os demais atos conducentes à realização dos fins do Sindicato e deliberar sobre as matérias que não sejam reservadas à assembleia geral.
- u) Proceder à certificação de documentos confidenciais;
- v) Decidir sobre o exame de documentos confidenciais;
- w) Aplicar as sanções disciplinares de advertência, repreensão e suspensão.

Artigo 51.º

Presidente da direção

Compete em especial ao presidente da direção:

- a) Convocar e dirigir as reuniões da direção e assegurar a execução das deliberações tomadas;
- b) Visar o balancete mensal de contas e todos os documentos de receita e despesa;
- c) Dar despacho ao expediente e providenciar em todos os casos que não possam esperar pela reunião seguinte, na qual dará conhecimento dessas ações;
- d) Assinar cheques e ordens de pagamento nos termos definidos nestes estatutos;
- e) Representar a direção por delegação dos restantes elementos.

Artigo 52.º

Vice-presidente

O vice-presidente coadjuvará e colaborará com o presidente em todas as suas atividades substituindo-o nos seus impedimentos.

Artigo 53.º

Secretários

Compete em especial aos secretários:

- a) Secretariar e lavrar as atas de reuniões da direção, assiná-las e submetê-las à aprovação e as-

- sinatura dos restantes membros que tenham estado presentes;
- b) Elaborar os relatórios anuais de atividades em conjunto com os outros membros da direção;
 - c) Assinar cheques e ordens de pagamento nos termos definidos nestes estatutos;
 - d) Substituir o presidente e o vice- presidente nos seus impedimentos.

Artigo 54.º

Tesoureiro

Compete em especial ao tesoureiro:

- a) Superintender nos serviços de tesouraria e contabilidade e ser depositário responsável dos fundos do Sindicato;
- b) Processar ou ordenar o pagamento das despesas autorizadas em reunião de direção, devendo os respetivos documentos ser visados pelo presidente ou vice-presidente, e por um secretário ou um vogal;
- c) Assinar os recibos e demais documentos da tesouraria;
- d) Assinar os cheques conjuntamente com o presidente ou vice- presidente, um secretário ou um vogal;
- e) Participar à direção os atrasos que houve no pagamento das quotizações e providenciar pela sua pronta regularização;
- f) Organizar e manter atualizado o inventário dos bens do Sindicato.

Artigo 55.º

Vogais

Compete aos vogais coadjuvar os restantes membros da direção e substituí-los nos termos do n.º 6 do artigo 48.º (Constituição da direção) destes estatutos.

Artigo 56.º

Forma de obrigar o Sindicato

- 1- Para que o Sindicato fique obrigado basta que os documentos constitutivos da obrigação sejam assinados pelo presidente ou vice- presidente, pelo tesoureiro e por um secretário ou vogal.
- 2- A direção poderá constituir como mandatário apenas um dos seus elementos para a prática de atos específicos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

SECÇÃO V

Conselho fiscal

Artigo 57.º

Constituição do conselho fiscal

- 1- O conselho fiscal é constituído por 3 membros eleitos de entre os sócios do Sindicato e de acordo com o estabelecido no artigo 21.º (Eleição dos corpos gerentes) destes estatutos.
- 2- Por cada membro efetivo será eleito um suplente.
- 3- O conselho fiscal será constituído por um presidente, um secretário e um vogal.
- 4- Na primeira reunião do conselho fiscal, que deverá ter lugar até 5 dias consecutivos após o ato de posse, os membros eleitos, caso tenham apresentado a distribuição de cargos, procederão à sua ratificação; se ainda o não fizeram, atribuirão entre si os cargos que cada um irá desempenhar, dando conhecimento, para divulgação, em qualquer circunstância, ao presidente da mesa da assembleia geral.
- 5- Por deliberação posterior, pode o conselho fiscal proceder à alteração da distribuição dos cargos, devendo, nesse caso, dar igualmente conhecimento, para divulgação, ao presidente da mesa da assembleia geral.

Artigo 58.º

Generalidades

- 1- O conselho fiscal só pode funcionar com a maioria dos seus membros e é solidariamente responsável com a direção pelos atos desta que tenham merecido o seu parecer favorável, ou de que, tendo conhecimento, não tenha feito a denúncia.
- 2- Qualquer membro do conselho fiscal que não assista a uma reunião do mesmo é solidário com as decisões tomadas e pareceres emitidos se não exarar, na ata da primeira reunião subsequente em que esteja presente, a sua discordância daquelas decisões ou pareceres.
- 3- O quórum deliberativo é constituído por 2 dos seus membros.

Artigo 59.º

Competências do conselho fiscal

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar trimestralmente a contabilidade do Sindicato e elaborar um relatório sumário sobre as contas, que será apresentado à direção;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas apresentados pela direção, bem como sobre o orçamento;
- c) Reunir periodicamente e exarar e assinar as atas das suas reuniões em livro próprio;
- d) Assistir às reuniões da direção sempre que esta o julgue conveniente, para dar pareceres sobre matérias da sua competência mas sem direito a voto;
- e) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocatória de uma assembleia geral sempre que verifique a existência de qualquer irregularidade na gestão financeira do Sindicato;
- f) Informar a assembleia geral sobre a situação económica - financeira do Sindicato sempre

que isso lhe seja requerido;

- g) Examinar e dar parecer sobre os orçamentos suplementares do Sindicato;
- h) Proceder à liquidação dos bens do Sindicato no caso da sua dissolução.

SECÇÃO VI

Processo eleitoral dos corpos gerentes

SUB-SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 60.º

Capacidade de voto

A assembleia geral eleitoral é constituída por todos os associados no pleno gozo e exercício dos seus direitos sindicais, maiores de idade, com o mínimo de 90 dias consecutivos de inscrição à data da assembleia geral eleitoral e com as quotas em dia.

Artigo 61.º

Elegibilidade

- 1- Poderão ser eleitos todos os associados do Sindicato no pleno gozo e exercício dos seus direitos sindicais e com as quotas em dia, e com um mínimo de doze meses de inscrição, seguidos ou interpolados, à data da assembleia geral eleitoral.
- 2- Os associados que tenham sido eleitos para os corpos gerentes do Sindicato não podem desempenhar, nas empresas onde prestam trabalho, cargos que por sua natureza possam provocar decisões lesivas dos interesses dos trabalhadores ou suscetíveis de pôr em risco a confiança que os trabalhadores devem depositar nos corpos gerentes.

Artigo 62.º

Impedimentos

Não podem candidatar-se os associados que:

- a) Se encontrem nas situações previstas nos números 2 e 3 do artigo 21.º (Eleição dos corpos gerentes) dos estatutos;
- b) Sejam membros da comissão eleitoral;
- c) Tenham esgotado o prazo previsto no artigo 22.º (Duração do mandato dos corpos gerentes) dos estatutos.

Artigo 63.º

Organização do processo eleitoral

Na organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral:

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia geral eleitoral;
- c) Organizar os cadernos eleitorais;
- d) Apreciar as reclamações sobre os cadernos eleitorais;
- e) Promover a constituição da comissão eleitoral de acordo com o artigo 67.º (Composição da comissão eleitoral) destes estatutos;
- f) Enviar as candidaturas para apreciação à comissão eleitoral.

Artigo 64.º

Cadernos eleitorais

- 1- Os cadernos eleitorais deverão ser afixados na sede do Sindicato até 2 dias consecutivos depois da data limite da convocatória da assembleia geral eleitoral.
- 2- Da inscrição irregular ou omissões nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral, no prazo de 1 semana, devendo esta decidir sobre a reclamação no prazo de 48 horas.
- 3- Findos os prazos fixados no número anterior deverá proceder-se à afixação definitiva dos cadernos eleitorais.

Artigo 65.º

Marcação das eleições

- 1- As eleições devem ser marcadas com o mínimo de 60 dias consecutivos de antecedência, de acordo com o artigo 42.º (Convocação da assembleia geral eleitoral) dos estatutos.
- 2- As eleições devem ter lugar dentro do primeiro trimestre do ano em que termine o mandato dos corpos gerentes a substituir.
- 3- Excetuam-se do número anterior as eleições antecipadas.

Artigo 66.º

Candidaturas

- 1- A apresentação de candidaturas para os corpos gerentes deve ser feita até 6 semanas antes do ato eleitoral e consiste na entrega à mesa da assembleia geral das listas que contêm a designação dos membros a eleger e órgãos para que se candidatam, acompanhadas de um termo individual ou coletivo da sua aceitação de candidatura, indicando um mandatário.
- 2- Cada lista terá de concorrer obrigatoriamente a todos os corpos gerentes.

- 3- No ato de apresentação de candidatura para a direção, cada lista deve fazer a entrega do seu programa de ação e designar os elementos para a comissão eleitoral.
- 4- As candidaturas terão de ser subscritas por um número mínimo de 100 associados e serão designadas por ordem alfabética, conforme a ordem de entrada e para cada corpo gerente em separado.
- 5- A direção cessante deverá apresentar uma lista para cada órgão sem necessidade da subscrição expressa no número anterior, que poderá retirar se houver outra lista candidata.
- 6- Nenhum associado poderá candidatar-se à direção por mais que uma das listas concorrentes.
- 7- Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de associado, idade, residência, designação de entidade patronal e local de trabalho.
- 8- Os subscritores serão identificados pelo nome legível, assinatura e número de associado.

SUB-SECÇÃO II

Comissão eleitoral

Artigo 67.º

Composição da comissão eleitoral

- 1- A comissão eleitoral é constituída por um número mínimo de 5 associados representando todas as listas de candidatos e presidida pelo presidente da mesa da assembleia geral a quem é conferido o voto de qualidade, em caso de empate.
- 2- Havendo várias listas, cada uma terá direito a indicar até 6 associados que as representarão na comissão eleitoral, cabendo apenas um voto a cada lista.
- 3- Considera-se impedimento do presidente da mesa da assembleia geral para efeito dos números anteriores, a sua candidatura a qualquer cargo dos corpos gerentes, pelo que a sua substituição se processará nos termos do n.º 2 do artigo 24.º (Suspensão, destituição e demissão dos órgãos do Sindicato); caso os secretários estejam em idêntica situação, deverão as listas candidatas acordar na eleição de um associado que assuma essas funções.
- 4- Nenhum candidato aos corpos gerentes pode fazer parte da comissão eleitoral.
- 5- A comissão eleitoral será empossada pela mesa da assembleia geral, até 48 horas após o prazo limite da apresentação de candidaturas, devendo a sua composição ser afixada na sede do Sindicato.

Artigo 68.º

Competências da comissão eleitoral

São competências da comissão eleitoral:

- a) Verificar as condições de elegibilidade e os impedimentos dos candidatos e receber todas as reclamações até 5 dias consecutivos após a sua posse;
- b) Deliberar no prazo de 48 horas, das reclamações apresentadas;
- c) Informar de imediato o mandatário das listas em que se confirmaram irregularidades, para procederem às necessárias correções dentro de um prazo de 4 dias consecutivos;

- d) Proclamar no prazo de 24 horas à data limite fixada no número anterior, a aceitação definitiva das candidaturas;
- e) Promover a afixação e divulgação dos programas de ação das diferentes listas candidatas no Sindicato e nos locais de trabalho;
- f) Fiscalizar todo o processo eleitoral, distribuição e utilização das verbas atribuídas para o efeito;
- g) Organizar, de acordo com a direção, a utilização dos serviços administrativos do Sindicato, pelas listas concorrentes;
- h) Promover a feitura e distribuição das listas de voto a todos os eleitores, até 15 dias consecutivos antes do ato eleitoral;
- i) Preencher e manter em funcionamento a mesa de voto;
- j) Proceder ao apuramento e divulgação dos resultados provisórios até 24 horas depois de encerrada a urna de voto;
- k) Informar a mesa da assembleia geral dos resultados definitivos do ato eleitoral, até ao máximo de 24 horas após a resolução definitiva de qualquer recurso;
- l) Deliberar sobre qualquer recurso interposto do ato eleitoral, informando a mesa da assembleia geral da necessidade de convocação de uma assembleia geral de emergência, para resolução, em última instância, dos recursos pendentes.

SUB-SECÇÃO III

Campanha e ato eleitoral

Artigo 69.º

Campanha eleitoral

- 1- O período da campanha eleitoral inicia-se no 27.º dia consecutivo anterior ao ato eleitoral e termina 1 semana antes do mesmo.
- 2- As verbas atribuídas para as despesas eleitorais, bem como a utilização dos serviços do Sindicato, serão distribuídas equitativamente pelas diversas listas concorrentes.
- 3- A campanha será orientada livremente pelas listas concorrentes, só podendo ser colocada propaganda das listas no interior da sede do Sindicato em locais a isso destinados.

Artigo 70.º

Mesa de voto

- 1- Funcionará uma única mesa de voto, na sede do Sindicato, desde as 8 horas da manhã até às 23 horas do dia da eleição.
- 2- Durante o período de funcionamento a mesa de voto contará obrigatoriamente com a presença de, pelo menos, três elementos da comissão eleitoral.

Artigo 71.º

Votação

- 1- O voto é direto e secreto.
- 2- Não é permitido voto por procuração.
- 3- É permitido o voto por correspondência, devendo o respetivo boletim ser dobrado em quatro partes e introduzido num sobrescrito fechado sem qualquer marca ou identificação exterior.
- 4- O sobrescrito referido no número anterior conjuntamente com fotocópia do cartão de associado, ou do cartão de cidadão, ou do bilhete de identidade ou do passaporte deverá ser enviado em sobrescrito fechado, dirigido ao presidente da comissão eleitoral, por carta até à data limite do dia da eleição ou entregue no Sindicato por mão própria, contra recibo.

Artigo 72.º

Boletins de voto

- 1- Os boletins de voto terão a forma retangular e serão em papel branco liso, opaco e sem qualquer marca ou sinal exterior.
- 2- Em cada boletim de voto constarão as listas concorrentes identificadas pelas respetivas letras que lhes foram atribuídas.
- 3- Em frente de cada letra será impresso um quadrado no qual o eleitor assinalará com uma cruz a lista em que vota.

Artigo 73.º

Depósito do voto

Os boletins de voto só serão depositados na urna eleitoral depois de efetuada a descarga do eleitor no caderno eleitoral.

Artigo 74.º

Encerramento das urnas de voto

- 1- Será considerada eleita a lista que obtiver a maioria dos votos validamente expressos.
- 2- No caso de haver mais do que duas listas concorrentes será considerada eleita a lista que obtiver 50 % mais 1 voto dos votos validamente expressos.
- 3- Não se verificando o disposto no número anterior, haverá uma segunda volta entre as duas listas mais votadas, no prazo máximo de quinze dias úteis, depois de esgotados os prazos para recursos.
- 4- No caso de se verificar um empate nas listas mais votadas, haverá uma segunda volta das eleições nos termos e nos prazos referidos no número anterior.

Artigo 75.º

Nulidade e votos “em branco”

- 1- Serão considerados nulos os votos assinalados com mais do que uma cruz.
- 2- Será considerado voto em branco o que não contenha qualquer cruz.
- 3- Serão anulados os votos por correspondência que não obedçam ao estipulado nos estatutos, bem como todos os votos em que tenham sido escritas quaisquer palavras, símbolos ou sinais.

Artigo 76.º

Recurso

- 1- Só pode ser interposto recurso com fundamento em irregularidade do ato eleitoral, devendo ser entregue ao presidente da comissão eleitoral, até 6 dias consecutivos após o encerramento da assembleia eleitoral.
- 2- A comissão eleitoral deliberará sobre os recursos no prazo máximo de 48 horas.
- 3- Considerado procedente o recurso, a comissão eleitoral informará a mesa da assembleia que deverá convocar uma assembleia geral de emergência até 14 dias consecutivos após o ato eleitoral e que decidirá em última instância sobre a sua procedência.
- 4- Considerando improcedente o recurso pela comissão eleitoral o recorrente terá o direito de requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de uma assembleia geral de emergência, com a finalidade e dentro dos prazos definidos no número anterior.

Artigo 77.º

Resultados definitivos

Não existindo reclamações do ato eleitoral ou, havendo-as, após o decurso dos prazos de interposição de recursos e deliberação dos órgãos competentes sobre os mesmos, os resultados apurados tornam-se definitivos.

Artigo 78.º

Posse dos membros eleitos

O presidente cessante da mesa da assembleia geral ou o seu representante dá posse ao seu sucessor, o qual, por sua vez, dará posse aos restantes membros eleitos, no prazo de 10 dias consecutivos após o apuramento definitivo dos resultados nos termos do artigo anterior.

Artigo 79.º

Resolução dos casos omissos

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas quanto à interpretação da presente Secção VI (Processo eleitoral dos corpos gerentes) será da competência da mesa da assembleia ge-

ral.

SECÇÃO VII

Comissões técnicas

Artigo 80.º

Comissões técnicas

- 1- Junto dos corpos gerentes podem funcionar comissões técnicas compostas por associados do Sindicato com a finalidade de coadjuvar o seu trabalho.
- 2- As comissões técnicas podem ser de dois tipos:
 - a) Comissões técnicas permanentes;
 - b) Comissões técnicas temporárias.

Artigo 81.º

Comissões técnicas permanentes

- 1- As comissões técnicas permanentes são nomeadas pela direção e têm como finalidade o estudo e proposição de soluções de problemas de carácter permanente.
- 2- As comissões técnicas permanentes são dependentes da direção e o seu mandato terminará com o mandato desta.
- 3- A direção pode destituir qualquer comissão técnica permanente durante o seu mandato ou exonerar e substituir qualquer dos seus membros, através de deliberação exarada em ata.

Artigo 82.º

Comissões técnicas temporárias

As comissões técnicas temporárias são designadas pela assembleia geral para estudo e proposição de soluções para problemas específicos, bem delimitados quanto à finalidade, e terminam a sua atividade aquando da apresentação dos resultados do estudo dos assuntos para que foram designadas, ou por vontade expressa da assembleia geral.

Artigo 83.º

Disposições comuns

- 1- As comissões técnicas serão compostas por um número máximo de 5 elementos.
- 2- Devem as mesmas pautar a sua atuação em conformidade com os princípios estabelecidos nestes estatutos e sempre com vista à realização dos fins estatutários.
- 3- Por cada comissão técnica deve ser elaborado um regulamento interno de funcionamento, devendo este ser comunicado ao presidente da mesa da assembleia geral.
- 4- Os elementos que as constituem podem reunir nas instalações do Sindicato.

CAPITULO VII

Delegados sindicais

SECÇÃO I

Generalidades

Artigo 84.º

Delegados sindicais

Os delegados sindicais são tripulantes de cabine, associados do Sindicato que atuam como elementos de coordenação e dinamização da atividade sindical nas empresas.

Artigo 85.º

Atribuições

São atribuições dos delegados sindicais:

- a) Representar o Sindicato dentro dos limites dos poderes que lhe são conferidos pelos presentes estatutos, pela Lei ou os que lhes forem determinados pela direção;
- b) Estabelecer, manter e desenvolver contato permanente entre os trabalhadores e o Sindicato com vista a dinamizar a ação sindical e coordenar as reivindicações e interesses imediatos e futuros dos tripulantes representados;
- c) Manter informados os tripulantes da atividade sindical, nomeadamente através de reuniões, e assegurar que toda a informação impressa emanada do Sindicato, chegue a todos os trabalhadores do seu sector;
- d) Comunicar ao Sindicato todas as irregularidades praticadas que afetem qualquer tripulante, zelando pelo rigoroso cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares;
- e) Colaborar com a direção defendendo junto desta a opinião dos tripulantes que representa e promover a execução das decisões tomadas pelos órgãos deliberativos do Sindicato;
- f) Dar conhecimento à direção dos casos e dos problemas relativos às condições de vida e de trabalho dos tripulantes que representa;
- g) Cooperar com a direção no estudo e negociação ou revisão das convenções coletivas de trabalho, mantendo-se informados do desenrolar dos respetivos processos;
- h) Incentivar os tripulantes não sócios do Sindicato a procederem à sua inscrição;
- i) Contribuir para a formação profissional e para a promoção socioprofissional e cultural dos tripulantes;
- j) Assegurar a sua substituição nos seus períodos de ausência, por outro delegado sindical em funções;
- k) Comunicar imediatamente à direção do Sindicato eventuais mudanças de sector;
- l) Assistir às reuniões da direção, sem direito a voto, quando para tal convocados;
- m) Manter estreito contato com os outros delegados sindicais e com eventuais comissões sindicais e intersindicais de empresa ou regionais, que venham a constituir-se sendo para isso de-

vidamente credenciados pelo Sindicato;

- n) Participar nos trabalhos do conselho de delegados para debate e análise dos problemas existentes, com o fim de aperfeiçoar o processo de dinamização e divulgação da atividade sindical;
- o) Exercer as demais atribuições que lhes sejam expressamente cometidas pelo Sindicato e pela Lei.

Artigo 86.º

Eleição de delegado sindical

- 1- A designação dos delegados sindicais é da iniciativa e competência dos tripulantes que representam.
- 2- A regularidade do processo eleitoral dos delegados sindicais deve ser assegurada pela direção.
- 3- Os delegados sindicais serão credenciados como tal pela direção e gozam dos direitos e garantias estabelecidos nos estatutos, na Lei e nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

Artigo 87.º

Requisitos

- 1- Só poderão ser delegados sindicais os tripulantes associados do Sindicato que reúnam as seguintes condições:
 - a) Estejam no pleno gozo e exercício dos seus direitos sindicais e com as quotas em dia;
 - b) Não façam parte dos corpos gerentes do Sindicato;
 - c) Tenham exercido efetivas funções de tripulante de cabine, consecutivamente, nos 12 meses imediatamente anteriores à apresentação das listas concorrentes à eleição, exceto se o não exercício tiver sido devido a motivos de doença, acidente de trabalho, gravidez, licença por adoção e licença parental inicial ou complementar e os demais direitos decorrentes da Lei.
- 2- Os associados que tenham sido eleitos para delegados sindicais não podem desempenhar nas empresas onde trabalham, cargos, que pela sua natureza sejam incompatíveis com a condição de delegados sindicais.

Artigo 88.º

Número de delegados sindicais a eleger

O número de delegados sindicais será definido pela direção em conformidade com as características e dimensões das empresas, conforme o estabelecido legalmente ou o acordado nos Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho.

Artigo 89.º

Votação

- 1- O voto é direto e secreto podendo ser enviado por correspondência.
- 2- As votações incidirão sobre os associados que previamente tenham declarado aceitar a candidatura.
- 3- Consideram-se eleitos os associados sobre os quais incida o maior número de votos.

Artigo 90.º

Exoneração ou renúncia

- 1- Os delegados sindicais serão exonerados por escrutínio direto e secreto dos tripulantes que os elegeram.
- 2- A exoneração poderá ter lugar a todo o tempo:
 - a) Dependendo unicamente da perda de confiança na manutenção dos cargos, por parte dos tripulantes que representam, a requerimento fundamentado dirigido à direção, de um mínimo de 20 % dos associados da categoria profissional a que estão afetos;
 - b) Pela verificação de alguma das condições de inelegibilidade.
- 3- Os delegados sindicais poderão ainda renunciar ao cargo para que foram eleitos, dando conhecimento desse fato à direção.

Artigo 91.º

Conselho de delegados

O conselho de delegados é composto pelos delegados sindicais de todas as empresas e tem por objetivo fundamental discutir e analisar a situação político-sindical e pronunciar-se sobre questões que lhe sejam apresentadas pela direção, não tendo as suas deliberações caráter vinculativo, exceto para os próprios delegados sindicais.

Artigo 92.º

Convocação

O conselho de delegados é presidido e convocado pela direção, por iniciativa desta ou a requerimento de 2/3 dos delegados existentes.

SECÇÃO II

Processo eleitoral dos delegados sindicais

Artigo 93.º

Escrutínio

O escrutínio é por voto direto e secreto dos associados de cada uma das empresas a que respeita a eleição dos delegados sindicais, não sendo permitido o voto por procuração.

Artigo 94.º

Oportunidade das eleições

- 1- Cabe à direção do Sindicato determinar o número de delegados sindicais a eleger por cada categoria profissional e os locais onde se realizarão as respetivas eleições.
- 2- A direção é obrigada a convocar eleições para delegados sindicais até 30 dias consecutivos após a verificação da exoneração, demissão ou caducidade do mandato.

Artigo 95.º

Candidaturas

- 1- Constituir-se-ão candidaturas de voluntários por cada Empresa, que respeitará o previsto no artigo anterior.
- 2- As candidaturas serão propostas individualmente e por escrito à direção devendo constar o nome, o número de associado, a Empresa, a categoria profissional, o respetivo número e o local de trabalho.
- 3- Caberá à direção verificar as condições de elegibilidade do candidato.
- 4- As candidaturas deverão ser entregues até ao 15.º dia consecutivo anterior à data da eleição, na secretaria do Sindicato e até às 18H00 nos serviços ou por carta com registo até à data limite da candidatura.
- 5- A direção elaborará uma lista com os candidatos definitivos ao cargo que deverá ser divulgada por entre os tripulantes que os vão eleger até dez dias consecutivos antes do ato eleitoral.

Artigo 96.º

Votação

- 1- As eleições realizar-se-ão no prazo máximo de 30 dias consecutivos após a sua convocação.
- 2- A votação será feita nos seguintes termos:
 - a) Por voto entregue por mão própria no Sindicato, contra recibo, das 10H00 às 18H00, mediante a exibição do cartão de cidadão, ou do bilhete de identidade, ou do passaporte ou do cartão de associado;
 - b) Por voto enviado por carta até à data limite da correio até ao dia da eleição.
 - b.1) Para o efeito será enviado um sobrescrito a cada associado, contendo o boletim de voto, um sobrescrito de porte pago e outro branco.
 - b.2) O sobrescrito branco, fechado e contendo o boletim de voto deverá ser colocado no so-

brescrito de porte pago juntamente com fotocópia do cartão de associado, ou do cartão de cidadão, ou do bilhete de identidade ou do passaporte e enviado para o Sindicato, por carta até à data limite do dia da eleição.

- 3- A abertura das urnas será realizada perante dois elementos da direção e pelos candidatos ou Associados por eles mandatados por escrito e para esse efeito.

Artigo 97.º

Divulgação dos resultados

A divulgação dos resultados será feita por comunicado da direção até 5 dias consecutivos após o termo da data da eleição.

Artigo 98.º

Mandato dos delegados sindicais

- 1- O mandato do delegado sindical tem a duração máxima de três anos consecutivos, podendo re-candidatar-se.
- 2- A direção do Sindicato comunica por escrito ao empregador a identidade de cada delegado sindical e promove a afixação da comunicação nos locais reservados a informação sindical.
- 3- O disposto no número anterior é aplicável em caso de exoneração, renúncia ou cessação de funções de delegado sindical.

Artigo 99.º

Disposições gerais

O omissivo no processo de votação, bem como nas fases subsequentes, será da competência da direção,

CAPITULO VIII

Administração financeira

Artigo 100.º

Receitas

Constituem receitas do Sindicato as quotas e as contribuições eventuais.

Artigo 101.º

Fundo de manei

Os valores monetários serão depositados em qualquer instituição de crédito, não podendo estar em cofre mais que 5 % da quotização mensal média, que constituirá o fundo de manei.

Artigo 102.º

Ordens de pagamento e cheques

As ordens de pagamento e os cheques serão obrigatoriamente validados e assinados pelo presidente ou vice-presidente, pelo tesoureiro e por um secretário ou por vogal.

Artigo 103.º

Destino das receitas

As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- a) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da atividade do Sindicato de acordo com estes estatutos;
- b) Creditação no fundo de reserva de 10 % do saldo de conta de cada exercício anual destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas;
- c) Creditação de 10 % do saldo de cada exercício anual no fundo de solidariedade/greve.

CAPITULO IX

Da fusão, integração e dissolução

Artigo 104.º

Competência e deliberação

A fusão, a integração e a dissolução do Sindicato só se verificará após deliberação da assembleia geral especial expressamente convocada para o efeito.

Artigo 105.º

Destino do património do Sindicato

A assembleia geral que deliberar a fusão, a integração ou dissolução deverá, obrigatoriamente definir os termos em que as mesmas se processarão, não podendo em caso algum, os bens do Sindicato ser distribuídos pelos associados.

CAPÍTULO X

Dos símbolos e bandeira

Artigo 106.º

Símbolo

O Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil adota as siglas SNPVAC e tem como símbolo o emblema que se junta em anexo e que se encontra registado no Instituto Nacional da Propriedade Industrial (INPI) sob o n.º de processo 8890, ao dia 6 de novembro de 2007.

Artigo 107.º

Bandeira

A bandeira do Sindicato é de cor azul e com o símbolo do Sindicato ao centro, conforme cópia re-tratada que se junta em anexo.

CAPÍTULO XI

Das disposições gerais e transitórias

Artigo 108.º

A direção do SNPVAC apresentará em cada orçamento na assembleia geral ordinária de novembro, um estudo abalizado sobre a viabilidade da criação e posterior reforço e manutenção de um Plano de Poupança com o objetivo de constituir um complemento para a idade de reforma dos associados referidos no n.º 2 do artigo 1.º destes estatutos e que não ponha em causa a sustentabilidade do SNPVAC.

Artigo 109.º

Dos regulamentos do Sindicato

- 1- O direito de tendência e o funcionamento da assembleia geral serão objeto de regulamento.
- 2- Os regulamentos referidos no número anterior serão aprovados conjuntamente com os presentes estatutos fazendo parte integrante deles.

Artigo 110.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor no dia imediatamente seguinte ao da sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*.

ANEXO I

Regulamento do direito de tendência

Artigo 1.º

Direito de organização

- 1- Aos trabalhadores abrangidos no âmbito do SNPVAC, é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.
- 2- Cada tendência é uma formação integrante do Sindicato, sendo, por isso, os seus poderes e competências, exercidos para a realização de alguns dos fins estatutários deste.
- 3- Como sindicato independente o SNPVAC está sempre aberto às diversas correntes de opinião, que se exprimem através da participação individual dos associados, a todos os níveis, em todos os órgãos do sindicato, nomeadamente nas assembleias gerais, podendo apresentar propostas,

moções ou requerimentos, sendo garantida a discussão de todas as questões sindicais;

- 4- As diversas correntes de opinião podem exercer-se no respeito pelas decisões democraticamente tomadas, mediante intervenção e participação nos órgãos do SNPVAC e sem que esse direito possa prevalecer sobre o direito de participação de cada Associado individualmente considerado;
- 5- As tendências, enquanto formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada conceção política, social ou ideológica estão subordinadas aos princípios e dos estatutos do SNPVAC e não podem prejudicar a realização das iniciativas deliberadas pelos corpos gerentes do SNPVAC ou provocar divisões entre os associados.

Artigo 2.º

Reconhecimento do direito

- 1- O direito de tendência garante a possibilidade de agrupamento de aderentes para a defesa comum de uma plataforma política, tendo como condição a assinatura de 200 ou 10% dos associados.
- 2- O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva da assembleia geral.
- 3- O reconhecimento das diversas formas de participação e expressão das diferentes correntes de opinião nos órgãos competentes do SNPVAC está ainda subordinado às normas constantes no presente regulamento.

Artigo 3.º

Constituição

- 1- A constituição de cada tendência efetua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, assinada pelos associados que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.
- 2- A decisão de aderir é livre e voluntária.
- 3- Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário.

Artigo 4.º

Funcionamento

- 1- Os tripulantes de cabine podem agrupar-se, para fins eleitorais, em tendências.
- 2- O voto de cada tripulante de cabine é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.
- 3- Do mesmo modo, os tripulantes de cabine que integrem os órgãos estatutários do SNPVAC não estão subordinados à disciplina das tendências, através de cujas listas foram eleitos, agindo com total isenção.
- 4- A tendência utiliza os meios próprios na internet ou em imprensa, podendo as publicações ou materiais das mesmas, figurar na secretaria do Sindicato, desde que para tanto haja autorização

da Direção.

- 5- A realização de reuniões de cada tendência pode ainda ter lugar nas instalações do Sindicato desde que, com a antecedência mínima de 15 dias, sejam comunicadas à direção do SNPVAC.
- 6- Nenhuma tendência pode usar, em qualquer das suas iniciativas ou campanhas, o símbolo do Sindicato sem que para tal esteja autorizada pela direção segundo critérios aplicáveis a todas as tendências equitativamente.

Artigo 5.º

Direitos e deveres

- 1- As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os tripulantes de cabine.
- 2- As tendências têm o direito a ser ouvidas pela direção sobre as decisões mais importantes do Sindicato em reuniões por este convocadas ou a solicitação dos órgãos da tendência.
- 3- Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:
 - a) Apoiar as ações determinadas pelos órgãos estatutários do SNPVAC;
 - b) Exigir a intervenção do Sindicato para a correta aplicação dos instrumentos de regulamentação coletiva que lhes sejam aplicáveis;
 - c) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, ações de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do Sindicalismo Democrático;
 - d) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos;
 - e) Evitar quaisquer atos que possam enfraquecer ou dividir o Movimento Sindical e o próprio Sindicato.

Artigo 6.º

Violação dos deveres

- 1- A violação por uma tendência dos deveres consagrados no Regulamento do Direito de Tendência implica a extinção da mesma, a declarar em assembleia geral a convocar para o efeito, por iniciativa do presidente da mesa da assembleia geral, a pedido da direção ou a requerimento de 200 ou 10 % dos associados.
- 2- Quando for requerida pelos associados, a deliberação só é válida se estiverem presentes, na assembleia, 1/3 dos requerentes.

Artigo 7.º

Alterações ao regulamento

O presente regulamento só poderá ser alterado em assembleia geral convocada para o efeito nos termos definidos nos estatutos.

Regulamento da assembleia geral

CAPÍTULO I

Disposições gerais

ANEXO II

Artigo 1.º

Assembleia geral

A assembleia geral do Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil é composta por todos os associados no pleno gozo e exercício dos seus direitos e constitui o seu órgão supremo.

Artigo 2.º

Competência

A competência da assembleia geral é a definida nos estatutos do Sindicato.

CAPÍTULO II

Organização da assembleia

Artigo 3.º

Mesa da assembleia

- 1- A composição e competência dos membros da mesa da assembleia geral são as constantes nos estatutos.
- 2- As deliberações da mesa da assembleia geral só são suscetíveis de impugnação com fundamento em oposição à Lei, aos estatutos e ao presente regulamento.

Artigo 4.º

Competência do presidente da mesa

É da competência exclusiva do presidente da mesa da assembleia geral, ou de quem legalmente o substitua, a convocação e a direção dos trabalhos da assembleia em reuniões plenárias ou sectoriais.

CAPÍTULO III

Funcionamento assembleia

Artigo 5.º

Período anterior à ordem de trabalho

- 1- Na assembleia geral:

- a) A ordem de trabalhos da assembleia geral poderá, a requerimento de um associado ou mais associados, aceite pela assembleia geral, ou a pedido da direção, ser precedida de um período de 30 minutos para debate de outros assuntos, que o presidente da mesa, com o assentimento da assembleia, poderá prolongar até ao máximo de uma hora;
- b) O requerimento apresentado pelo(s) associado(s) tem de especificar qual o assunto a ser debatido pela assembleia geral;
- c) Caso o assunto não seja esgotado neste período de tempo, a assembleia poderá, se estiverem reunidos os demais requisitos exigidos pelos estatutos em consonância com a matéria a deliberar, nomeadamente o quórum, pôr à votação a convocação de uma nova assembleia para discutir a mesma.

2- Este período destina-se a, nomeadamente:

- a) Prestar informações aos associados pelos corpos gerentes do Sindicato;
- b) Abordar assuntos não insertos na ordem de trabalhos;
- c) Emitir votos de congratulação, pesar, saudação ou protesto, propostos pela mesa ou pelos associados.

Artigo 6.º

Período da ordem de trabalhos

O período da ordem de trabalhos destina-se exclusivamente à discussão e deliberação sobre as matérias constantes da convocatória da assembleia geral.

Artigo 7.º

Interrupção da assembleia

A discussão da matéria constante da ordem de trabalhos poderá ser interrompida quando:

- a) Face ao adiantado da hora ou o seu funcionamento ficar prejudicado pela falta de quórum, for decidida a sua continuação, por decisão da assembleia, em data, local e hora a marcar no próprio ato da interrupção;
- b) O presidente da mesa tiver que restabelecer a ordem na sala.
- c) O presidente da mesa tiver a fazer alguma declaração grave e urgente.

Artigo 8.º

Atas das reuniões

Dos trabalhos das sessões das assembleias gerais serão elaboradas atas das quais constará o relato do que ocorrer nas reuniões, nomeadamente:

- a) Data e local da reunião;
- b) Horas de abertura e encerramento;
- c) Nomes do presidente e dos secretários da mesa;

- d) Menção de ter havido reclamações sobre a ata da reunião anterior e das retificações ou aditamentos admitidos, bem como a sua aprovação;
- e) Menção de todo o expediente admitido e lido pela mesa;
- f) Transcrição na íntegra do constante da ordem de trabalhos;
- g) Inserção na íntegra de todos os documentos entregues na mesa e admitidos pela mesma;
- h) Relato objetivo e sucinto das intervenções dos membros da assembleia, feitas antes ou durante a ordem de trabalhos;
- i) Resultado de quaisquer eleições ou votações, e transcrição das declarações de voto;
- j) Menção ou relato de quaisquer outros trabalhos, comunicações ou incidentes.

Artigo 9.º

Aprovação da ata

- 1- A ata da reunião da assembleia geral será elaborada e assinada pelo presidente e pelos secretários da mesa, sendo posta à aprovação na assembleia geral seguinte.
- 2- Se se tratar de assembleia geral de cariz sectorial, será a mesma posta à aprovação na assembleia geral da Empresa a que respeita e que vier a ocorrer seguidamente.
- 3- A ata da reunião da assembleia geral ordinária será posta à aprovação na assembleia geral seguinte que tiver lugar na localidade da sede do Sindicato.
- 4- Todos os associados têm direito a consultar o livro de atas, bem como pedir certidões da mesma para efeitos de impugnação ou de ação judicial.
- 5- Nos casos não previstos no número anterior, caberá ao presidente da mesa da assembleia decidir a entrega ou não de cópia simples, não certificada, de ata de assembleia, ao associado que a solicitar.

Artigo 10.º

Assessores e meios de comunicação

- 1- Os assessores da direção poderão assistir às reuniões da assembleia geral desde que convidados pela direção e admitidos pela assembleia geral.
- 2- Os meios de comunicação social poderão assistir às reuniões da assembleia geral desde que admitidos pela assembleia geral.

Artigo 11.º

Uso da palavra

- 1- A palavra será concedida para:
 - a) Tratar de assuntos antes do período da ordem de trabalhos;
 - b) Apresentar documentos de trabalho;
 - c) Invocar a Lei, os estatutos, este regulamento ou deliberação anterior;

- d) Participar nos debates;
 - e) Apresentar reclamações ou protestos;
 - f) Solicitar ou fornecer explicações ou esclarecimentos;
 - g) Formular declarações de voto.
- 2- A concessão do uso da palavra será dada por ordem das inscrições, exceto para a alínea c) do número anterior.
 - 3- A direção do Sindicato e os membros da mesa da assembleia geral poderão intervir a qualquer momento, sem necessidade de inscrição.
 - 4- O uso da palavra para apresentação de documentos de trabalho limitar-se-á à indicação sucinta do seu objetivo.
 - 5- A palavra pedida para solicitar esclarecimentos limitar-se-á à formulação sintética da pergunta sobre a matéria em dúvida.
 - 6- O associado que pedir a palavra para invocar a Lei, os estatutos ou deliberação anterior, indicará a norma infringida com as considerações tidas por indispensáveis para o efeito, cabendo a decisão final ao presidente da mesa da assembleia geral.

Artigo 12.º

Interrupção do orador

O orador não pode ser interrompido sem o seu consentimento, exceção feita à intervenção do presidente da mesa por fuga à ordem de trabalhos ou uso de terminologia incorreta.

Artigo 13.º

Tempo para uso da palavra

- 1- A duração do uso da palavra será determinado, em cada assembleia pelo presidente da mesa da assembleia geral.
- 2- A assembleia tem o direito, quando o decidir por maioria, de prorrogar a duração do uso da palavra.
- 3- Aproximando-se o termo do tempo estipulado, o orador poderá ser advertido pelo presidente da mesa para resumir as suas considerações.

Artigo 14.º

Deliberações e votação

As deliberações da assembleia geral serão tomadas de acordo com a Lei, os estatutos e o presente regulamento.

Artigo 15.º

Direito de Voto

- 1- Cada membro da assembleia geral tem direito a um voto, com exceção do referido no n.º seguinte e dos associados que apenas assistam à reunião da assembleia geral e que não tenham direito a votar, de acordo com a Lei, com os estatutos e este regulamento.
- 2- Nos casos previstos nos estatutos em que é possível o voto por procuração, ao associado munido de poderes de representação e que observe as condições previstas no artigo 29.º (Voto por procuração) dos estatutos, será entregue e assinado pelo presidente da mesa ou a quem ele delegue, um documento onde terá de constar o número de votos que representa, o nome dos representados, os respetivos números de associados e o número da assembleia a que se refere, para que tal documento seja apresentado pelo associado mandante em cada votação nessa assembleia.
- 3- A(s) procuração(ões) deve(m) ser entregue(s) à mesa da assembleia geral no início da assembleia.
- 4- Os membros da mesa exercerão o seu direito de voto se e quando assim o entenderem em conformidade com o estabelecido nos estatutos.

Artigo 16.º

Formas de votação

- 1- As votações podem realizar-se por uma das seguintes formas, nos moldes estabelecido estatutariamente:
 - a) Por voto secreto;
 - b) Por votação nominal;
 - c) Por braço no ar ou por sentados e levantados;
 - d) Por correspondência; e
 - e) Por procuração.
- 2- A votação nominal ou por escrutínio secreto terá lugar, para além dos casos previstos nos estatutos, quando a assembleia geral assim o deliberar mediante requerimento de qualquer dos associados presentes.

Artigo 17.º

Projetos ou documentos de trabalho

Qualquer associado ou grupo de associados pode apresentar projetos ou documentos de trabalho, bem como propostas de alteração aos mesmos.

Artigo 18.º

Definições

- 1- Constituem projetos de trabalho ou textos de base aqueles que, dada a sua extensão ou conteú-

do, devam ser objeto de divulgação pelos associados, com antecedência pelo menos igual à data limite de convocação da assembleia em que irão ser discutidos e votados.

- 2- São documentos de trabalho as moções, as propostas de alteração e os requerimentos.

Artigo 19.º

Moções

- 1- As moções são documentos de trabalho que se destinam à resolução dos assuntos insertos na ordem de trabalhos, proclamada em nome da assembleia geral, que assim resolve a matéria sujeita a discussão.
- 2- Depois da aprovação de uma moção, o presidente da mesa da assembleia não poderá admitir documentos de trabalho que contrariem no todo ou em parte a moção aprovada.

Artigo 20.º

Propostas de alteração

As propostas de alteração são documentos de trabalho, apresentados por um mínimo de cinco associados, sem considerandos, e que, conservando o texto em discussão, restringem, ampliam, modificam ou acrescentam matéria a esse texto.

Artigo 21.º

Requerimento

- 1- O requerimento é um documento de trabalho destinado, fundamentalmente, ao processo de apreciação, discussão e votação de qualquer assunto.
- 2- Os requerimentos podem ser verbais ou escritos e não podem ter considerandos, nem serem fundamentados de forma extensa.
- 3- A apresentação de qualquer requerimento tem preferência sobre os oradores inscritos, mas não sobre aquele que estiver no uso da palavra, salvo se for uma chamada à ordem desse orador, caso em que terá que ser apresentada por escrito.
- 4- Os requerimentos não têm discussão, sendo, uma vez apresentados, imediatamente submetidos à votação por ordem de apresentação na mesa.
- 5-

Artigo 22.º

Desistência

Qualquer documento que tenha sido aprovado para discussão pela assembleia geral, não poderá ser retirado pelos seus proponentes.

Artigo 23.º

Discussão e votação

- 1- A discussão de projetos de trabalho far-se-á pela ordem de entrada e compreende dois debates, um na generalidade e outro na especialidade.
- 2- O debate terminará quando não houver mais oradores inscritos ou quando for aprovado requerimento para que a discussão seja dada por encerrada.
- 3- Será rejeitado pela mesa o requerimento referido no número anterior enquanto não tiverem usado da palavra pelo menos três oradores inscritos no debate na generalidade e dois dos oradores inscritos no debate na especialidade.
- 4- O presidente da mesa declarará encerrado o debate e anunciará imediatamente que se irá proceder à votação relativa à matéria discutida.

Artigo 24.º

Declarações de voto

- 1- Anunciado o início da votação, nenhum membro da assembleia poderá usar da palavra até à proclamação do resultado.
- 2- As declarações de voto são feitas depois da proclamação do resultado da votação.

Artigo 25.º

Votação na generalidade

A votação na generalidade incidirá sobre cada documento de trabalho.

Artigo 26.º

Votação na especialidade

- 1- A votação na especialidade incidirá sobre cada disposição, artigo, número, alínea ou parágrafo.
- 2- A ordem de votação será a seguinte:
 - a) Propostas de alteração;
 - b) Documento discutido, com as alterações eventualmente aprovadas.
- 3- O presidente da mesa da assembleia geral não porá à votação as propostas de alteração que forem ficando prejudicadas por outras propostas já votadas e aprovadas, enunciando à assembleia o motivo da decisão.

Artigo 27.º

Intervenção do presidente da mesa

Quando o presidente da mesa da assembleia geral quiser intervir na discussão, será substituído tem-

porariamente durante a mesma, reassumindo a presidência após a votação e discussão consequente do debate em causa.

CAPÍTULO III

Disposições finais

Artigo 28.º

Disposições finais

- 1- O presente regulamento entra em vigor nos termos constantes nos estatutos, do qual é parte integrante.
- 2- O presidente da mesa da assembleia providenciará no sentido da divulgação deste regulamento por todos os associados.
- 3- O presente regulamento só poderá ser alterado em assembleia geral expressamente convocada para o efeito.
- 4- Compete ao presidente da mesa da assembleia geral, com recurso para assembleia geral, a interpretação do presente regulamento, bem como a integração dos casos omissos.



Registado em 23 de julho de 2013, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 49, a fls 157, do livro n.º 2.

UGT - União Geral de Trabalhadores - Alteração

Alteração aprovada em 28 de junho de 2013, com última publicação de estatutos no [*Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 19, de 22 de maio de 2013](#).

CAPÍTULO I

Da identidade sindical

Artigo 1.º

Natureza, âmbito e sede

- 1- A União Geral de Trabalhadores é uma confederação constituída pelas associações sindicais democráticas que, aceitando os presentes estatutos e a declaração de princípios, nela se filiem voluntariamente.
- 2- A União Geral de Trabalhadores abrange todo o território nacional e tem a sua sede em Lisboa.

Artigo 2.º

Sigla e símbolos

A União Geral de Trabalhadores adota a sigla «UGT» e tem como símbolo duas mãos direitas apertadas, com as costas de uma contrapostas à palma da outra.

Artigo 3.º

Bandeira e hino

- 1- A bandeira da UGT é formada por um retângulo vermelho, tendo ao centro, estampado em relevo, o símbolo e, por cima deste, também em relevo, a sigla em branco. Por baixo do símbolo figurará a expressão «Portugal» e, a todo o comprimento do retângulo, a branco, a designação «União Geral de Trabalhadores».
- 2- O hino da UGT é aprovado pelo congresso, mediante proposta do secretariado nacional.

CAPÍTULO II

Dos princípios fundamentais e fins

Artigo 4.º

Autonomia

A UGT é uma organização autónoma e independente do patronato, do Estado, das confissões religiosas e dos partidos ou de outras associações de natureza política.

Artigo 5.º

Sindicalismo democrático

A UGT rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático, baseado na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos estatutários e na participação ativa dos associados em todos os aspetos da atividade sindical.

Artigo 6.º

Ação coordenadora

A UGT assume-se como confederação sindical coordenadora de todas as associações sindicais nela filiadas que defendem, lutam e se reclamam do sindicalismo democrático, assegurando e respeitando a completa autonomia das mesmas, em conformidade com os presentes estatutos.

Artigo 7.º

Direito de tendência

- 1- É garantido a todos os trabalhadores representados pela UGT o direito de se organizarem em tendências, nos termos previstos pelos presentes Estatutos e pelos das respetivas associações sindicais.
- 2- As tendências existentes na UGT exprimem correntes de opinião político-sindical no quadro da unidade democrática consubstanciada pela UGT.
- 3- O reconhecimento e a regulamentação das tendências da UGT são aprovados em congresso.
- 4- A regulamentação referida no número anterior, constitui anexo a estes estatutos, deles sendo parte integrante.

Artigo 8.º

Solidariedade sindical

- 1- A UGT lutará ao lado de todas as organizações democráticas representativas dos trabalhadores, nacionais ou estrangeiras, pela sua emancipação e pela superação de todas as formas de injustiça existentes na sociedade, através de um movimento sindical forte, livre e independente.
- 2- As associações sindicais filiadas na UGT reconhecem e praticam o princípio da solidariedade sindical, tanto no aspeto moral como material, apoiando-se e garantindo mutuamente os meios necessários ao bom termo das ações em que se empenhem na defesa dos seus associados.
- 3- A evocação do princípio da solidariedade sindical pressupõe a informação prévia às associações sindicais sobre a gravidade da situação criada, as ações a desencadear e o tipo de meios de apoio pretendidos.
- 4- A UGT assegurará com as organizações sindicais nacionais e estrangeiras interessadas a solidariedade efetiva para com os trabalhadores migrantes, portugueses ou estrangeiros.
- 5- Para a realização dos seus fins sociais e estatutários poderá a UGT estabelecer relações, filiar-se ou associar-se com quaisquer organizações sindicais democráticas.

- 6- A UGT é membro das seguintes organizações internacionais:
- a) CSI - Confederação Sindical Internacional;
 - b) CES - Confederação Europeia de Sindicatos;
 - c) TUAC - Comité Sindical Consultivo junto da OCDE;
 - d) FIAET - Federação Internacional das Associações de Educação dos Trabalhadores.
- 7- A UGT é membro da Confederação Sindical dos Países de Língua Portuguesa.

Artigo 9.º

Fins

A UGT prossegue, como fim geral, a edificação de uma sociedade mais justa, livre e igualitária, da qual sejam banidas todas as formas de opressão, exploração e alienação, e tem como fins específicos:

- a) Fortalecer, pela ação, o movimento sindical português, incentivando o processo de democratização das estruturas sindicais e fomentando a criação de sindicatos com estrutura essencialmente vertical, por ramo de atividade e área nacional, de acordo com a vontade democraticamente expressa pelos associados;
- b) Defender as liberdades individuais e coletivas e os interesses e os direitos dos trabalhadores, na perspetiva da consolidação da democracia política pluralista e da consecução da democracia social e económica;
- c) Apoiar e intervir na defesa dos direitos dos seus associados, coordenando as suas reivindicações;
- d) Organizar os meios técnicos, financeiros e humanos para apoiar os seus filiados, nomeadamente fomentando a constituição de fundos de greve e solidariedade;
- e) Defender e promover a economia social;
- f) Defender e lutar por um conceito social de empresa que vise a estabilidade democrática das relações de trabalho e a participação dos trabalhadores na vida ativa da empresa;
- g) Defender e concretizar a livre negociação coletiva como processo contínuo de participação na justa distribuição de riqueza e de intervenção na organização das relações sociais, segundo os princípios da boa fé negocial e do respeito mútuo;
- h) Lutar pelo trabalho digno;
- i) Lutar pelo direito ao trabalho e pela livre escolha do emprego e pela sua segurança;
- j) Defender as condições de vida dos trabalhadores, visando a melhoria da qualidade de vida e o pleno emprego;
- k) Promover o combate às desigualdades salariais baseadas em qualquer fator de discriminação, nomeadamente raça, género ou religião;
- l) Defender e dinamizar o princípio de que a representação dos homens e das mulheres nos órgãos ou estruturas de decisão deve ser equilibrado, a fim de se atingir uma verdadeira parceria entre os dois sexos;
- m) Defender e promover a formação sindical inicial e contínua, tendo em particular atenção a promoção da igualdade de oportunidades e a defesa dos grupos mais vulneráveis, em especi-

- al os desempregados e os deficientes, bem como a reconversão e a reciclagem profissional, de molde a obstar ao desemprego tecnológico, bem como a eliminar o subemprego;
- n) Proteger e desenvolver os direitos da maternidade/paternidade e lutar contra todas as formas de discriminação da mulher, nomeadamente no acesso ao emprego, carreira profissional e formação, promovendo a sua plena integração, em igualdade no mercado de trabalho;
 - o) Defender a saúde física e psíquica dos trabalhadores, zelando para que tenham um ambiente de trabalho harmonioso, prevenindo e contrariando todas as formas de abuso do poder, nomeadamente, de carácter sexual;
 - p) Lutar pelos direitos da terceira idade e pela melhoria das condições de vida dos aposentados e reformados;
 - q) Lutar pelos direitos dos jovens, nomeadamente pela melhoria das suas condições de acesso e integração no mercado de trabalho;
 - r) Pugnar por estruturas e condições adequadas a uma efetiva proteção à infância e aos progenitores trabalhadores;
 - s) Promover a formação cultural, profissional e sindical dos representados pelas associações sindicais filiadas;
 - t) Participar na elaboração da legislação social e do trabalho, tomando assento nos organismos de gestão ou de intervenção participada pelos trabalhadores, nos termos estabelecidos por lei, e exigir dos poderes públicos o cumprimento de todas as normas ou a adoção de todas as medidas que lhes digam respeito, nomeadamente as convenções e recomendações da Organização Internacional de Trabalho - OIT.

CAPÍTULO III

Dos filiados

Artigo 10.º

Filiados

- 1- As associações sindicais que constituem a UGT são os sindicatos, as uniões e as federações.
- 2- A decisão de aceitar o pedido de filiação compete ao secretariado nacional, devendo a mesma ser ratificada pelo conselho geral.

Artigo 11.º

Pedido de filiação

O pedido de filiação de qualquer associação sindical é dirigido ao secretário-geral da UGT, acompanhado de um exemplar de estatutos publicados, informação sobre a composição dos seus órgãos, o respetivo número de filiados e demais documentação exigida pelas normas internas que regulem o processo de filiação na UGT.

Artigo 12.º

Consequências do pedido de filiação

- 1- O pedido de filiação implica para a associação sindical a aceitação expressa e sem reservas dos princípios do sindicalismo democrático e dos estatutos e da declaração de princípios da UGT.
- 2- Aceite a filiação, a associação sindical inscrita assume a qualidade de filiado, com todos os direitos e deveres inerentes.

Artigo 13.º

Recusa do pedido de filiação

- 1- O secretariado nacional pronunciar-se-á no prazo máximo de 180 dias, sobre o pedido de filiação.
- 2- Em caso de recusa do pedido de filiação, o secretariado nacional informará a associação sindical dos motivos que fundamentam a deliberação.
- 3- Da deliberação referida cabe recurso fundamentado para o conselho geral, a interpor no prazo de quinze dias a contar do conhecimento daquela deliberação.
- 4- Constituirá motivo de recusa de pedido de filiação ou de cancelamento da inscrição a filiação noutra confederação sindical.
- 5- Constituirá ainda motivo de recusa de pedido de filiação ou de cancelamento da inscrição a filiação em qualquer organização cujos princípios e prática sejam incompatíveis com os da UGT.

Artigo 14.º

Direitos dos filiados

São direitos dos filiados:

- a) Participar em todas as atividades da UGT, segundo os princípios e normas destes estatutos e dos Regulamentos da UGT;
- b) Beneficiar de todos os serviços organizados pela UGT na defesa dos seus interesses;
- c) Ser informado regularmente de toda a atividade da UGT;
- d) Recorrer para o conselho geral das decisões dos órgãos estatutários que contrariem os presentes Estatutos ou lesem alguns dos seus direitos;
- e) Ser consultado sobre assuntos relacionados com o seu sector de atividade ou âmbito profissional;
- f) Beneficiar dos fundos de greve e solidariedade, nos termos estabelecidos pelo conselho geral;
- g) Requerer o apoio da UGT para a resolução dos conflitos em que se encontrem envolvidos.

Artigo 15.º

Deveres dos filiados

- 1- São, em geral, deveres dos filiados:
 - a) Cumprir os estatutos e os regulamentos da UGT;
 - b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos demais órgãos estatutários da UGT quando tomadas nos termos destes estatutos;
 - c) Participar nas atividades sindicais promovidas pela UGT;
 - d) Divulgar e fortalecer pela sua ação os princípios do sindicalismo democrático;
 - e) Pagar mensalmente a quota à UGT;
 - f) Informar, em tempo oportuno, a UGT sobre os conflitos laborais em que participem, e sobre os processos negociais em que estejam envolvidos.
- 2- São deveres específicos:
 - a) Remeter à UGT até 10 de maio, o relatório e contas do ano anterior;
 - b) Conformar os seus estatutos aos princípios e regras de organização democrática contidos nos presentes estatutos e participar nos processos de constituição e eleição dos órgãos da UGT, bem como na eleição dos seus representantes para os mesmos órgãos;
 - c) Enviar à UGT a identificação completa dos membros eleitos para cada um dos seus órgãos estatutários próprios e dos delegados eleitos ao congresso da Central;
 - d) Comunicar pontualmente à UGT qualquer alteração orgânica ou estatutária;
 - e) Informar previamente a UGT sobre o pedido de filiação em qualquer organização sindical, nacional ou estrangeira.
- 3- As alterações estatutárias ou orgânicas que envolvam alterações do âmbito e área deverão ser previamente submetidas à apreciação da UGT, com vista a prevenir potenciais conflitos de representação com outras associações sindicais filiadas.
- 4- A falta de cumprimento do disposto no n.º 3 e na alínea *b)* do n.º 2 poderá, por decisão do secretariado nacional, constituir motivo para a suspensão do filiado.
- 5- O atraso no pagamento da quotização, sem motivo justificado ou não aceite pela UGT, pode determinar a suspensão do associado, a partir do terceiro mês em que se verificou o referido atraso, sem prejuízo da aplicação do disposto na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 16.º.
- 6- Cabe ao secretariado nacional, sob proposta do secretariado executivo, decidir da suspensão referida no número anterior.
- 7- A suspensão de associado implica a suspensão dos direitos referidos no artigo 14.º, mantendo-se a obrigação de cumprimento dos deveres, incluindo o de pagamento da quotização, salvo o disposto na alínea *c)* n.º 1.
- 8- As uniões e federações estão dispensadas do pagamento da quotização relativamente aos sindicatos que as constituam que sejam filiados diretamente na UGT.

Artigo 16.º

Perda da qualidade de filiado

- 1- Perdem a qualidade de filiado as associações sindicais que:
 - a) Enviem comunicação escrita exprimindo a vontade de se desvincular da UGT, com a antecedência mínima de 30 dias, cumpridos os respetivos requisitos estatutários;
 - b) Deixem de pagar a quota por período superior a nove meses e que, depois de avisadas por escrito, não efetuem o pagamento no prazo de 30 dias a contar da receção do aviso;
 - c) Tenham sido punidas com pena de expulsão.
- 2- A decisão de perda da qualidade de filiado, com fundamento no consagrado na alínea b) do n.º 1, compete ao secretariado nacional, cabendo desta decisão recurso, com efeito não suspensivo, para o conselho geral.
- 3- A decisão de expulsão constante na alínea c) do n.º 1 é da exclusiva competência do conselho geral, sob proposta do secretariado nacional e após parecer do conselho de disciplina.
- 4- As decisões referidas nos números 2 e 3 são notificadas às associações sindicais filiadas mediante carta registada com aviso de receção enviada no prazo de 15 dias após a respetiva deliberação.

Artigo 17.º

Readmissão e levantamento da suspensão

- 1- Os filiados podem ser readmitidos nas mesmas condições previstas para a admissão, salvo no caso de expulsão, em que o pedido terá de ser apreciado e votado favoravelmente pelo conselho geral, sob proposta do secretariado nacional, ouvido o conselho de disciplina.
- 2- A suspensão referida no n.º 5 do artigo 15.º dos presentes estatutos cessa com o pagamento das quotizações em dívida, depois de sobre ela se ter pronunciado o secretariado nacional.

CAPÍTULO IV

Da organização da UGT

Artigo 18.º

Enumeração dos órgãos

São órgãos da UGT:

- a) O congresso;
- b) O conselho geral;
- c) O presidente;
- d) O secretário-geral;
- e) O secretariado nacional;
- f) O secretariado executivo;

- g) O conselho fiscalizador de contas;
- h) O conselho de disciplina.

SECÇÃO I

Do congresso

Artigo 19.º

Composição do congresso

- 1- O congresso é o órgão máximo da UGT.
- 2- O congresso é constituído:
 - a) Pelos delegados eleitos em cada uma das associações sindicais filiadas;
 - b) Pelos delegados designados pelo órgão executivo de cada uma das associações sindicais filiadas;
 - c) Pelo presidente da UGT;
 - d) Pelo secretário-geral da UGT;
 - e) Pelos vice-presidentes da UGT;
 - f) Pelos membros do secretariado nacional da UGT;
 - g) Pelos membros do secretariado executivo da UGT;
 - h) Pelos secretariados da comissão de mulheres, da comissão de juventude, da ala de quadros e do Movimento Democrático dos Reformados e Pensionistas (MODERP), até ao máximo de sete membros cada.
- 3- O número de delegados a eleger, a designar e por inerência é no mínimo de 600 e no máximo de 900.
- 4- A eleição dos delegados ao congresso, nos termos da alínea a) do n.º 2, será feita em assembleia geral, congresso ou conselho geral, no respeito pelo método de *Hondt*.
- 5- O número de delegados de cada associação sindical filiada será fixado pelo conselho geral da UGT, sob proposta do secretariado nacional, tendo em conta o número de associados e o grau de cumprimento do pagamento de quotização para a Central, com um mínimo de dois delegados designados.
- 6- O número de delegados designados, em conformidade com a alínea b) do n.º 2 será de 2 delegados por cada 10.000 associados ou fração.
- 7- Nenhum filiado poderá ter um número de delegados a eleger superior ao que resultar da divisão da quotização média anual paga à UGT nos últimos quatro anos pelo salário mínimo nacional.
- 8- No caso das federações e uniões apenas contarão, para efeitos do disposto nos números 5 e 6, os associados que não pertençam aos sindicatos filiados, com um mínimo de 2 delegados designados.
- 9- Compete ao conselho geral a aprovação do regulamento eleitoral, do qual constarão as normas relativas à capacidade eleitoral, ao recenseamento, ao sistema eleitoral e à eleição, bem como aos respetivos requisitos de competência, de forma e de processo.
- 10- A UGT poderá exigir as provas que considerar necessárias à confirmação do número de associ-

ados de cada associação sindical filiada.

Artigo 20.º

Competência do congresso

- 1- São da competência exclusiva do congresso as seguintes matérias:
 - a) Aprovação do relatório do secretariado nacional e da resolução programática (definição das grandes linhas de orientação político-sindical e programa de ação);
 - b) Eleição do presidente, da restante mesa do congresso e conselho geral, do secretário-geral, do secretariado nacional, do conselho fiscalizador de contas e do conselho de disciplina;
 - c) Destituição de qualquer dos órgãos e eleição dos órgãos destituídos, com exceção, quanto a estes, do conselho geral;
 - d) Alteração da declaração de princípios;
 - e) Revisão dos estatutos;
 - f) Aprovação do regimento do congresso;
 - g) Fixação das quotizações sindicais;
 - h) Reconhecimento das tendências sindicais;
 - i) Decisão sobre casos de força maior que afetem gravemente a vida sindical;
 - j) Dissolução da UGT e liquidação dos seus bens patrimoniais.
- 2- O congresso pode, no que se refere às matérias das alíneas a), e), g) e i) do n.º 1, delegar no conselho geral a ulatimação das deliberações que sobre elas tenha adotado.

Artigo 21.º

Organização do congresso

- 1- A organização do congresso será confiada a uma comissão organizadora eleita pelo conselho geral, sob proposta do secretariado nacional, presidida pelo presidente da UGT, e nela serão delegados todos os poderes necessários.
- 2- As propostas de alteração dos estatutos da UGT e as propostas de resolução programática, bem como os documentos base sobre qualquer outro ponto da ordem de trabalhos, deverão ser entregues à comissão organizadora do congresso com a antecedência mínima de 30 dias ou 10 dias conforme se trate de reunião ordinária ou extraordinária, respetivamente, e distribuídos às associações sindicais filiadas com uma antecedência mínima de 20 ou de 5 dias, respetivamente, sem prejuízo do disposto no artigo 76.º.
- 3- As propostas e os documentos base referidos no n.º 2 só poderão ser subscritos pelo secretariado nacional da UGT, por um mínimo de trinta delegados ao congresso, já eleitos, designados ou por inerência, por um mínimo de cinco Sindicatos ou, ainda, por sindicatos que representem, pelo menos, dez por cento dos delegados ao congresso.

Artigo 22.º

Reunião do congresso

- 1- O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos, mediante convocação do presidente da UGT, por sua iniciativa, ou por deliberação do conselho geral, que fixará, por proposta do secretariado nacional, a data e a localidade do seu funcionamento e a respetiva ordem de trabalhos, e ainda a requerimento fundamentado de um mínimo de 20 % das associações sindicais filiadas, desde que representem mais de 20 % dos trabalhadores com capacidade eleitoral de entre as associações sindicais filiadas, devendo do requerimento constar a ordem de trabalhos.
- 2- O congresso reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente da UGT, por sua iniciativa ou por deliberação fundamentada do conselho geral ou ainda a requerimento fundamentado de um mínimo de 20 % das associações sindicais filiadas, desde que representem mais de 20 % dos trabalhadores com capacidade eleitoral de entre as associações sindicais filiadas.
- 3- A convocatória será assinada pelo presidente da UGT com respeito pelo disposto no n.º 5, no prazo máximo de quinze dias após a deliberação do conselho geral ou da receção do requerimento a que se refere o número anterior.
- 4- A convocatória do congresso, que conterà a ordem de trabalhos, dias, horas e local de funcionamento, deverá ser enviada a cada uma das associações sindicais filiadas e divulgada em, pelo menos, dois jornais diários de circulação nacional.
- 5- O congresso será convocado com a antecedência mínima de 90 ou 30 dias, consoante se trate de uma reunião ordinária ou extraordinária.

Artigo 23.º

Funcionamento do congresso

- 1- O mandato dos delegados eleitos nos termos da alínea *a*) do n.º 2 do artigo 19.º mantém-se até à eleição dos novos delegados ao congresso ordinário seguinte, salvo se os mesmos tiverem entretanto perdido a sua capacidade eleitoral na associação sindical filiada, pela qual haviam sido eleitos, caso em que serão substituídos pelos membros seguintes das listas respetivas ou, caso não existam, a associação sindical filiada poderá designar substitutos, notificando fundamentadamente, e em prazo útil, o presidente da UGT.
- 2- O congresso só poderá iniciar-se e deliberar validamente desde que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um dos seus membros.

Artigo 24.º

Mesa do congresso

- 1- A mesa do congresso é constituída por um presidente, três vice-presidentes e três secretários.
- 2- A mesa é eleita no congresso através de listas completas e nominativas, por escrutínio secreto e sufrágio de maioria simples, mediante proposta do secretariado nacional ou de um mínimo de 10 % dos delegados.
- 3- O presidente da UGT, sendo órgão autónomo, não cairá em caso de demissão da maioria dos membros da mesa.

- 4- Os vice presidentes coadjuvarão e substituirão o presidente nas suas ausências e impedimentos.

Artigo 25.º

Regimento do congresso

- 1- O conselho geral aprovará, sob proposta do secretariado nacional, o regimento, que regulará a disciplina do funcionamento do congresso e os poderes, atribuições e deveres dos respetivos membros e comissões.
- 2- O congresso ratificará o regimento aprovado em conselho geral, carecendo qualquer alteração da aprovação por maioria de dois terços dos delegados presentes.

Artigo 26.º

Tomada de posse

- 1- O presidente da mesa do congresso dará posse à restante mesa, ao secretário geral e aos membros do secretariado nacional, do conselho fiscalizador de contas e do conselho de disciplina, logo após o escrutínio do ato eleitoral.
- 2- O presidente da UGT poderá decidir, para melhor condução dos trabalhos, dar apenas posse ao secretário geral e aos presidentes dos órgãos, que darão posse aos restantes membros do respetivo órgão, na sua primeira reunião.
- 3- O presidente da UGT, no prazo de 180 dias após a sua eleição, convocará a primeira reunião do conselho geral, e nela dará posse aos respetivos membros.

SECÇÃO II

Do conselho geral

Artigo 27.º

Composição do conselho geral

- 1- O conselho geral é o órgão máximo entre congressos, perante o qual respondem os restantes órgãos da UGT.
- 2- O conselho geral é constituído por membros por inerência e por membros eleitos.
- 3- São membros inerentes:
 - a) O presidente da UGT e a restante mesa do congresso e do conselho geral;
 - b) O secretário geral e os restantes membros do secretariado executivo;
 - c) Os vice presidentes da UGT;
 - d) Três membros dos secretariados da comissão de mulheres, da comissão de juventude, da ala de quadros e do MODERP, um dos quais o respetivo presidente.
- 4- Cada associação sindical filiada tem direito a eleger um membro para o conselho geral, por cada 5000 associados ou fração e com o mínimo de um.
- 5- O número de membros inerentes não poderá ultrapassar um terço do total dos membros do con-

selho geral.

- 6- A eleição nas associações sindicais filiadas é feita nos conselhos gerais, congressos ou assembleias gerais eleitorais de cada uma, de entre listas completas e nominativas concorrentes, por voto secreto, com aplicação do método de *Hondt*.
- 7- Nas associações sindicais filiadas com um número de associados até 5000 a eleição poderá ser realizada no respetivo secretariado nacional ou órgão equivalente.
- 8- O número de membros estabelecido no n.º. 4, para cada associação sindical filiada, será determinada em função dos números fixados para as eleições do último congresso ordinário da UGT, nos termos do artigo 19.º.
- 9- No caso de filiações posteriores à decisão referida no número anterior, contará o número de associados considerados no ato de adesão.
- 10- A qualidade de membro do conselho geral só se considera adquirida, mesmo para efeitos de quórum do conselho geral, após ter sido recebida e aceite pelo presidente a comunicação do resultado das eleições em cada associação sindical filiada.

Artigo 28.º

Competência do conselho geral

Compete ao conselho geral:

- a) Eleger sete vice presidentes, sob proposta do secretário geral;
- b) Aprovar o orçamento anual e o relatório e as contas do exercício;
- c) Autorizar a realização de despesas não previstas no orçamento anual;
- d) Deliberar sobre a associação com outras organizações sindicais e a filiação da UGT em organizações internacionais;
- e) Decidir dos recursos interpostos de decisões de quaisquer órgãos estatutários e arbitrar os conflitos que eventualmente surjam entre aqueles órgãos, ouvido o conselho de disciplina;
- f) Determinar, sob proposta do conselho de disciplina, a menção em ata, suspensão ou expulsão de algum associado ou membro dos órgãos da UGT, bem como, nos termos do artigo 17.º, readmitir o associado que haja sido punido com pena de expulsão;
- g) Declarar ou fazer cessar a greve e definir o âmbito de interesses a prosseguir através desta;
- h) Instituir, sob proposta do secretariado nacional, um fundo de greve e fundos de solidariedade e regulamentar as condições da sua utilização;
- i) Nomear um secretariado nacional provisório da UGT no caso de falta de quórum do secretariado nacional, até à realização de novas eleições em congresso;
- j) Avocar membros para o secretariado nacional, até um máximo de 5, sob proposta do secretário geral, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 49.º;
- k) Velar pelo cumprimento da estratégia político-sindical definida pelo congresso;
- l) Deliberar sobre qualquer das atribuições estatutárias ou sobre quaisquer matérias que não seja da exclusiva competência do congresso ou de outro órgão estatutário;
- m) Aprovar o regulamento eleitoral do congresso;

n) Ratificar os pedidos de filiação na UGT aceites pelo secretariado nacional.

Artigo 29.º.

Reunião do conselho geral

- 1- O conselho geral reúne ordinariamente uma vez por semestre, a convocação do presidente, por sua iniciativa por decisão do secretariado nacional ou a requerimento fundamentado de 20 % dos seus membros.
- 2- O conselho geral reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente, por sua iniciativa, por decisão do secretariado nacional, ou a requerimento fundamentado de 20 % dos seus membros, devendo a convocação ser feita no prazo de dois dias úteis após a receção do pedido ou do requerimento.
- 3- A convocação do conselho geral é feita por escrito, com menção da ordem de trabalhos, data, hora e local do seu funcionamento.
- 4- O conselho geral será convocado com a antecedência mínima de vinte ou oito dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.
- 5- Tratando-se de reunião extraordinária por motivo de justificada urgência, poderá o conselho geral ser convocado com a antecedência mínima de 24 horas.

Artigo 30.º.

Funcionamento do conselho geral

- 1- A mesa do conselho geral é a definida no n.º 1 do artigo 24.º.
- 2- O conselho geral só poderá deliberar validamente desde que estejam presentes a maioria dos seus membros, sendo as decisões tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

SECÇÃO III

Do presidente da UGT

Artigo 31.º

Presidente da UGT

- 1- O presidente é eleito em lista uninominal pelo congresso.
- 2- As candidaturas serão obrigatoriamente propostas, no mínimo por 20 % dos delegados ou pelo secretariado nacional cessante.
- 3- Aplica-se à eleição do presidente o disposto no artigo 38.º, com as devidas adaptações.

Artigo 32.º

Competências do presidente da UGT

- 1- Compete, em especial, ao presidente da UGT:
 - a) Integrar as delegações da Central às reuniões com os detentores dos órgãos de soberania;
 - b) Integrar as delegações da UGT aos congressos das Confederações Internacionais em que a Central se encontra filiada;
 - c) Representar a UGT em todos os atos de maior dignidade e importância para que seja solicitado pelo secretário geral;
 - d) Presidir ao congresso e ao conselho geral, tendo voto de qualidade;
 - e) Participar, com direito de voto, nas reuniões do secretariado nacional e do secretariado executivo e presidir a estas reuniões na ausência do secretário geral;
 - f) Indicar o vice-presidente que o substituirá, nas suas ausências e impedimentos.
- 2- Na falta do disposto na alínea f) do número 1, a indicação será feita pelo secretariado nacional.

SECÇÃO IV

Do secretário-geral

Artigo 33.º

Secretário-geral da UGT

- 1- O secretário-geral é eleito em lista uninominal pelo congresso.
- 2- As candidaturas serão obrigatoriamente propostas, no mínimo por 20 % dos delegados ou pelo secretariado nacional cessante.
- 3- Aplica-se à eleição do secretário-geral o disposto no artigo 38.º com as devidas adaptações.

Artigo 34.º

Competência do secretário-geral da UGT

- 1- Compete, em especial, ao secretário-geral:
 - a) Integrar e presidir ao secretariado nacional e ao secretariado executivo e propor ou garantir a atribuição de pelouros aos respetivos membros;
 - b) Superintender na execução da estratégia político-sindical em conformidade com as deliberações do congresso e do conselho geral;
 - c) Representar a UGT em todos os atos e organizações internacionais e designar quem, na sua ausência ou impedimento, o deva substituir;
 - d) Despachar os assuntos correntes, informando o secretariado executivo na reunião seguinte e submetendo-os a ratificação, quando solicitado;
 - e) Indicar o secretário-geral adjunto que o substituirá, nas suas ausências e impedimentos, salvo quanto ao disposto na alínea e) do número 1 do artigo 32.º.

- 2- Na falta do disposto na alínea e) do número 1, a indicação será feita pelo secretariado nacional.

SECÇÃO V

Dos vice-presidentes e secretários gerais adjuntos

Artigo 35.º

Vice-presidentes e secretários gerais adjuntos

- 1- Os vice-presidentes substituem o presidente da UGT nas suas ausências e impedimentos e poderão ser chamados a representar a UGT e assumir tarefas, sendo membros por inerência do conselho geral.
- 2- Os secretários gerais adjuntos substituem o secretário-geral da UGT, nas suas ausências e impedimentos e assumirão os respetivos pelouros.

SECÇÃO VI

Do secretariado nacional e do secretariado executivo

Artigo 36.º

Composição do secretariado nacional

- 1- O secretariado nacional é o órgão executivo máximo da UGT e é composto pelo secretário-geral da UGT, pelo presidente da UGT e por 68 membros, eleitos em congresso.
- 2- São membros por inerência os membros do secretariado executivo, os presidentes da comissão de mulheres, da comissão de juventude, da ala de quadros e do MODERP.
- 3- 3 - São membros inerentes do secretariado nacional, os vice presidentes eleitos nos termos do disposto na alínea a) do artigo 28.º.
- 4- São membros do secretariado nacional, os advogados nos termos do disposto na alínea j) do artigo 28.º.
- 5- São ainda membros por inerência os presidentes da Associação Agostinho Roseta e da União Geral de Consumidores, caso estejam em representação de filiados na UGT.
- 6- Os presidentes de direção ou secretários gerais das associações sindicais filiadas, que não sejam membros do secretariado nacional, têm direito a participar, sem direito de voto, nas reuniões deste órgão, podendo, em caso de impedimento, delegar noutro membro da direção.
- 7- O secretariado nacional reunirá ordinariamente, a convocação do secretário-geral, uma vez por mês, e extraordinariamente sempre que o secretário geral o entenda, ou a requerimento fundamentado de pelo menos 20 % dos seus membros.
- 8- O número de membros inerentes não poderá ultrapassar um terço do total dos membros do secretariado nacional.

Artigo 37.º

Competência do secretariado nacional

- 1- Compete ao secretariado nacional:
 - a) Dirigir e coordenar toda a atividade sindical, em conformidade com a estratégia político-sindical definida pelo congresso e com as deliberações do conselho geral;
 - b) Eleger, nos termos do artigo 39.º, o secretariado executivo;
 - c) Eleger, nos termos dos artigos 61.º, 62.º e 63.º, os membros aí previstos;
 - d) Realizar e fazer cumprir os princípios fundamentais e os fins sociais contidos nos estatutos;
 - e) Admitir ou recusar o pedido de filiação de qualquer associação sindical, nos termos dos estatutos;
 - f) Elaborar e apresentar ao conselho geral, até 30 de abril, o relatório e contas do exercício anterior e, até 31 de dezembro, o orçamento para o ano seguinte;
 - g) Apresentar à eleição pelo congresso listas para os diferentes órgãos, nos termos estatutários e à aprovação pelo congresso as propostas de resolução programática, de alteração dos estatutos e outros documentos base nos termos do artigo 35.º dos estatutos;
 - h) Definir as orientações para a negociação coletiva;
 - i) Ratificar as deliberações do secretariado executivo desde que requeridas por um mínimo de um quinto dos membros do secretariado nacional;
 - j) Propor ao conselho de disciplina a instauração dos processos da competência deste;
 - k) Propor ao conselho geral a instituição e a regulamentação das condições de utilização de um fundo de greve e de fundos de solidariedade;
 - l) Zelar pelo bom nome da UGT;
 - m) Deliberar, em geral, sobre os aspetos da vida sindical que, em conformidade com os princípios sindicais democráticos, visem garantir os interesses e os direitos dos trabalhadores.
- 2- Compete em especial ao secretariado nacional arbitrar qualquer conflito entre as associações sindicais filiadas, nos termos do regulamento para tal elaborado, a aprovar em conselho geral.
- 3- Das decisões do secretariado nacional, nos termos do número 2, cabe recurso para o conselho geral.

Artigo 38.º

Modo de eleição do secretariado nacional

- 1- O secretariado nacional é eleito pelo congresso, por voto secreto, de entre listas completas nominativas concorrentes, considerando-se eleita a lista que obtiver a maioria absoluta dos votos expressos.
- 2- Se nenhuma lista obtiver aquela maioria, realizar-se-á segundo escrutínio, a que concorrerão as duas listas mais votadas, considerando-se eleita a que obtiver maior número de votos.

Artigo 39.º

Secretariado executivo

- 1- Na sua primeira reunião, o secretariado nacional, sob proposta do secretário-geral, elegerá um secretariado executivo composto por um mínimo de seis e um máximo de catorze membros, sendo dois a quatro secretários gerais adjuntos e os restantes secretários executivos.
- 2- Os membros do secretariado executivo desempenharão as suas funções a tempo inteiro.
- 3- Ao secretariado executivo compete gerir os recursos humanos, financeiros e patrimoniais da UGT e assegurar a gestão corrente, competindo-lhe nomeadamente:
 - a) Acompanhar a situação político-sindical;
 - b) Executar as deliberações do secretariado nacional;
 - c) Propor e executar o programa de atividades e o orçamento;
 - d) Informar-se junto das associações sindicais filiadas sobre os aspetos da sua atividade sindical;
 - e) Representar a UGT em juízo e fora dele;
 - f) Administrar os bens e serviços e gerir os fundos da UGT;
 - g) Definir e executar orientações para a atividade corrente da Central.
- 8- O secretariado executivo reúne, pelo menos semanalmente, a convocação do secretário-geral.
- 9- Os presidentes da comissão de mulheres e de juventude participarão, sem direito de voto, nas reuniões do secretariado executivo.

Artigo 40.º

Disposições comuns

- 1- As deliberações do secretariado nacional e do secretariado executivo só são válidas estando presentes metade e mais um dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o secretário-geral voto de qualidade.
- 2- Das reuniões serão elaboradas as respetivas atas.
- 3- Os membros dos órgãos respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido.
- 4- A UGT obriga-se mediante as assinaturas do secretário-geral e do tesoureiro, podendo este ser substituído por um outro membro expressamente designado pelo secretariado executivo.
- 5- O secretário-geral, para efeitos do disposto no número anterior, poderá ser substituído por um dos secretários gerais adjuntos, por si designado.

SECÇÃO VII

Do conselho fiscalizador de contas

Artigo 41.º

Composição do conselho fiscalizador de contas

- 1- O conselho fiscalizador de contas da UGT é composto por sete membros, sendo seu presidente o primeiro elemento da lista mais votada.
- 2- Na sua primeira reunião o conselho fiscalizador de contas elegerá, de entre os seus membros, dois vice presidentes.
- 3- Os vice presidentes coadjuvarão e substituirão o presidente nas suas ausências ou impedimentos.

Artigo 42.º

Competências do conselho fiscalizador de contas

- 1- Compete ao conselho fiscalizador de contas:
 - a) Examinar regularmente a contabilidade da UGT;
 - b) Elaborar semestralmente um parecer sobre a contabilidade da UGT, submetendo-o à deliberação do conselho geral;
 - c) Dar parecer, no prazo de 15 dias, sobre o projeto de proposta do relatório e contas anual apresentado pelo secretariado executivo, a submeter posteriormente ao secretariado nacional.
 - d) Pedir e examinar, sempre que o entender necessário, toda a documentação relacionada com o exercício da sua atividade;
 - e) Garantir a existência e manutenção de uma correta e clara escrita contabilística da UGT.
- 10- Os membros do conselho fiscalizador de contas têm direito a participar, sem direito de voto, no congresso.

Artigo 43.º

Modo de eleição do conselho fiscalizador de contas

O conselho fiscalizador de contas é eleito pelo congresso, de entre listas completas nominativas concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio da representação proporcional, pelo método de *Hondt*.

Artigo 44.º

Reunião do conselho fiscalizador de contas

- 1- O conselho fiscalizador de contas reúne, ordinariamente, a convocação do seu presidente para desempenho das atribuições previstas no artigo 42.º e, extraordinariamente, a solicitação do conselho geral, do secretariado nacional ou da maioria dos seus membros.
- 2- As deliberações do conselho fiscalizador de contas só são válidas estando presentes metade e mais um dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o presidente

voto de qualidade.

SECÇÃO VIII

Do conselho de disciplina

Artigo 45.º

Composição do conselho de disciplina

- 1- O conselho de disciplina é composto por sete membros sendo seu presidente o primeiro elemento da lista mais votada.
- 2- Na sua primeira reunião o conselho de disciplina elegerá, de entre os seus membros, dois vice presidentes.
- 3- Os vice presidentes coadjuvarão e substituirão o presidente nas suas ausências ou impedimentos.

Artigo 46.º

Competências do conselho de disciplina

- 1- Compete ao conselho de disciplina realizar inquéritos e proceder à instrução de processos disciplinares ou outros, a pedido de qualquer dos demais órgãos da UGT, propondo ao conselho geral e ao secretariado nacional o respetivo procedimento.
- 2- Os membros do conselho de disciplina têm direito a participar, sem direito de voto, no congresso.

Artigo 47.º

Modo de eleição do conselho de disciplina

O conselho de disciplina é eleito pelo congresso de entre listas completas nominativas concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio de representação proporcional, pelo método de *Hondt*.

Artigo 4.º

Reunião do conselho de disciplina

- 1- O conselho de disciplina reúne, ordinariamente, a convocação do seu presidente para desempenho das competências previstas no artigo 46.º e, extraordinariamente, a solicitação do secretariado executivo, do conselho geral, do secretariado nacional ou da maioria dos seus membros.
- 2- As deliberações do conselho de disciplina só são válidas estando presentes metade e mais um dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

SECÇÃO IX

Das disposições comuns

Artigo 49.º

Capacidade eletiva

- 1- Só podem ser eleitos para os órgãos da UGT, com exceção do congresso, os trabalhadores que pertençam aos corpos gerentes ou aos conselhos gerais das associações sindicais filiadas.
- 2- Para o secretariado executivo poderão ainda ser eleitos outros quadros com experiência sindical de pelo menos cinco anos, exigindo-se neste caso a eleição por maioria de 2/3 dos votos expressos.
- 3- Não podem ser eleitos membros de filiados que no congresso não tenham direito a delegados eleitos ou designados.

Artigo 50.º

Apresentação de listas

A apresentação de listas plurinominais no congresso para os órgãos da UGT depende de proposta do secretariado nacional ou de um mínimo de 10 % dos delegados ao congresso.

Artigo 51.º

Igualdade de género

- 1- Nos órgãos e estruturas de decisão da UGT, a representação dos homens e das mulheres deve fazer-se de uma forma equilibrada, com o objetivo de se vir a atingir uma real parceria entre os dois sexos, de modo que sejam o reflexo da composição dos associados integrados nos Sindicatos.
- 2- Para efeitos do disposto no número anterior:
 - a) As associações sindicais filiadas, na sua representação ao congresso e ao conselho geral, deverão procurar que pelo menos 30 % dos delegados pertençam a cada um dos sexos;
 - b) Pelo menos 30 % dos membros eleitos do secretariado nacional devem pertencer a cada um dos sexos;
 - c) Pelo menos 30 % dos membros do secretariado executivo pertencem obrigatoriamente a cada um dos sexos, aplicando-se a mesma regra ao conjunto secretário-geral e secretários gerais adjuntos.

Artigo 52.º

Suplentes

- 1- Cada lista proposta à eleição para qualquer dos órgãos estatutários conterá um número de candidatos suplentes não inferior a um terço do número de candidatos efetivos e não superior à totalidade destes.

- 2- Excetuam-se do disposto no número anterior os órgãos uninominais e o secretariado executivo, nos quais não há suplentes.

Artigo 53.º

Duração do mandato

A duração do mandato será de 4 anos.

Artigo 54.º

Limitação de mandatos

- 1- O presidente, o secretário geral e os secretários gerais adjuntos não podem ser eleitos mais de duas vezes consecutivas e os secretários executivos mais de três vezes consecutivas, incluindo neste caso o(s) mandato(s) como secretário geral adjunto.
- 2- O congresso, no caso do secretário-geral, e o secretariado nacional, no caso dos restantes, poderão autorizar, por maioria de dois terços, mais um mandato.

Artigo 55.º

Suspensão e renúncia do mandato

- 1- Os membros dos órgãos da UGT podem suspender, justificadamente, o seu mandato por um máximo de seis meses.
- 2- A suspensão do mandato do titular de qualquer órgão da UGT, deve ser requerida, fundamentadamente, para o presidente do respetivo órgão, e só produz efeitos após ter sido por este deferida, com a indicação expressa dos limites temporários do período de suspensão autorizada.
- 3- No caso de se tratar de um pedido de suspensão do presidente de um órgão da UGT o requerimento fundamentado será apresentado ao secretário-geral que decidirá.
- 4- Em caso de renúncia, esta só produzirá efeitos após o pedido, devidamente fundamentado, ter sido apresentado nos termos dos números anteriores, ou ao presidente do órgão respetivo ou ao secretário-geral, competindo ao órgão ao qual pertence o titular do mandato propor ao conselho geral a substituição, de entre os restantes membros da lista, através da qual foram eleitos e, sempre que possível, designando um elemento do mesmo Sindicato.
- 5- Em caso de suspensão ou renúncia do secretário-geral ou do presidente da UGT, o conselho geral decidirá na sua primeira reunião quem os substituirá em termos provisórios ou definitivos.

Artigo 56.º

Incompatibilidades

- 1- Os membros do conselho de disciplina e do conselho fiscalizador de contas não poderão integrar nenhum outro órgão da UGT.
- 2- Não podem ainda exercer cargos sindicais ou de sua representação os membros que exerçam funções incompatíveis com a autonomia da UGT.

- 3- Cabe ao conselho geral, sob proposta do secretariado nacional, decidir acerca das incompatibilidades para o exercício de atividade do titular de qualquer órgão da UGT.

Artigo 57.º

Direitos e deveres dos membros dos órgãos da UGT

- 1- São direitos dos membros dos órgãos da UGT:
 - a) Participar e ser informados de todas as atividades da sua área de competência;
 - b) Ser reembolsados de qualquer prejuízo material que lhes advenha do exercício dos seus cargos, desde que devidamente provado e autorizado.
- 2- São deveres dos membros dos órgãos da UGT:
 - c) Observar e fazer cumprir os estatutos e regulamentos da UGT;
 - d) Exercer com zelo, assiduidade e dedicação os cargos para que foram eleitos.

Artigo 58.º

Perda de mandato

- 1- Perdem o mandato no órgão da UGT para o qual tenham sido eleitos, os membros que:
 - a) Venham a ser declarados abrangidos por alguma situação de incompatibilidades, nos termos do artigo 55.º destes estatutos;
 - b) Não tomem posse do cargo para que foram eleitos ou falem, reiteradamente, às sessões do respetivo órgão;
 - c) Tenham sido sancionados com uma das penas disciplinares das alíneas *b)*, *c)* ou *d)* do n.º1 do artigo 73.º.
- 2- Para efeitos do disposto na alínea *b)* do número anterior, o conselho geral, sob proposta do secretariado nacional, aprovará um regulamento de funcionamento dos órgãos da UGT.
- 3- Compete ao conselho geral decidir e declarar a perda do mandato de qualquer titular de um órgão da UGT.
- 4- Perdem ainda automaticamente o mandato ao perfazerem 70 anos os membros do secretariado executivo.

Artigo 59.º

Reserva de competência

São nulos e de nenhum efeito os atos praticados por qualquer órgão estatutário que sejam da competência de outro órgão, salvo por delegação ou ratificação deste.

CAPÍTULO V

Das federações e uniões

Artigo 60.º

Federações

- 1- A Federação é uma associação sindical constituída por sindicatos representativos de um ou mais sectores de atividade ou profissão.
- 2- Poderão filiar-se na UGT Federações maioritariamente constituídas por Sindicatos diretamente filiados na UGT ou que representem Sectores não representados pelos Sindicatos filiados.

Artigo 61.º

Uniões

- 1- A UGT poderá criar Uniões de Sindicatos no Continente e nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, constituídas por todas as associações sindicais filiadas na UGT, que tenham a sua sede ou exerçam atividade sindical na área da União.
- 2- A UGT poderá ainda criar Uniões em representação de trabalhadores cuja especificidade não seja abrangida maioritariamente pelos sindicatos filiados.
- 3- Nas Uniões da UGT poderão filiar-se:
 - a) Associações sindicais independentes;
 - b) Trabalhadores em nome individual quando a sua área regional ou profissional não estiverem abrangidas por nenhuma associação sindical filiada na UGT.
- 4- As Uniões referidas no n.º 1 designar-se-ão por UGT seguida da indicação do respetivo âmbito geográfico.
- 5- As associações sindicais filiadas na UGT são membros obrigatórios e de pleno direito das Uniões referidas no n.º 1 desde que tenham associados na respetiva área.
- 6- A UGT remeterá anualmente a cada uma das uniões uma verba até ao máximo de 10 % da quotização recebida de cada associação sindical filiada referente aos trabalhadores sindicalizados na respetiva área, não sendo devida por estas associações mais quotização para a União.

CAPÍTULO VI

Das comissões e movimento dos reformados

Artigo 62.º

Comissão de mulheres

- 1- A Comissão de Mulheres é integrada pelas/os representantes das organizações de mulheres existentes nas associações sindicais filiadas.
- 2- A Comissão de Mulheres tem como principal objetivo, promover a igualdade de oportunidades e a eliminação de todo o tipo de discriminação em função do sexo, funcionando junto do secretariado executivo e apoiando os órgãos da UGT na definição das políticas necessárias à prosse-

cução dos fins enunciados.

- 3- A Comissão de Mulheres tem um secretariado constituído:
 - a) Por 5 representantes das associações sindicais filiadas, eleitas em Plenário da Comissão de Mulheres;
 - b) Por 2 membros, designados nominalmente pelo secretariado nacional, incluindo a nomeação de quem desempenhará as funções de presidente da Comissão.
- 4- O Regulamento que definirá as competências e o funcionamento da Comissão será aprovado pelo secretariado nacional, mediante proposta do Secretariado da Comissão de Mulheres.
- 5- O Secretariado da Comissão de Mulheres apresentará ao secretariado executivo um Orçamento e um Plano de Atividades, para efeitos da alínea f) do artigo 37.º.
- 6- A Comissão de Mulheres representa a UGT nas organizações de mulheres e organismos para a igualdade, nacionais e internacionais, competindo ao secretariado executivo a respetiva nomeação.

Artigo 63.º

Comissão de juventude

- 1- A Comissão de Juventude é integrada pelos representantes dos Departamentos de Juventude existentes nas associações sindicais filiadas e funciona junto ao secretariado executivo, apoiando-o na definição da política de juventude da UGT.
- 2- A Comissão de Juventude tem um secretariado constituído:
 - a) Por 5 representantes das associações sindicais filiadas, eleitas em Plenário da Comissão de Juventude;
 - b) Por 2 membros, paritariamente em termos de sexo, designados nominalmente pelo secretariado nacional, incluindo a nomeação de quem desempenhará as funções de presidente da Comissão.
- 3- O Regulamento que definirá as competências e o funcionamento da Comissão será aprovado pelo secretariado nacional, mediante proposta do secretariado da Comissão de Juventude.
- 4- 4 - O Secretariado da Comissão de Juventude apresentará ao secretariado executivo um orçamento e um plano de atividades, para efeitos da alínea f) do artigo 37.º.
- 5- A Comissão de Juventude representa a UGT nos organismos externos, nacionais e internacionais, diretamente relacionados com a juventude, competindo ao secretariado executivo a respetiva nomeação.

Artigo 64.º

Ala de quadros

- 1- Constituir-se-á, junto ao secretariado nacional, a Ala de Quadros.
- 2- O Plenário da Ala de Quadros é constituído por quadros designados pelas associações sindicais filiadas, de acordo com os seguintes parâmetros:
 - a) Dois elementos por cada associação sindical específica de quadros;

- b) Dois elementos por cada associação sindical que tenha um número de associados superior a 30.000, desde que, de entre estes, mais de 10 % sejam quadros;
 - c) Um elemento por cada uma das restantes associações sindicais que, de entre outros trabalhadores, também representem quadros, sendo aquelas associações sindicais definidas pelo conselho geral da UGT, sob proposta do secretariado nacional.
- 3- A Ala de Quadros tem um secretariado constituído:
 - a) Por 3 representantes das associações sindicais filiadas eleitas em Plenário da Ala de Quadros;
 - b) Por 2 membros, paritariamente em termos de sexo, designados nominalmente pelo secretariado nacional, incluindo a nomeação de quem desempenhará as funções de presidente.
 - 4- O Regulamento que definirá as competências e o funcionamento da Ala de Quadros será aprovado pelo secretariado nacional, mediante proposta do secretariado da Ala de Quadros.
 - 5- A Ala de Quadros procederá ao estudo e análise de matérias de interesse geral e ou específico dos quadros, que apresentará para discussão no conselho geral, no secretariado nacional e no secretariado executivo.
 - 6- A Ala de Quadros promoverá ainda apoio às associações sindicais filiadas de modo a reforçar a implantação da Central junto aos quadros.
 - 7- O conselho geral, sob proposta do secretariado nacional, ouvida a Ala de Quadros, poderá redefinir os números fixados no n.º2 deste artigo.

Artigo 65.º

Movimento dos reformados

- 1- O Movimento Democrático dos Reformados e Pensionistas - MODERP, funciona junto ao secretariado nacional, apoiando-o na definição da política de apoio aos pensionistas e reformados e executando as suas orientações na defesa e prestação de serviços aos mesmos.
- 2- O MODERP organiza-se de acordo com um regulamento próprio, a aprovar pelo secretariado nacional, sob proposta do Movimento.
- 3- Para efeitos do disposto no artigo 61.º, o MODERP é considerado uma Associação Sindical.

CAPITULO VII

Das comissões UGT de empresa e das secções

Artigo 66.º

Comissões UGT de empresa

- 1- As comissões UGT de Empresa são órgãos locais da UGT, destinando-se a organizar e coordenar a atividade das associações sindicais filiadas na empresa ou organismo equiparado, de modo a garantir uma mais completa assistência sindical aos associados das mesmas.
- 6- As comissões UGT de Empresa são constituídas pelos delegados sindicais de cada uma das associações sindicais.
- 7- O conselho geral, sob proposta do secretariado nacional, aprovará o regulamento das comissões

UGT de Empresa.

Artigo 67.º

Secções

- 1- A UGT poderá criar secções no estrangeiro quando o justifique a representação dos trabalhadores portugueses que aí prestam serviço.
- 2- A criação de secções compete ao conselho geral, sob proposta do secretariado nacional.

CAPÍTULO VIII

Do regime patrimonial

Artigo 68.º

Princípios gerais

- 1- A UGT possuirá contabilidade própria, devendo, por isso, o secretariado nacional criar os livros adequados, justificativos das receitas e despesas, e o inventário dos seus bens patrimoniais.
- 2- Qualquer associação filiada tem o direito de requerer ao secretariado nacional os esclarecimentos respeitantes à contabilidade, no relativo à mesma associação.
- 3- Sem prejuízo dos atos de fiscalização atribuídos ao conselho fiscalizador de contas, o conselho geral poderá requerer uma peritagem às contas por entidade estranha à UGT.

Artigo 69.º

Receitas

- 1- Constituem receitas da UGT as provenientes das quotizações, das iniciativas organizadas pela UGT para o efeito e de doações ou legados.
- 2- Serão, no entanto, recusadas quaisquer atribuições, subsídios ou apoios financeiros feitos voluntariamente por entidade alheia à UGT sempre que deles resulte o desígnio de subordiná-la ou por qualquer forma interferir no seu funcionamento.

Artigo 70.º

Fundo de solidariedade

- 1- Será criado um Fundo de Solidariedade, para apoio às associações sindicais filiadas e ao movimento sindical em geral, nos termos e para os efeitos referidos nos artigos 8.º e 14.º dos estatutos.
- 2- Constituirão receitas do Fundo de Solidariedade as contribuições voluntárias das associações sindicais filiadas e as contribuições e receitas de iniciativas organizadas para esse fim.

Artigo 71.º

Aplicação das receitas

- 1- As receitas são obrigatoriamente aplicadas na realização dos fins estatutários e no pagamento das despesas e encargos resultantes da atividade da UGT.
- 2- São nulos e de nenhum efeito os atos praticados por algum dos órgãos estatutários ou seus membros que afetem os fundos sociais ou os bens patrimoniais da UGT a fins estranhos aos das suas atribuições.

CAPÍTULO IX

Do regime disciplinar

Artigo 72.º

Poder disciplinar

O poder disciplinar reside no conselho geral, que é o órgão competente para dirimir os conflitos entre os órgãos da UGT, aplicar as penas disciplinares aos membros dos órgãos da UGT e julgar, em 2.ª instância, as infrações por parte das associações sindicais filiadas aos estatutos, regulamentos e deliberações dos órgãos da UGT.

Artigo 73.º

Penas disciplinares

- 1- Aos filiados e aos membros dos órgãos da UGT poderão ser aplicadas, consoante a gravidade da falta cometida, as seguintes penas disciplinares:
 - a) Menção em ata;
 - b) Suspensão até 180 dias;
 - c) Demissão;
 - d) Expulsão.
- 2- Incorrem na pena de menção em ata os filiados ou membros dos órgãos da UGT que, injustificadamente, não cumpram algum dos deveres estabelecidos nos artigos 15.º e 56.º.
- 3- Incorrem na pena de suspensão os filiados ou os membros dos órgãos da UGT que reincidam na infração prevista no número anterior.
- 4- Incorrem na pena de expulsão ou demissão os filiados ou os membros dos órgãos da UGT que:
 - a) Praticarem a violação sistemática dos estatutos e regulamentos da UGT;
 - b) Não acatem as deliberações legítimas dos órgãos estatutários da UGT;
 - c) Praticarem atos contrários aos princípios do sindicalismo democrático contidos nos estatutos da UGT e, nomeadamente, na sua Declaração de Princípios.

Artigo 74.º

Garantias de defesa

- 1- Nenhuma pena será aplicada aos membros dos órgãos da UGT sem que seja instaurado o correspondente processo pelo conselho de disciplina.
- 2- Instaurado o processo, será enviada ao arguido, por carta registada com aviso de receção, nota de culpa discriminando os fatos de que é acusado e indicando as normas violadas.
- 3- O arguido poderá contestar por escrito a nota de culpa no prazo de vinte dias após a receção da carta registada e requerer todas as diligências necessárias ao apuramento da verdade, bem como apresentar testemunhas no prazo de dez dias.
- 4- A falta de resposta no prazo indicado implica a presunção da verdade dos fatos.

Artigo 75.º

Prescrição

A iniciativa do procedimento disciplinar prescreve no prazo de 90 dias após os fatos serem conhecidos, salvo por fatos que constituam, simultaneamente, ilícito penal.

CAPÍTULO X

Das disposições finais e transitórias

Artigo 76.º

Alteração dos estatutos e da declaração de princípios

- 1- Os estatutos só poderão ser alterados pelo congresso desde que esta matéria conste expressamente da ordem de trabalhos, e as alterações tenham sido distribuídas às associações sindicais filiadas com a antecedência mínima de 20 dias.
- 2- As deliberações relativas à declaração de princípios, natureza e âmbito, princípios fundamentais, composição do congresso, enumeração dos órgãos, modo de eleição dos órgãos e extinção e dissolução da UGT, são tomadas por decisão favorável de, pelo menos, dois terços dos delegados presentes e as relativas às restantes matérias dos estatutos são tomadas por decisão favorável da maioria absoluta dos delegados.

Artigo 77.º

Dissolução da UGT

- 1- A integração ou fusão da UGT com outra organização sindical, bem como a sua dissolução, só poderá efetuar-se por deliberação do congresso convocado expressamente para o efeito, desde que aprovada por dois terços dos votos dos delegados.
- 2- No caso de dissolução, o congresso definirá os precisos termos em que ela se processará e qual o destino dos bens da UGT, não podendo estes, em caso algum, ser distribuídos pelos filiados.

Artigo 78.º

Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação serão resolvidos pelo conselho geral.

Artigo 79.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor imediatamente após a sua aprovação.

ANEXO

Regulamento de Tendências

Aprovado no I congresso ordinário da UGT em 27 e 28 /1/1979

Artigo 1.º

Direito de Organização

- 1- Aos trabalhadores abrangidos, a qualquer título, no âmbito da UGT, é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.
- 2- O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva do congresso.

Artigo 2.º

Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada conceção política, social ou ideológica e subordinadas aos princípios democráticos da Declaração de Princípios e dos Estatutos da UGT.

Artigo 3.º

Âmbito

Cada tendência é uma formação integrante da UGT, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências, exercidos para a realização de alguns dos fins estatutários desta.

Artigo 4.º

Constituição

- 1- A constituição de cada tendência efetua-se mediante comunicação dirigida ao presidente do congresso, assinada pelos delegados que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.
- 2- A comunicação referida no número anterior, deverá igualmente ser acompanhada dos dados referentes à sua implantação e representação sindicais, traduzidos pelo número das organizações e trabalhadores e aos delegados eleitos com o seu apoio.

Artigo 5.º

Reconhecimento

- 1- Só serão reconhecidas as tendências que hajam feito eleger com o seu apoio, pelo menos 5 % dos delegados ao congresso da UGT.
- 2- Os trabalhadores podem agrupar-se nos locais de trabalho, para fins eleitorais, em tendências.

Artigo 6.º

Representatividade

- 1- A representatividade das tendências é a que resulta da sua expressão eleitoral em congresso.
- 2- Para efeito do disposto no número anterior, o voto de cada trabalhador é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.
- 3- Do mesmo modo, os trabalhadores que integrem os órgãos estatutários da UGT não estão subordinados à disciplina das tendências, através de cujas listas foram eleitos, agindo com total isenção.

Artigo 7.º

Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário, no congresso ou fora dele.

Artigo 8.º

Direitos e deveres

- 1- As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.
- 2- As tendências têm o direito:
 - a) A ser ouvidas pelo secretariado nacional sobre as decisões mais importantes da UGT, em reuniões por este convocadas ou a solicitação dos órgãos da tendência;

- b) A exprimir as suas posições nas reuniões do congresso, conselho geral e secretariado nacional, através dos membros dos mesmos órgãos;
 - c) A propor listas para as eleições aos órgãos, nos termos fixados nestes estatutos.
- 3- 3. Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:
- a) Apoiar as ações determinadas pelos órgãos estatutários da UGT;
 - b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, ações de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do Sindicalismo Democrático;
 - c) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos;
 - d) Evitar quaisquer atos que possam enfraquecer ou dividir o Movimento Sindical.

Registado em 19 de julho de 2013, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 48, a fls 156 do livro n.º 2.

II – Direção

Associação dos Profissionais da Inspeção Tributária - APIT

Eleição em 22 de dezembro de 2012, para o mandato de três anos

Efetivos:

Presidente - Nuno Filipe da Silva Barroso, portador do cartão de cidadão 09798915, com domicílio profissional no Apartado 19017, EC Gare do Oriente, 1990-991 Lisboa.

Vice-presidente - José Fernando Simões Pereira, portador do cartão de cidadão 10111501, com domicílio profissional no Apartado 19017, EC Gare do Oriente, 1990-991 Lisboa.

Primeiro secretário - Ricardo José de Assis Loureiro dos Santos Vítor, portador do cartão de cidadão 10102356, com domicílio profissional no Apartado 19017, EC Gare do Oriente, 1990-991 Lisboa.

Segundo secretário - Isabel Alexandra Gonçalves dos Santos Monteiro, portadora do cartão de cidadão 10106954, com domicílio profissional no Apartado 19017, EC Gare do Oriente, 1990-991 Lisboa.

Tesoureira - Maria Manuela Pinto Mansilha Correia, portadora do bilhete de identidade 09636570, com domicílio profissional no Apartado 19017, EC Gare do Oriente, 1990-991 Lisboa.

Suplentes:

Ana Paula Carvalho Martins, portadora do cartão de cidadão 08423242, com domicílio profissional no Apartado 19017, EC Gare do Oriente, 1990-991 Lisboa.

Cristina Isabel Vaqueiro Castro Alves, portadora do cartão de cidadão 09769608, com domicílio profissional no Apartado 19017, EC Gare do Oriente, 1990-991 Lisboa.

Sindicato 2013 dos Trabalhadores dos Terminais Portuários de Aveiro

Eleição em 6 de julho de 2013, para o mandato de quatro anos

Membros Efetivos:

Presidente - Rui Manuel da Cruz Oliveira

Vice-Presidente - João Paulo Conde Rodrigues

Tesoureiro - Orlando Miguel Jesus Pimentel

Secretário - José Manuel Conde Rodrigues

Membros suplentes:

António Carlos Mendes Coelho

António Manuel dos Santos Gomes

Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Braga

Eleição em 30 de junho de 2013, para o mandato de quatro anos

Presidente: Manuel António da Silva Ribeiro, representante da Fábrica de Acabamentos de Peles Términus, L^{da}., cartão de cidadão n.º 08711239 6 ZZ8

Vice Presidente: Domingos de Castro Ribeiro, representante da Fábrica de Curtumes de Roldes, L^{da}., cartão de cidadão n.º 10467065 7 ZY2

Tesoureiro: Manuel Eduardo Castro Oliveira, representante da Fábrica de Curtumes de Roldes, L^{da}., bilhete de identidade n.º 9246527

Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa - STML

Eleição em 28 e 29 de maio de 2013, para o mandato de quatro anos

Membros efetivos:

Ana Cristina Pacheco Teixeira, sócia n.º 10128, cartão de cidadão n.º 10587417
António Miguel dos Santos Pascoal, sócio n.º 8824, cartão de cidadão n.º 10349895
Carlos Alberto Rodrigues Correia, sócio n.º 7420, cartão de cidadão n.º 6596851
Delfino Navalha Serras, sócio n.º 1228, bilhete de identidade n.º 5083136
Felisberto Amaral Cardoso, sócio n.º 8265, bilhete de identidade n.º 9270794
Hugo Fernando Nunes Mendes Caseiro Pereira, sócio n.º 9751, cartão de cidadão n.º 11178560
José António Duarte Almeida, sócio n.º 8284, bilhete de identidade n.º 10182110
José Augusto Ferreira da Cruz, sócio n.º 3404, cartão de cidadão n.º 3689439
José Manuel Dias Silva Paquete, sócio n.º 6996, cartão de cidadão n.º 05161972
José Manuel Malhadas Moreira, sócio n.º 8290, cartão de cidadão n.º 7037458
José Vítor dos Reis, sócio n.º 8811, cartão de cidadão n.º 05031785.
Luís Filipe Jesus Dias, sócio n.º 9041, cartão de cidadão n.º 10394802
Manuel Marques dos Santos, sócio n.º 9154, bilhete de identidade n.º 4788758
Maria Cristina Lopes da Silva Toucinho, sócia n.º 10445, bilhete de identidade n.º 9509825
Maria José Frias Gonçalves das Dores, sócia n.º 7792, cartão de cidadão n.º 9524098
Mário Rui Alves Rosa, sócio n.º 8420, bilhete de identidade n.º 9029929
Mário Rui Martins do Souto, sócio n.º 8275, cartão de cidadão n.º 09786286
Matilde da Ressurreição Saraiva, sócio n.º 9139, cartão de cidadão n.º 07065254
Nelson Fernando Dias Mendes, sócio n.º 10850, cartão de cidadão n.º 12240837
Nelson Manuel Rodrigues Bento, sócio n.º 10874, cartão de cidadão n.º 12366104
Nuno Miguel Duarte Sousa Almeida, sócio n.º 10236, cartão de cidadão n.º 11282866
Paulo Jorge Oliveira Almeida, sócio n.º 10385, cartão de cidadão n.º 12612991
Tânia Sofia da Fonte Trindade, sócio n.º 9934, cartão de cidadão n.º 10773244
Tiago João Batista Lopes, sócio n.º 10668, cartão de cidadão n.º 12291129
Vitorino Marques de Almeida, sócio n.º 8256, cartão de cidadão n.º 6000544

Membros suplentes:

António José Estarreja Mateus, sócio n.º 9953, cartão de cidadão n.º 07258823
Gracinda Maria Conceição Ferreira, sócia n.º 10380, cartão de cidadão n.º 6242601
José António Campaniço Seita, sócio n.º 9467, cartão de cidadão n.º 10144189

Rui Fernando Tavares Brites Ribeiro, sócio n.º 11514, cartão de cidadão n.º 6152290

Vítor Manuel Sanches Santos, sócio n.º 9223, bilhete de identidade n.º 11329256

Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Linifícios, Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul

Eleição em 25 e 26 de junho de 2013, para o mandato de quatro anos

Ana Paula Matos Silva, cartão de cidadão n.º 10101595

António Júlio Correia Silva, bilhete de identidade n.º 1060876

Cristina Emília Oliveira Lopes Pereira, cartão de cidadão n.º 6279350

Ezequiel Olímpio Batista Justino, cartão de cidadão n.º 10713320

Maria da Graça Romana Fernandes, cartão de cidadão n.º 5403840

Maria Manuela Nunes Prates, cartão de cidadão n.º 04884633

Maria Manuela Pires Monteiro Soares, cartão de cidadão n.º 08434593

Mónica Cristina Esteves Jesus Vitorino Antunes, cartão de cidadão n.º 10766640

Paulo Alexandre Feliciano Rodrigues Domingos, bilhete de identidade n.º 8583269

Paulo Jorge Valério Rodrigues, bilhete de identidade n.º 8217270

Sónia Cristina Morais Sever, cartão de cidadão n.º 118159492

SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal

Eleição em 18 de junho de 2013, para o mandato de quatro anos

Presidente

António Carlos Videira dos Santos, titular do bilhete de identidade 2351589

Presidente Adjunto

Tomás Fernando Silva Braz, titular do cartão de cidadão 5947180

Vice-Presidente

Rui Manuel Silva Chagas, titular do cartão de cidadão 06131369

Vice-Presidente

António Luís Ferreira Correia, titular do bilhete de identidade 138659

Vogal

Jorge Carlos Conceição Cordeiro, titular do cartão de cidadão 5339592

Vogal

Lina Maria Silva Parreira Pinto, titular do bilhete de identidade 8561218

Vogal

Luís Manuel Carvalho Trindade, titular do bilhete de identidade 7749551

Vogal

Elisabete Dourado Silva Lima, titular do bilhete de identidade 10505455

Vogal

Nelson Ribeiro Coutinho, titular do bilhete de identidade 4562199

Associações Empregadores

I – Estatutos

APPIimagem - Associação Portuguesa dos Profissionais da Imagem

Aprovados em 14 de julho de 2013

Artigo 1.º

A Associação adota a denominação “APPIimagem - Associação Portuguesa dos Profissionais da Imagem”, tem a sua sede na Rua D. José Lencastre, n.º 9 3.º Andar, em Paços de Ferreira, sendo constituída por tempo indeterminado. A Associação poderá usar a abreviatura APPIimagem.

Artigo 2.º

- 1- A Associação tem por objetivo debater os problemas profissionais de fotografia, promover e valorizar os seus associados na defesa dos interesses profissionais da classe.
- 2- Na prossecução dos fins a que se refere o número anterior, poderá a Associação:
 - a) Participar na definição das orientações da Associação na área da imagem;
 - b) Colaborar com todas as pessoas singulares e coletivas com vista ao máximo aproveitamento de todas as potencialidades da classe tendentes à melhoria da prestação de serviços;
 - c) Colaborar e promover as mais diversas iniciativas com vista, quer à melhoria dos serviços quer à promoção cultural e desejos dos clientes;
 - d) promover e dinamizar conferências, colóquios, cursos de formação profissional, exposições, concursos, congressos, além da colaboração com outras Associações com idênticos fins.

Artigo 3.º

A Associação não tem fins lucrativos e é apolítica.

Artigo 4.º

Podem fazer parte desta Associação todos os Fotógrafos Profissionais que exerçam a atividade profissional, por conta própria, que estejam pela sua atividade comercial, industrial e prestação de serviços relacionados com esta área.

Artigo 5.º

Esta Associação terá sócios fundadores, efetivos e honorários, aficionados e empresas associadas.

PRIMEIRO - são sócios fundadores os que intervêm na celebração dos estatutos, e os que vierem a aderir até ao prazo de sessenta dias após a sua constituição em escritura pública.

SEGUNDO - são sócios efetivos aquele que se tornem titulares dos direitos e obrigações previstas nos estatutos e no regulamento interno.

TERCEIRO - são sócios honorários aqueles a quem for conferida essa qualidade pela assembleia geral em circunstâncias a definir pelo regulamento interno.

QUARTO - São sócios aficionados aqueles que se tornem titulares dos direitos e obrigações previstas nos estatutos e no regulamento interno.

QUINTO - São sócios empresas associadas aquelas que se tornem titulares dos direitos e obrigações previstas nos estatutos e no regulamento interno.

Artigo 6.º

São direitos dos sócios:

- a) Participar nas assembleias gerais;
- b) Eleger e ser eleito pelos e para os corpos gerentes;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral extraordinária nos termos a prever no regulamento interno;
- d) Propor novos sócios;
- e) Usufruir de todas as regalias e direitos conferidos pelos estatutos ou regulamento interno.

Artigo 7.º

São deveres dos sócios:

- a) Acatar todas as determinações da assembleia geral e da direção;
- b) O desempenho efetivo e diligente dos cargos para que forem eleitos pela assembleia geral e dos mandatos para que forem destacados pela direção, salvo caso de impedimento devidamente justificado;
- c) Difundir os objetivos da Associação e defender o seu bom nome, bem como todos os princípios consignados nos estatutos;
- d) Cumprir as disposições regulamentares e estatutárias;
- e) Pagamento regular das quotas.

Artigo 8.º

Os associados que violarem os regulamentos devidamente aprovados em assembleia geral e as normas contidas nos presentes estatutos, ficam sujeitos às seguintes penalidades:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão por escrito;
- c) Suspensão de direitos por um período de um mês a um ano;
- d) Exclusão.

Artigo 9.º

Constituem receitas desta Associação as joias de admissão, as quotas dos sócios, os subsídios e donativos, doações, heranças e legados.

Artigo 10.º

São órgãos desta Associação a assembleia geral, a direção e o conselho fiscal.

Artigo 11.º

Os titulares dos órgãos da Associação são eleitos de três em três anos, prazo de duração de cada mandato.

Artigo 12.º

A assembleia geral é formada por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 13.º

- 1- A assembleia geral reúne ordinariamente duas vezes por ano para discussão e aprovação do relatório e contas do exercício anterior e para aprovação do programa de atividades e orçamento para o exercício seguinte.
- 2- De três em três anos e até 31 de março do primeiro ano de mandato, para fins eleitorais e cumprimento do artigo 11.º destes estatutos.
- 3- Poderá ainda ser convocada a assembleia geral com carácter extraordinário e finalidade legítima, sempre que a convocação seja requerida por um número de sócios efetivos não inferior a 20 % dos inscritos.

Artigo 14.º

A mesa da assembleia é composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário

Artigo 15.º

- 1- A assembleia é convocada por meio de aviso postal, expedido para cada um dos associados com a antecedência mínima de 15 dias.
- 2- São anuláveis as deliberações tomadas sobre matéria estranha à ordem do dia, salvo se todos os associados comparecerem à reunião e todos concordarem com o aditamento.

Artigo 16.º

- 1- A assembleia não pode deliberar, em primeira convocação, sem a presença de metade, pelo menos, dos seus associados.

- 2- Salvo o disposto nos números seguintes, as deliberações são tomadas por maioria absoluta dos associados presentes.
- 3- As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem o voto favorável de três quartos do número dos associados presentes.
- 4- As deliberações sobre a dissolução ou prorrogação da pessoa coletiva requerem o voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

Artigo 17.º

A direção é composta por um presidente, um primeiro vice-presidente, um segundo vice-presidente, um primeiro secretário, um segundo secretário e quatro vogais.

Artigo 18.º

Compete à direção representar a associação, a gerência social, administrativa, financeira e disciplinar, elaborar e apresentar o relatório e contas, arrecadar receitas, pagar despesas, administrar todo o património, elaborar regulamentos internos; praticar todos os atos conducentes à realização dos fins da associação e exercer o poder disciplinar não reservado à assembleia geral.

Artigo 19.º

O primeiro vice-presidente será responsável pelo departamento de relações públicas e o segundo vice-presidente será responsável pelo departamento administrativo e financeiro.

Artigo 20.º

- 1- A Associação obriga-se com duas assinaturas, sendo uma do presidente e outra do tesoureiro. na falta de um deles assinarão em sua substituição dois vogais.
- 2- Para a abertura de quaisquer contas bancárias, será necessária a intervenção de três elementos da direção, designadamente do seu presidente, segundo vice-presidente, e um dos vogais, bastando apenas duas assinaturas para a movimentação das respetivas conta.

Artigo 21.º

O conselho fiscal é composto por um presidente, um relator e um vogal, competindo ao presidente a convocação deste órgão.

Artigo 22.º

Compete ao conselho fiscal examinar a contabilidade da associação, assistir às reuniões da direção sempre que o entenda necessário e dar o seu parecer sobre o relatório anual e contas.

Artigo 23.º

No que estes estatutos sejam omissos, a associação reger-se-á pelas disposições legais aplicáveis e pelo regulamento interno, a aprovar em assembleia geral.

Registado em 25 de julho de 2013, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 42, a fls 118 do livro n.º 2.

Associação Comercial de Aveiro - Alteração

Alteração aprovada em 5 de junho de 2013, com última publicação de estatutos no [*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 14, de 15 de abril de 2007](#).

(...)

CAPÍTULO II
Dos associados

Artigo 4.º

(...)

8 - Ao fazer a inscrição, o associado compromete-se a manter-se vinculado à Associação Comercial de Aveiro por um período mínimo de 12 meses.

(...)

CAPÍTULO V

Direção

Artigo 14.º

Composição

1- A direção é composta por três membros efetivos, compreendendo:

- a) Um presidente;
- b) 2 Vice-presidentes;
- c) 1 Vice-presidente suplente.

2- (*Mantém-se.*)

3- (*Mantém-se.*)

(...)

Registado em 24 de julho de 2013, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 41, a fls 117 do livro n.º 2.

Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal - Alteração

Alteração aprovada em 9 de julho de 2013, com última publicação de estatutos no [Boletim do Trabalho e Emprego n.º 35, de 22 de setembro de 2012](#).

PREÂMBULO

Esta associação patronal nasceu em 1897 como Liga dos Revendedores de Víveres. Da transformação estatutária do Grémio do Comércio do Concelho de Setúbal e da sua fusão com as Associações dos Comerciantes dos Concelhos do Montijo, Alcochete e Seixal adotou a designação de Associação dos Comerciantes do Distrito de Setúbal, mais tarde alterada para Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal.

Em 27 de Maio de 2009, por Despacho do Primeiro-Ministro n.º 14827/2009, foi declarada a utilidade pública da associação, nos termos do DL n.º 460/77.

Verifica-se, hoje, que os estatutos necessitam de uma revisão profunda, essencial quanto ao modelo de gestão, de forma a recolocar a associação no lugar a que pertence.

Neste sentido, é alargada a sua área de intervenção ao turismo e à indústria, colmatando assim um vazio de representação que se fazia sentir neste Distrito.

É fundamental uma maior eficiência e eficácia dos órgãos administrativos, permitindo à associação uma melhor resposta no apoio à grande diversidade dos seus associados, com exigências legais cada vez mais complexas.

Uma oferta mais alargada no âmbito da formação, a reestruturação do Departamento Jurídico, a implementação do novo Departamento de Segurança e Higiene Alimentar, e a continuidade da defesa intransigente dos pequenos e médios empresários do comércio, indústria, restauração, turismo e outros serviços, são desafios que exigem uma associação com uma capacidade de gestão mais agilizada e mais competente.

Com esta revisão, em conjunto com a revisão do regulamento eleitoral, pretende-se, também, promover as condições para uma maior e mais ativa participação dos associados na vida associativa, quer ao nível distrital, quer ao nível das delegações, ao mesmo tempo que se introduz, por imperativo legal, a igualdade de condições exigidas às candidaturas aos corpos sociais.

Mas, apesar de profunda, a modernização que se pretende introduzir com a alteração estatutária preserva o que torna grande (a maior do sector) esta associação: a sua unidade distrital.

CAPÍTULO I

Denominação, duração, sede, âmbito e objeto

Artigo 1.º

Denominação e duração

A Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal, pessoa coletiva de utilidade pública, é uma associação de empregadores, sem fins lucrativos, constituída nos termos da lei, por tempo indeterminado, que passa a reger-se pelos presentes estatutos.

Artigo 2.º

Sede

A associação tem a sua sede em Setúbal, na Rua Manuel Livério, 20, e abrange a área do distrito de Setúbal, podendo criar e extinguir delegações, subdelegações ou criar e extinguir outros modelos de representação, nos concelhos onde tal se justifique.

Artigo 3.º

Âmbito

A associação tem por âmbito:

- a) A defesa dos legítimos interesses e direitos de todos os seus associados, o seu prestígio e dignificação;
- b) Contribuir para o harmónico desenvolvimento da economia nacional e, em particular, das atividades abrangidas na sua área e âmbito.

Artigo 4.º

Objeto

Compete especialmente à associação:

- a) A representação dos seus sócios junto das entidades públicas ou organizações profissionais nacionais e estrangeiras e junto das associações sindicais e da opinião pública;
- b) Colaborar com os organismos oficiais e outras entidades para a resolução dos problemas económicos e sociais que afetem os sectores representados;
- c) Estudar e propor a definição de normas de acesso às atividades representadas, características dos respetivos estabelecimentos, suas condições de trabalho e segurança;
- d) Estudar e propor a solução dos problemas que se refiram aos horários de funcionamento dos estabelecimentos onde se exercem as atividades representadas;
- e) Propor e participar na definição da política de crédito que se relaciona com o desenvolvimento geral dos sectores abrangidos pela associação;
- f) Coordenar e regular o exercício das atividades representadas e protegê-las contra as práticas de concorrência desleal lesivas dos seus interesses e do seu bom nome;
- g) Estudar em conjunto, por ramos de atividade, a constituição de cooperativas ou de outras formas de organização que contribuam para a redução dos círculos de distribuição;
- h) Promover a criação de uma biblioteca para uso dos sócios, onde se encontre, especialmente, literatura profissional e legislação aplicável às atividades representadas;
- i) Promover os estudos necessários, procurando soluções coletivas em questões de interesse geral, nomeadamente na regulamentação de trabalho;
- j) Estudar e propor as pretensões dos associados em matéria de segurança social;
- k) Recolher e divulgar informações e elementos estatísticos de interesse dos sectores;
- l) Incentivar e apoiar os associados na reestruturação das suas atividades e contribuir para uma melhor formação profissional através de cursos de gestão, técnicas de vendas e de publicidade, etc.;
- m) Promover a criação de serviços de interesse comum para os associados, designadamente a consulta e assistência jurídica sobre assuntos exclusivamente ligados ao seu ramo de atividade;
- n) Estudar e defender os interesses de todos os associados por forma a garantir-lhes adequada proteção;
- o) Organizar e manter atualizado o ficheiro dos associados e obter deles, voluntariamente, as informações necessárias para uso exclusivo da associação;
- p) Realizar e manter atualizado o inventário de todo o património da Associação, móvel e imóvel.
- q) Integrar-se em uniões, federações e confederações com fins idênticos aos da associação bem como estabelecer parcerias e negociar protocolos de colaboração com outras entidades ou integrá-las na associação.

Artigo 5.º

Serviços

A associação organizará todos os serviços indispensáveis à realização da sua finalidade.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 6.º

Requisitos

Podem ser sócios da associação todas as pessoas singulares ou coletivas legalmente habilitadas a exercer a sua atividade nos sectores do comércio, indústria, serviços, restauração ou turismo no Distrito de Setúbal.

Artigo 7.º

Admissão

- 1- A admissão dos sócios far-se-á por deliberação da direção mediante solicitação dos interessados, em impresso próprio.
- 2- As deliberações sobre a admissão ou rejeição de sócios deverão ser comunicadas diretamente aos interessados até trinta dias após a entrada do pedido e afixadas na sede da associação e suas delegações para conhecimento geral dos associados.
 - § 1.º - Das admissões e rejeições poderá haver recurso para a assembleia geral, a interpor pelos interessados ou por qualquer dos associados no prazo de quinze dias.
 - § 2.º - Os recursos apresentados, sobre admissões ou rejeições de novos associados, serão discutidos e votados na primeira reunião ordinária da assembleia geral, após a respetiva interposição.
 - § 3.º - Os recursos apresentados dão lugar à suspensão da deliberação recorrida.
- 3- O pedido para admissão de sócio envolve plena adesão aos estatutos, aos seus regulamentos e às deliberações dos órgãos associativos quer desta associação quer daquelas em que esta venha a filiar-se.
- 4- As sociedades deverão indicar à associação a forma de constituição e o nome dos sócios ou administradores que as representam.

Artigo 8.º

Direitos

Constituem direitos dos associados:

- a) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais ou de quaisquer comissões ou delegações que a associação considere necessárias;

- b) Participar e convocar reuniões da assembleia geral nos termos estatutários e dos regulamentos da associação;
- c) Apresentar sugestões que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;
- d) Utilizar e beneficiar dos serviços e do apoio da associação nas condições que forem estabelecidas;
- e) Reclamar perante os órgãos associativos de atos que considerem lesivos dos interesses dos associados e da associação;
- f) Fazerem-se representar pela associação, ou por estrutura associativa de maior representatividade em que esta delegue, em todos os assuntos que envolvam interesses de ordem geral, nomeadamente no domínio das relações coletivas de trabalho;
- g) Desistir da sua qualidade de sócio desde que apresentem por escrito o seu pedido de demissão, e sem que haja direito a qualquer reembolso.

Artigo 9.º

Deveres

São deveres do associado:

- a) Colaborar nos fins da associação;
- b) Exercer com zelo, dedicação e eficiência os cargos para que foram eleitos ou designados;
- c) Contribuir pontualmente com o pagamento da joia de inscrição e das quotas;
- d) Cumprir com as disposições legais, regulamentares e estatutárias e, bem assim, as deliberações e compromissos assumidos pela associação, através dos seus órgãos competentes e dentro das suas atribuições;
- e) Tomar parte nas assembleias gerais e nas reuniões para que forem convocados;
- f) Prestar voluntariamente as informações, esclarecimentos e fornecer os elementos que lhes forem solicitados para a boa realização dos fins sociais.

Artigo 10.º

Abate

Perdem a qualidade de sócio:

- a) Os que deixarem de exercer atividade abrangida pela associação na sua área;
- b) Os que deixarem de pagar as suas quotas durante três meses consecutivos e as não liquidarem dentro do prazo que lhes for notificado;
- c) Os que sejam expulsos pela direção por incumprimento dos seus deveres, conforme consta nos artigos 38.º e 39.º.
- d) Os que se queiram retirar, após comunicação da respetiva demissão.

CAPÍTULO III
Órgãos associativos

Artigo 11.º

Órgãos

- 1- São órgãos da associação:
 - a) A assembleia geral;
 - b) A direção;
 - c) O conselho fiscal;
- 2- Os membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal, são eleitos em escrutínio secreto e em listas separadas para cada órgão.
- 3- Nenhum associado poderá fazer parte de mais do que um dos órgãos referidos no número anterior.
- 4- Os órgãos associativos, em todo ou em parte, podem ser destituídos em qualquer tempo, por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito e que regulará os termos da gestão da associação até à realização de novas eleições.
- 5- As listas de candidaturas para os órgãos associativos devem ser subscritas pelos candidatos e pelo menos 30 apoiantes e enviadas ao Presidente da mesa da assembleia geral nos termos que vierem a ser regulamentados.

Da assembleia geral

Artigo 12.º

Âmbito

- 1- A assembleia geral é a reunião de todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos.
- 2- As reuniões da assembleia geral, são orientadas pela mesa da assembleia geral.

Artigo 13.º

Competências

- 1- Compete à assembleia geral:
 - a) Eleger e destituir a respetiva mesa, a direção e o conselho fiscal;
 - b) Deliberar sobre os pedidos de demissão da respetiva mesa, da direção e do conselho fiscal.
 - c) Discutir e votar quaisquer alterações aos estatutos;
 - d) Deliberar sobre a dissolução e liquidação da associação;
 - e) Discutir e votar o regulamento eleitoral da associação e quaisquer outros regulamentos que a direção submeta à sua apreciação;
 - f) Definir as linhas gerais de atuação da associação;

- g) Discutir e votar, anualmente, o orçamento e plano de atividades para o ano seguinte;
- h) Discutir e votar, anualmente, o relatório da direção, as contas de gerência e o parecer do conselho fiscal, respeitante ao exercício anterior, e decidir sobre a aplicação a dar ao saldo que for apresentado;
- i) Discutir e votar os orçamentos suplementares;
- j) Deliberar sobre o recurso de admissão ou rejeição de sócios e de aplicação de multas;
- k) Discutir e votar a aquisição, alienação e oneração de bens imóveis da associação;
- l) Autorizar empréstimos e a celebração de contratos de leasing, acima dos valores da competência da direção;
- m) Apreciar ou deliberar sobre quaisquer outros assuntos para que tenha sido expressamente convocada, bem como exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas estatutariamente.
- n) Nomear, no caso de dissolução, destituição ou demissão da direção, uma comissão de gestão, constituída por cinco membros, à qual competirá assegurar a gestão corrente da associação e promover a realização de eleições intercalares a efetuar até sessenta dias após a data da reunião da assembleia geral que determinou a dissolução ou a destituição ou aceitou a demissão;
- o) Nomear, no caso de dissolução, destituição ou demissão do conselho fiscal, uma comissão de fiscalização, constituída por três membros, à qual competirá assegurar a fiscalização da associação, até à realização de eleições intercalares a efetuar até sessenta dias após a data da reunião da assembleia geral que determinou a dissolução ou a destituição ou aceitou a demissão.
- p) Eleger e destituir a comissão diretiva da respetiva delegação;
- q) Deliberar sobre os pedidos de demissão da comissão diretiva das delegações;
- r) Nomear, no caso de dissolução, destituição ou demissão da comissão diretiva, uma comissão de gestão, constituída por três membros, à qual competirá assegurar a gestão corrente da delegação e promover a realização de novas eleições a efetuar até sessenta dias após a data da reunião da assembleia geral que determinou a dissolução ou a destituição ou aceitou a demissão.
- s) Apreciar ou deliberar sobre quaisquer outros assuntos, de âmbito local, para que tenha sido expressamente convocada.

Artigo 14.º

Reuniões

- 1- A assembleia geral reunirá, ordinariamente:
 - a. No mês de março de cada ano, para efeitos da alínea h., do número 1., do artigo 13.º;
 - b. No mês de novembro de cada ano, para efeitos da alínea g., do número 1., do artigo 13.º.
- 2- A assembleia geral reunirá, extraordinariamente, convocada por iniciativa da mesa, a pedido da maioria da direção, do conselho fiscal, ou, ainda, a requerimento de, pelo menos, cinquenta sócios, para as reuniões plenárias.
- 3- A convocatória para qualquer reunião extraordinária, ao abrigo do número anterior, deverá ser

efetuada pelo presidente da mesa da assembleia geral, nos dez dias seguintes à data em que o pedido teve lugar.

- 8- a) A convocatória para qualquer reunião da assembleia geral deverá ser feita através de anúncio publicado em jornal da região da Sede, num jornal nacional, no site da Associação, e por SMS..
b) Ou por meio de comunicação postal, enviada diretamente a todos os Associados.
c) Com a antecedência mínima de dez dias, ou de oito, em caso urgente, e o máximo de 30 dias, com exceção dos casos consignados nos artigos 45.º, 48.º e 49.º, designando-se sempre o local, dia, hora e agenda de trabalhos.
- 9- A assembleia geral só poderá funcionar à hora marcada com a presença da maioria dos seus membros e meia hora depois com qualquer número.
- 10- Tratando-se de reunião extraordinária deverá estar presente ou representada, a maioria dos requerentes, sem o que não poderá funcionar.
- 11- A cada associado compete um voto.
- 12- Os associados impedidos de comparecer a qualquer reunião de assembleia geral poderão delegar noutro sócio a sua representação por meio de carta dirigida ao presidente da mesa, mas nenhum associado poderá aceitar mais do que dois mandatos.
- 13- As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria de votos, com as exceções constantes aos artigos 48.º e 49.º, cabendo ao presidente da mesa voto de desempate, e constarão do respetivo livro de atas, assinadas pelos componentes da mesa.

Artigo 15.º

Alteração da agenda de trabalhos

Nas reuniões da assembleia geral não poderão ser tomadas deliberações estranhas à respetiva agenda de trabalhos, salvo se estiverem presentes todos os sócios da associação e todos aprovarem qualquer proposta de aditamento sobre assunto de muito interesse para a associação.

Da mesa da assembleia geral

Artigo 16.º

Composição e destituição ou demissão

- 1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e dois secretários, eleitos em assembleia geral plenária, por escrutínio secreto.
- 2- No caso de destituição ou demissão da mesa da assembleia geral, as suas atribuições serão asseguradas pela direção até à realização de novas eleições a efetuar até sessenta dias após a data da reunião da assembleia geral que determinou a destituição ou aceitou a demissão.

Artigo 17.º

Presidente

- 1- São atribuições do presidente da mesa da assembleia geral:

- a) Convocar a assembleia geral nos termos estatutários, dirigir os seus trabalhos e manter a ordem nas sessões;
 - b) Verificar a situação de regularidade das candidaturas aos cargos dos órgãos associativos;
 - c) Dar posse aos órgãos associativos;
 - d) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral;
 - e) Rubricar os livros da associação e assinar o livro de atas da assembleia geral.
- 2- O vice presidente substituirá o Presidente da mesa nas suas ausências ou impedimento definitivo.
 - 3- Nas reuniões da assembleia geral em que não esteja presente nem o Presidente nem o vice presidente da mesa, assumirá a direção dos trabalhos um dos Secretários eleitos, sendo os lugares vagos preenchidos com membros presentes designados “*ad-hoc*”.
 - 4- Em caso de não presença de nenhum dos membros eleitos para a mesa da assembleia geral, será designado “*ad-hoc*” o presidente da mesa, que convidará para o secretariar dois associados presentes.

Da direção

Artigo 18.º

Composição

- 1- A direção é constituída por:
 - a) Um presidente, quatro vice-presidentes, primeiro secretário, segundo secretário e um tesoureiro;
 - b) Um vogal eleito representante de cada uma das delegações;
 - c) Serão propostos no mínimo 5 até 10 suplentes.
- 2- Cada um dos vice-presidentes representará as atividades do comércio, industria, serviços e turismo.
- 3- Na primeira reunião de direção será designado o vice presidente que substituirá o presidente nas suas ausências ou impedimentos.

Artigo 19.º

Competências

- 1- Compete à direção exercer a gestão da associação, designadamente:
 - a) Promover a coordenação geral dos diversos sectores de atividade da associação;
 - b) Organizar e dirigir os serviços da associação;
 - c) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais estatutárias e as deliberações da assembleia geral;
 - d) Aprovar ou rejeitar a admissão de associados;
 - e) Elaborar, anualmente, o relatório e as contas de gerência e apresentá-los à assembleia geral,

juntamente com o parecer do conselho fiscal;

- f) Elaborar, anualmente, o orçamento e plano de atividades e apresentá-los à assembleia geral, juntamente com o parecer do conselho fiscal;
 - g) Elaborar e deliberar sobre os orçamentos suplementares, sempre que se justifique, e apresentá-los à assembleia geral, juntamente com o parecer do conselho fiscal;
 - h) Autorizar a aquisição de bens de consumo corrente;
 - i) Autorizar a aquisição de outros bens ou contratar serviços, tais como, estudos, projetos, obras nos edifícios, mobiliário, equipamento informático, serviços de formação profissional e outros similares, com o parecer do conselho fiscal;
 - j) Autorizar a admissão e demissão de pessoal e fixar-lhe categoria e vencimento;
 - k) Aprovar os regulamentos internos e os regulamentos das delegações;
 - l) Aprovar os regulamentos de prestação de serviços aos associados, incluindo eventuais taxas a cobrar, após parecer do conselho fiscal;
 - m) Negociar e subscrever convenções coletivas de trabalho para todas as atividades representadas e na respetiva área, dentro dos parâmetros e com os limites que lhe forem conferidos em reunião conjunta com a mesa da assembleia geral e o conselho fiscal;
 - n) Contrair empréstimos, celebrar contratos de “*leasing*”, solicitar garantias bancárias ou por qualquer outra forma obter financiamento, em nome da associação, até ao limite acumulado anual, de € 30.000,00 (trinta mil euros), com o parecer do conselho fiscal;
 - o) Praticar, em caso de urgência, as operações referidas na alínea anterior, com o limite de 50 % dos valores previstos;
 - p) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas pelos presentes estatutos e regulamentos da associação e praticar todos os atos necessários à realização dos fins da associação.
- 2- A direção poderá delegar competências nos seus membros e nas comissões diretivas das delegações.

Artigo 20.º

Presidente

- 1- Compete especialmente ao presidente da direção:
- a) Convocar e presidir às reuniões da direção;
 - b) Orientar superiormente os serviços da associação;
 - c) Assinar os atos de mero expediente;
 - d) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da associação.
- 2- O Presidente da direção poderá delegar noutro diretor, algumas das competências referidas nas alíneas c. e d., do número anterior.

Artigo 21.º

Vice-presidentes

Aos vice-presidentes compete cooperar com o presidente, substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos e exercer funções por ele delegadas.

Artigo 22.º

Tesoureiro

1- Compete ao tesoureiro, em especial:

- a) Assegurar a cobrança da quotização e de quaisquer outras contribuições financeiras dos associados;
- b) Conferir e visar todos os documentos de despesas, bem como os balancetes mensais de tesouraria;
- c) Assinar cheques e outros meios de pagamento;
- d) Propor à direção as medidas que entenda por necessárias com vista à obtenção do pagamento de quotizações e outros compromissos em atraso dos associados;
- e) Apresentar à direção propostas orçamentais e outras sobre matérias financeiras;
- f) Participar nas reuniões do conselho fiscal e prestar todos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos;

2- No impedimento temporário ou definitivo do tesoureiro, os restantes membros da direção escolherão, entre si, o substituto para o exercício daquelas funções.

Artigo 23.º

Secretários

1- Compete aos secretários da direção:

- a) Informar a direção sobre o expediente da direção;
- b) Redigir as atas das reuniões da direção;

2- Nas ausências ou impedimentos dos secretários as suas funções serão exercidas por um diretor a nomear pela direção.

Artigo 24.º

Reuniões

A direção da associação reunirá sempre que julgue necessário, a convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros, mas obrigatoriamente uma vez em cada mês.

§ 1.º - A direção só poderá deliberar se estiver presente a maioria dos seus membros.

§ 2.º - As deliberações serão tomadas por maioria de votos, cabendo ao presidente voto de qualidade, e constarão do respetivo livro de atas.

- § 3.º - Os membros da direção são solidariamente responsáveis pelas deliberações tomadas contrárias à lei, aos estatutos e aos regulamentos da associação.
- § 4.º - São isentos de responsabilidade os membros da direção que tenham emitido voto contrário à deliberação tomada ou que, não tendo estado presente à reunião respetiva, lavrem o seu protesto na primeira reunião a que assistirem.
- § 5.º Nas reuniões de direção ou nas delegações, e em caso de impossibilidade presencial, é permitido a delegação de poderes noutra diretor, através de credencial, mas só é permitido uma credencial por diretor.

Artigo 25.º

Destituições, demissões e impedimentos

- 1- Se, por qualquer motivo, a direção for destituída ou se demitir, será a gestão da associação, até à realização de novas eleições, regulada por deliberação da assembleia geral que destituir ou aceitar a demissão da direção.
- 2- A destituição, demissão ou impedimento definitivo e justificado do presidente da direção, terá os mesmos efeitos da destituição ou demissão da direção.
- 3- Na destituição ou demissão de qualquer outro membro da direção, será o membro destituído ou demitido, substituído pelo suplente que se seguir na ordem da lista sufragada.

Artigo 26.º

Exclusão e substituição

O membro da direção que faltar a três reuniões consecutivas, sem motivo justificado, será excluído do elenco diretivo e substituído pelo suplente eleito, pela ordem constante da respetiva lista eleitoral.

Artigo 27.º

Forma de obrigar

- 1- Para obrigar a associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direção, uma das quais deverá ser a do presidente ou, na sua ausência ou impedimento, a de um vice-presidente.
- 2- Nos atos de gestão financeira será sempre obrigatória a assinatura do tesoureiro e do presidente ou de um vice-presidente ou de quem estes delegarem.

Do conselho fiscal

Artigo 28.º

Composição

O conselho fiscal é composto por cinco membros, sendo um presidente, um vice-presidente, um

relator e dois vogais, um dos quais exerce as funções de secretário, eleitos em plenário da assembleia geral, por escrutínio secreto.

Artigo 29.º

Competências

Compete ao conselho fiscal:

- a) Discutir e emitir parecer sobre os orçamentos ordinário e suplementares, sob proposta da direção;
- b) Examinar os livros de escrita, conferir a caixa e fiscalizar os atos de administração financeira da direção e das delegações;
- c) Emitir parecer sobre o relatório anual da direção e contas de exercício;
- d) Emitir parecer sobre a fixação da tabela de joias e quotas, bem como de quaisquer outras taxas de utilização de serviços da associação;
- e) Emitir parecer sobre a integração da associação em uniões, federações e confederações com fins idênticos;
- f) Emitir parecer sobre empréstimos a contrair ou outras formas de financiamento;
- g) Pedir a convocação da assembleia geral, em reunião extraordinária, quando julgue necessário;
- h) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da associação.

Artigo 30.º

Presidente

Compete especialmente ao presidente do conselho fiscal:

- a) Convocar e presidir às reuniões do conselho fiscal;
- b) Assinar o livro de atas do conselho fiscal;
- c) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da associação.

Artigo 31.º

Reuniões

1- O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez por cada trimestre e, extraordinariamente, a convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros ou, ainda, a pedido da direção da associação.

§ 1.º - As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria dos membros presentes, cabendo ao presidente voto de qualidade, e constarão do respetivo livro de atas.

§ 2.º - O conselho fiscal só poderá deliberar se estiver presente a maioria dos seus membros.

- 2- O conselho fiscal poderá assistir às reuniões da direção e vice-versa, tomando parte na discussão dos assuntos tratados, mas sem voto.

Das delegações

Artigo 32.º

Delegações

- 1- As delegações são órgãos de atuação externa da associação, nas áreas que lhe forem definidas.
- 2- A associação tem as seguintes delegações:
 - Delegação de Alcácer do Sal/Grândola;
 - Delegação de Almada;
 - Delegação do Montijo/Alcochete;
 - Delegação de Santiago do Cacém/Sines;
 - Delegação do Seixal;
 - Delegação de Sesimbra; e
 - Delegação de Setúbal/Palmela.

Artigo 33.º

Comissão diretiva

- 1- Cada delegação é dirigida por uma comissão composta por cinco associados da área da delegação, eleitos por escrutínio secreto em reunião dos associados da respetiva área, convocados para o efeito pela mesa da assembleia geral.
- 2- A comissão diretiva de cada delegação é composta por um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro, um secretário e um vogal.
- 3- As listas de candidaturas para a comissão diretiva serão subscritas pelos candidatos, indicando os cargos a que se propõem, nos termos que vierem a ser regulamentados.
- 4- As delegações terão regulamento próprio aprovado pela direção.

Artigo 34.º

Subdelegações

- 1- As subdelegações são locais de representação da associação e não carecem de direção própria.
- 2- São geridas pelas comissões diretivas concelhias, se existirem e com o apoio da direção.

CAPÍTULO IV
Regime financeiro

Artigo 35.º

Receitas

Constituem receitas da associação:

- a) O produto das joias e quotas pagas pelos associados;
- b) Os juros e outros rendimentos dos bens que possuir;
- c) O produto das multas aplicadas aos associados, nos termos dos estatutos;
- d) Outras receitas eventuais regulamentares;
- e) Quaisquer outros benefícios, subsídios ou contribuições permitidos por lei.
- f) Os donativos camarários, bancários ou outros, doados diretamente às delegações, serão geridos pelas respetivas comissões diretivas.

Artigo 36.º

Depósitos e levantamentos

- 1- As receitas cobradas e superiores ao valor mensal do salário mínimo nacional serão sempre depositadas à ordem da associação, em qualquer instituição bancária, com sede, filial ou agência na área do Distrito de Setúbal. As restantes receitas poderão ser depositadas ou dar entrada diretamente em caixa, procedendo-se ao seu depósito de acordo com o determinado internamente.
- 2- Os levantamentos serão feitos por meio de cheque ou impressos próprios.

Artigo 37.º

Despesas

Constituem despesas da associação:

- a) As que provierem da execução dos estatutos e seus regulamentos;
- b) Quaisquer outras previstas, mas devidamente orçamentadas e autorizadas pela direção;
- c) O pagamento de subsídios, participações ou outros encargos resultantes de iniciativas próprias ou em ligação com outras entidades, públicas ou privadas, que se integrem no seu objeto social, ouvido previamente o conselho fiscal.

CAPÍTULO V

Disciplina associativa

Artigo 38.º

Penas

As infrações cometidas pelos associados contra o disposto nestes estatutos ou nos regulamentos da associação, ou ainda a falta de cumprimento das deliberações da assembleia geral e da direção, serão punidas de forma seguinte:

- a) Censura;
- b) Advertência;
- c) Suspensão de direitos e regalias, até seis meses;
- d) Multa até ao montante da quotização de cinco anos;
- e) Expulsão.

Artigo 39.º

Aplicação

A aplicação das penas previstas no artigo anterior é da competência da direção, devendo o respetivo procedimento ter a forma escrita.

§ 1.º- Nenhuma pena será aplicada sem que o associado conheça a acusação que lhe é formulada e se lhe conceda um prazo, não inferior a dez dias, para apresentar a sua defesa.

§ 2.º- A sanção de expulsão só pode ser aplicada em caso de grave violação de deveres fundamentais.

§ 3.º- Com a defesa poderá o acusado juntar documentos e apresentar qualquer outro meio de prova.

§ 4.º- Da aplicação das penas previstas nas alíneas c., d., e e., do artigo anterior cabe recurso para a assembleia geral e desta para os tribunais.

Artigo 40.º

Falta de pagamento de quotas

A falta de pontual pagamento das quotas devidas à associação poderá dar lugar à aplicação das sanções previstas no artigo 38.º, sem prejuízo do recurso aos tribunais comuns, para obtenção judicial das importâncias em dívida.

§ único- Do não pagamento voluntário das multas aplicadas nos termos do artigo 38.º, no prazo que for fixado, haverá sempre recurso para os tribunais comuns, para efeitos de cobrança coerciva.

CAPÍTULO VI

Disposições gerais

Artigo 41.º

Exercício

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 42.º

Mandato

- 1- O mandato dos órgãos da associação e das comissões diretivas das delegações é de três anos, coincidindo o seu início e fim, sem prejuízo do estabelecido no artigo 46.º destes estatutos, sendo permitida a reeleição.
- 2- Os associados só podem ser eleitos para os cargos de presidente da assembleia geral, presidente da direção, presidente do conselho fiscal ou presidente das comissões diretivas das delegações, para três mandatos consecutivos.

Artigo 43.º

Atas

Todos os órgãos colegiais da associação, deverão lavrar atas das suas reuniões,

Artigo 44.º

Impedimento de quórum deliberativo

O impedimento definitivo do número de membros necessários ao funcionamento da direção, do conselho fiscal e das comissões diretivas das delegações, após se esgotarem as substituições previstas nestes Estatutos, implica a dissolução do respetivo órgão.

Artigo 45.º

Eleições gerais

As eleições para os órgãos da associação e das delegações, decorrerão separadamente, nos termos do regulamento eleitoral, sem prejuízo do artigo seguinte.

§ único- A convocação da assembleia geral, para o efeito do disposto no corpo deste artigo, deverá ser feita com a antecedência de, pelo menos, trinta dias.

Artigo 46.º

Eleições intercalares

- 1- Verificando-se a destituição ou demissão de qualquer dos órgãos eletivos da associação (mesa da assembleia geral, direção e conselho fiscal) ou das delegações (comissão diretiva), proceder-se-ão a eleições intercalares, nos termos do regulamento eleitoral, para o preenchimento do órgão destituído ou demitido, mantendo-se os restantes em funções.
- 2- O mandato do novo órgão eleito terá a duração do período que restar do mandato dos restantes órgãos.

Artigo 47.º

Candidaturas de sociedades

- 1- As candidaturas de associados, sob a forma de sociedade comercial, são escrutinadas e indissociáveis, da dupla qualidade em que se propõem: associado e respetivo representante.
- 2- A cessação da atividade do associado ou a saída do representante da sociedade associada, implica na exclusão do associado e do respetivo representante, dos órgãos da associação ou das delegações, para que foram eleitos.

Artigo 48.º

Alteração dos estatutos

Os presentes estatutos poderão ser alterados por deliberação de três quartos dos votos correspondentes aos associados presentes ou representados na reunião de assembleia geral expressamente convocada para esse efeito.

§ único- A convocação da assembleia geral, para o efeito do disposto no corpo deste artigo, deverá ser feita com a antecedência de, pelo menos, vinte e um dias e será acompanhada via postal a todos os associados, do texto das alterações propostas.

Artigo 49.º

Dissolução da associação

- 14- A associação somente poderá ser dissolvida por deliberação que envolva o voto favorável de três quartos da totalidade dos associados e mediante convocação enviada via postal a todos os associados, com a antecedência de, pelo menos, vinte e um dias.
- 15- A assembleia geral que votar a dissolução designará uma comissão liquidatária, a qual procederá às operações de liquidação, observados os preceitos legais aplicáveis e previstos no Código Civil.

§ único- Os bens disponíveis não podem ser distribuídos pelos associados, exceto quando estes sejam associações.

CAPÍTULO VII

Disposições finais e transitórias

Artigo 50.º

Contagem de mandatos

A contagem de mandatos, para efeitos do número 2., do artigo 42.º, destes estatutos, inicia-se com o mandato 2010-2012.

Artigo 51.º

Direção

A direção em funções, mantém a composição e competências atribuídas pelos estatutos ora substituídos, até ao final do atual mandato.

Artigo 52.º

Revisão dos estatutos

Os presentes estatutos poderão ser revistos e alterados se for julgado conveniente, um ano depois da sua entrada em vigor, em reunião da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

- a) Os casos omissos e as dúvidas provenientes da interpretação e execução destes estatutos e seus regulamentos serão resolvidos em reunião conjunta da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal.

Artigo 53.º

Revogação

Os presentes estatutos revogam e substituem os publicados anteriormente.

Registado em 26 de julho de 2013, ao abrigo do Artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 43, a fls 118 do livro n.º 2

Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares - ADIPA - Alteração

Alteração aprovada em 10 de julho de 2013, com última publicação de estatutos [*Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 19, de 22 de maio de 2013](#).

Artigo 13.º

Perda dos direitos sociais

- 1- Perdem a qualidade de Associados:
 - a) Os que deixarem de exercer a sua atividade;
 - b) Os que deixarem de satisfazer as contribuições devidas à Associação por um prazo máximo de 6 meses seguidos ou 12 meses interpolados;
 - c) Os que houverem sido punidos com a expulsão;
 - d) Os que tendo sido condenados, com trânsito em julgado, pela prática de delitos económicos forem expulsos da Associação;
 - e) Os que deixarem de preencher os requisitos legais e estatutários de associados.
- 2- A declaração de insolvência implica a suspensão de direitos até ao trânsito em julgado da sentença definitiva.

Artigo 15.º

Motivos de expulsão

São motivos de expulsão a prática de atos que integrem a violação grave dos deveres fundamentais, a aplicar no âmbito do processo disciplinar.

Artigo 17.º

Das infrações disciplinares e das sanções correspondentes

- 1- Constitui infração disciplinar:
 - a) A falta de cumprimento dos deveres enunciados no artigo 12.º;
 - b) O não acatamento das orientações estabelecidas pelos órgãos associativos competentes;
 - c) O não cumprimento das obrigações resultantes de acordos globais firmados pela associação.
- 2- As infrações disciplinares serão punidas com:
 - a) Advertência por escrito;
 - b) Suspensão temporária do exercício de direitos;
 - c) Expulsão.
- 3- Incorrem nas sanções previstas nas alíneas a) e b) do n.º 2, conforme a gravidade da infração, os associados que de forma injustificada não cumpram os deveres previstos no artigo 12.º.

- 4- Incorre na sanção prevista na alínea c) do n.º 2, os associados que praticarem uma grave violação dos deveres fundamentais previstos no artigo 12.º, nomeadamente:
 - a) Reincidirem na infração prevista na alínea a) do número 1;
 - b) Atrasarem-se no pagamento das quotas por um prazo igual ou superior a seis meses, bem como no pagamento de quaisquer outras dívidas à Associação;
- 5- Incorrem ainda na sanção prevista na alínea c) do n.º 2, por constituir também grave violação dos deveres fundamentais, os associados que praticarem atos lesivos dos interesses da Associação ou dos seus associados e os que tenham sido condenados em processo-crime, com sentença transitada em julgado, por infração ou infrações cometidas no exercício da sua atividade.

Artigo 28.º

Composição

O conselho coordenador será composto pelo presidente da mesa da assembleia-geral, que presidirá, pelos membros da direção e por um delegado de cada distrito, eleito pelos associados nele estabelecidos.

Artigo 29.º

Reuniões e funcionamento

- 1- O conselho reúne quando convocado pelo seu presidente, qualquer dos outros órgãos Sociais ou por cinco dos seus membros indistintamente.
- 2- A convocatória para as reuniões do conselho indicará a ordem dos trabalhos da reunião e deve ser enviada com pelo menos oito dias de antecedência.
- 3- As reuniões iniciar-se-ão logo que esteja presente a maioria dos seus membros.
- 4- As deliberações são tomadas pela maioria dos votos dos membros presentes, tendo o Presidente voto de desempate.
- 5- Na falta ou impedimento do presidente, este será substituído pelo membro deste órgão com maior antiguidade associativa.

Artigo 31.º – A

Reuniões e funcionamento

- 1- A direção reúne quando convocada pelo seu presidente, sempre que qualquer um dos seus membros o solicite, e com a periodicidade necessária.
- 2- As reuniões iniciar-se-ão logo que esteja presente a maioria dos seus membros.
- 3- As deliberações são tomadas pela maioria dos votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de desempate.
- 4- Na falta ou impedimento do presidente, este será substituído pelo vice-presidente.

Artigo 36.º

Reuniões e funcionamento

- 1- O conselho fiscal reúne quando convocado pelo seu presidente, sempre que qualquer um dos seus membros o solicite, e com a periodicidade necessária.
- 2- As reuniões iniciar-se-ão logo que esteja presente a maioria dos seus membros.
- 3- As deliberações são tomadas pela maioria dos votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de desempate.
- 4- Na falta ou impedimento do presidente, este será substituído pelo secretário.

Artigo 38.º

Apresentação de candidaturas

- 1- A apresentação das candidaturas só pode ser feita até trinta dias da data designada para a realização da eleição, para permitir a sua divulgação por todos os associados até 15 dias antes das eleições.
- 2- As candidaturas podem ser apresentadas pela direção ou por um mínimo de 30 % dos eleitores.
- 3- Para efeitos eleitorais as candidaturas de associados que não sejam empresários em nome individual, far-se-ão com a indicação de representantes nos termos do artigo 21.º.
- 4- Não podem candidatar-se associados com menos de um ano de inscrição associativa, nem com quotas em atraso.
- 5- As candidaturas concorrentes terão de acordo com o número 4 do artigo 20.º, de garantir a adequada representação dos associados, devendo incluir no seu elenco um mínimo obrigatório de três elementos efetivos da divisão grossista para a direção. O conselho fiscal, deve incluir um mínimo de dois elementos da divisão grossista.
- 6- O associado candidato a presidente da direção terá que ter pelo menos seis anos de inscrição associativa.
- 7- Serão asseguradas a todas as listas concorrentes a eleições para os órgãos associativos a igualdade de oportunidades e imparcialidade, competindo ao presidente da mesa da assembleia-geral decidir, no prazo de quarenta e oito horas ou início da assembleia eleitoral, caso não seja possível respeitar aquele prazo, qualquer reclamação que lhe seja apresentada sobre a violação dos princípios supra enunciados no tratamento das candidaturas.
- 8- Das decisões do presidente da mesa da assembleia-geral sobre as reclamações apresentadas nos termos do número anterior cabe recurso para a assembleia-geral.

Registado em 23 de julho de 2013, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 40, a fls 117 do livro n.º 2.

Associação Portuguesa de Cabeleireiros e Estética de Braga - Alteração

Alteração aprovada em 11 de junho de 2013, com última publicação de estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 43, de 22 de novembro de 2012.

Artigo 9.º

Perda da qualidade de associado

- 1- (mantém a redação atual)
 - a) (mantém a redação atual)
 - b) (mantém a redação atual)
 - c) (mantém a redação atual)
 - d) (mantém a redação atual)
- 2- Os associados que desejarem desistir da sua qualidade de sócios deverão apresentar o seu pedido de demissão, por carta registada, à direção, com, pelo menos, trinta dias de antecedência, e liquidar todas as suas obrigações perante a Associação.
- 3- (mantém a redação atual)

Artigo 16.º

Funcionamento

- 1- A assembleia geral reunirá ordinariamente até fins de março de cada ano para apreciar e votar o relatório e as contas e de quatro em quatro anos para a eleição da mesa, da direção e do conselho fiscal.
- 2- (mantém a redação atual)
- 3- (mantém a redação atual)
- 4- (mantém a redação atual)
- 5- (mantém a redação atual)
- 6- (mantém a redação atual)
- 7- (mantém a redação atual)
- 8- (mantém a redação atual)

Artigo 17.º

Composição

- 1- A direção da associação é composta por cinco membros, sendo um presidente, um secretário, um tesoureiro, um 1.º vogal e um 2.º vogal, eleitos pela assembleia geral, devendo as especialidades de oficial de barbeiro e oficial de cabeleireiro de senhoras estar representadas na totalidade dos seus membros.

2- (mantém a redação atual)

Artigo 20.º

Reuniões e deliberações

1- (mantém a redação atual)

2- A direção reúne validamente mediante a presença de todos os membros da direção e as suas deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros que constituem a direção, cabendo ao presidente voto de qualidade, e constarão do respetivo livro de atas.

3- (mantém a redação atual)

4- (mantém a redação atual)

Artigo 46.º

1- (mantém a redação atual)

2- (mantém a redação atual)

3- (mantém a redação atual)

4- A mesma assembleia deliberará se é ou não necessária a realização de eleições antes do termo do quadriénio em curso e, neste caso, marcará a data limite para esse efeito.

Artigo 60.º

Dissolução

1- (mantém a redação atual)

2- (mantém a redação atual)

3- (mantém a redação atual)

4- (mantém a redação atual)

5- Em caso de dissolução da Associação, os respetivos bens não podem ser distribuídos pelos associados.

Registado em 17 de julho de 2013, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 39, a fls 117 do livro n.º 2

ASEC - Associação de Sub-Empreiteiros da Construção Civil - Cancelamento

Por sentença proferida em 15 de fevereiro de 2013, transitada em julgado em 16 de maio de 2013, no âmbito do processo n.º 3137/10.4TTLSB, que correu termos no 5.º Juízo - 2.ª Secção - Tribunal Trabalho de Lisboa, movido pelo Ministério Público contra a ASEC - Associação de Sub-Empreiteiros da Construção Civil, foi declarada a sua extinção, ao abrigo do n.º 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que a associação tivesse requerido a publicação da identidade dos membros da direção, conforme prescrito pelo artigo 9.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Assim, nos termos do n.º 3 do referido artigo 456.º, é cancelado o registo dos estatutos da ASEC - Associação de Sub-Empreiteiros da Construção Civil, efetuado em 16 de julho de 1975, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

II – Direção

ACMA – Associação dos Comerciantes de Máquinas e Acessórios do Distrito de Lisboa

Eleição em 10 de julho de 2013, para o mandato de dois anos

Presidente:

Rilangame, L^{da}., rep. por José Manuel de Sousa Gomes de Castro, portador do cartão de cidadão n.º 03170419, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Secretário:

Dinis Reis & Silva, L^{da}., rep. por João Carlos de Carvalho Dinis, portador do cartão de cidadão n.º 9847153, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Tesoureiro:

Manuel Chaves Caminha, L^{da}., rep. por Ana Paula Vicente Fernandes, portador do cartão de cidadão n.º 04562715 emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa

Vogais:

Casauto Casa de Rolamentos de Lisboa, L^{da}., rep. por Teresa Maria Mota das Neves, portadora do cartão de cidadão n.º: 9895289, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Aurea Equipamentos e Máquinas Comerciais, L^{da}., rep. por Fernando Martins de Sá Pereira, portador do cartão de cidadão n.º: 00274740, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

APED – Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição

Eleição em 4 de abril de 2013, para o mandato de dois anos

Presidente: Modelo Continente Hipermercados, S.A., representado pelo Dr. Luís Filipe Campos Dias de Castro Reis

Vice-Presidente: Pingo Doce - Distribuição Alimentar, S.A., representado pelo Dr. Nuno Miguel Gaspar Abrantes

Vice-Presidente: Companhia Portuguesa de Hipermercados S.A., representada por. Rui Jorge Espírito Santo de Carvalho

Vogal/Tesoureiro: IKEA Portugal - Móveis e Decoração, L^{da}., representada pelo Dr. Pedro Bruno Conceição Cano

Vogal: Dia Portugal - Supermercados, Sociedade Unipessoal, L^{da}., representado pelo Dr. António Jorge Gaspar Madeira

Vogal: El Corte Inglês - Grandes Armazéns, S.A., representado pelo Dr. José Luciano Barata Catarino Tavares

Vogal: FNAC Portugal, S.A., representada pela Dra Cláudia Filipa Henriques de Almeida e Silva de Matos Sequeira

Confederação Nacional da Agricultura - CNA

Eleição em 16 de junho de 2013, para o mandato de três anos

- | | |
|--|------------------|
| 1 - Albino Almeida Silva | (Aveiro) |
| 2 - Alexandre Júlio Vinagre Pirata | (Évora) |
| 3 - Alfredo João Ventura de Paula Campos | (Coimbra) |
| 4 - Amândio Braulino de Freitas | (Santarém) |
| 5 - Ana Maria Santiago Caeiro | (Beja) |
| 6 - Ana Maria Abrantes Gonçalves | (Porto) |
| 7 - Ana Rosa Fernandes Dias Simões | (Aveiro) |
| 8 - Anabela Maria Neto de Matos | (Guarda) |
| 9 - Aníbal Correia Cabral | (Castelo Branco) |

10 - António da Conceição Ferraria	(Leiria)
11 - António Órfão Redinha	(Coimbra)
12 - Arlindo da Cunha Cruz	(Braga)
13 - Armando da Silva Carvalho	(Vila real)
14 - Baltazar Manuel Almeida	(Viseu)
15 - Bruno Miguel Alves Bento	(Aveiro)
16 - Bruno Rodrigo Soares Lincho	(Aveiro)
17 - Carlos Manuel Lopes	(Bragança)
18 - Edgar Marques Pereira	(Setúbal)
19 - Eugénio de Castro Vitor	(V. Castelo)
20 - Florência Maria da Trindade Nogueira	(Castelo Branco)
21 - Francisco Martins de Puga	(V. Castelo)
22 - Francisco Xavier Barreto Pires	(Vila real)
23 - Horácio Tanora Gonçalves	(Santarém)
24 - Isménio Lourenço de Oliveira	(Coimbra)
25 - João Manuel Fontes Dinis	(Coimbra)
26 - João Rodrigues Vieira	(Lisboa)
27 - Joaquim Cerejo Matos Soares	(Leiria)
28 - Joaquim Francisco Risso Pífano	(Portalegre)
29 - Joaquim Manuel Nunes Lopes	(Portalegre)
30 - Joaquim Silvino Pato Caçoete	(Setúbal)
31 - José Manuel Sousa Lobato Araújo	(Braga)
32 - José Miguel Afonso Fernandes	(Vila real)
33 - José Miguel Pacheco Gonçalves	(Coimbra)
34 - Maria Alberta Gonçalves dos Santos	(Vila real)
35 - Maria Salete do Carmo Dias	(Viseu)
36 - Mário Triunfante Martins	(Guarda)

37 - Mónica Alexandra Couto Silva	(Porto)
38 - Pedro Jorge Mendes dos Santos	(Lisboa)
39 - Ramiro Teixeira Ricardo	(Bragança)
40 - Regina Maria Varandas Ferro	(Vila real)
41 - Sandra Raquel Gomes Martins	(Braga)

Comissão de trabalhadores:

I – Estatutos

BBVA - Banco Bilbao Vizcaya Argentaria Portugal, S.A. - Alteração

Alteração aprovada em 12 de julho de 2013, com última publicação de estatutos no [*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º. 3, de 22 de janeiro de 2001.](#)

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra no seu artigo 54.º, « o direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa», após o respetivo preâmbulo afirmar« a decisão do povo português... de estabelecer os princípios basilares da democracia, de assegurar o primado do Estado de direito democrático (...) tendo em vista a construção de um país mais livre, mais justo e mais fraterno».

Assim, os trabalhadores da empresa, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais e determinados a reforçar os seus interesses e direitos, a sua unidade e a sua mobilização por um país mais justo e mais fraterno, designadamente, através da sua intervenção democrática na vida da empresa, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores.

CAPÍTULO I

Princípios gerais

Artigo 1.º

Denominação, objetivos e âmbito

- 1- A Comissão Nacional de Trabalhadores do Banco Bilbao Vizcaya Argentaria Portugal, SA adiante designada por CT, é a organização representativa de todos os trabalhadores da empresa, independentemente da sua profissão, função ou categoria profissional, legitimada na Constituição e na lei, e, a sua ação assenta nos seguintes princípios fundamentais:
 - a) Pugnar pela coesão dos trabalhadores e pela defesa e promoção dos seus direitos e interesses;
 - b) Intervir na vida do Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, adiante designado de BBVA, tendo em vista o desenvolvimento justo das relações de trabalho orientado segundo princípios democráticos;
 - c) Contribuir para uma sociedade mais justa, humana e solidária.
- 2- A organização dos trabalhadores deve reger-se por princípios de igualdade, de democracia, de independência e de não ingerência, com vista à congregação de esforços no sentido de melhor representar e defender os seus interesses.

CAPÍTULO II

Organização dos trabalhadores

Artigo 2.º

Constituição

As reuniões gerais de trabalhadores, forma democrática por excelência de expressão e deliberação, é constituído pelo coletivo dos trabalhadores, que prestam a sua atividade por força de um contrato de trabalho celebrado com o BBVA.

Artigo 3.º

Direitos

São direitos dos trabalhadores

- 1- Convocar e participar nas reuniões gerais de trabalhadores do BBVA de um ou mais dos seus estabelecimentos geograficamente dispersos;
- 2- Eleger e ser eleito;
- 3- Convocar eleições;
- 4- Apresentar propostas para alteração dos estatutos;

- 5- Destituir a Comissão de Trabalhadores e Subcomissões de Trabalhadores (SubCT);
- 6- Deliberar sobre a adesão ou revogação da adesão da CT a comissões coordenadoras e outras entidades;
- 7- Impugnar as deliberações tomadas nas reuniões gerais de trabalhadores previstas no ponto 1) quando exista fundamento legal.

Artigo 4.º

Deveres

São deveres dos trabalhadores

- 1- Exercer as funções ou cargos para que tenham sido eleitos ou mandatados;
- 2- Não praticar atos lesivos dos interesses do coletivo dos trabalhadores;
- 3- Cumprir e fazer cumprir as disposições legais, estatutárias e regulamentares;
- 4- Colaborar na realização dos objetivos prosseguidos pelas CT e SubCT, bem como nas ações que por estas sejam desenvolvidas;

Artigo 5.º

Órgãos do coletivo

São órgãos do coletivo dos trabalhadores:

- 1- A reunião geral de trabalhadores do BBVA;
- 2- A comissão de trabalhadores;
- 3- As subcomissões de trabalhadores.

SECÇÃO I

Da reunião geral de trabalhadores

Artigo 6.º

Constituição

A reunião geral de trabalhadores é constituída pelos trabalhadores do BBVA que nela participem.

Artigo 7.º

Funcionamento

- 1- A reunião geral dos trabalhadores do BBVA é presidida pela CT ou, na sua falta, por três trabalhadores designados de entre os participantes e funciona de forma centralizada ou descentralizada.
- 2- A reunião geral dos trabalhadores de estabelecimento do BBVA funciona num mesmo local que, em regra, é o respetivo estabelecimento, e é presidida pela respetiva SubCT ou, na sua fal-

ta, por 1 ou 3 trabalhadores designados de entre os participantes, caso o estabelecimento tenha, respetivamente, um número inferior a 50 ou 50 ou mais trabalhadores.

- 3- Compete à CT presidir às reuniões previstas no número anterior, sempre que a convocação seja de sua iniciativa e pode, ainda, presidir nas restantes.

Artigo 8.º

Convocação

- 1- A reunião geral de trabalhadores do BBVA é convocada pela CT ou por um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores do BBVA, com antecedência mínima de 15 dias sobre a data da sua realização, por anúncios colocados nos locais destinados à afixação de informação e na intranet;
- 2- Nos casos de urgência fundamentada, a reunião geral de trabalhadores do BBVA pode ser convocada com antecedência mínima de 48 horas.
- 3- Da convocatória constará expressamente o dia, a hora, o local e a ordem de trabalhos.

Artigo 9.º

Deliberações

- 1- Sem prejuízo de outras disposições constantes da lei e destes estatutos, a reunião geral de trabalhadores do BBVA delibera validamente, sempre que convocada regularmente e nela participem, pelo menos, 35 trabalhadores, sendo as deliberações tomadas por maioria simples.
- 2- As deliberações que incidam sobre a destituição da CT ou de algum dos seus membros, exigem a participação de mais de 50 % dos trabalhadores do BBVA e só são válidas se aprovadas por dois terços dos participantes.

Artigo 10.º

Competências

Compete à reunião geral de trabalhadores do BBVA:

- 1- Eleger ou destituir a CT ou algum dos seus membros.
- 2- Controlar a atividade da CT.
- 3- Deliberar sobre a revisão ou a alteração dos estatutos.
- 4- Pronunciar-se sobre questões do interesse geral ou específico dos trabalhadores do BBVA;
- 5- Deliberar sobre a adesão, ou revogação da adesão, da CT a comissões coordenadoras ou outras entidades.

SECÇÃO II

Comissão Nacional de Trabalhadores

Artigo 11.º

Natureza, autonomia e independência

- 1- A CT é o órgão democraticamente eleito pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício de funções de acordo com as competências e os direitos atribuídos na Constituição da República Portuguesa, na lei e nestes estatutos.
- 2- A CT é independente do Estado, do BBVA, das associações patronais, dos partidos ou associações políticas, das associações sindicais, das instituições religiosas ou de outra natureza, sendo proibida qualquer ingerência destas na sua organização, tudo sem prejuízo das formas de apoio previstas na lei.

Artigo 12.º

Mandato

- 1- O mandato da CT e das SubCT é de três anos.
- 2- O mandato da CT e das SubCT, tem início com a tomada de posse do órgão eleito.
- 3- Os membros da CT e das SubCT cessantes mantêm -se em exercício e no desempenho das suas funções até ao início do mandato a que se refere o número anterior.

Artigo 13.º

Direitos da Comissão de Trabalhadores

A CT tem direito, nomeadamente, a:

- 1- Receber informação necessária ao exercício da sua atividade;
- 2- Exercer o controle de gestão do BBVA nos termos previstos na Constituição e na lei;
- 3- Participar, entre outros, em processos de reestruturação e reorganização, na elaboração dos planos e dos relatórios de formação profissional e em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho;
- 4- Participar na elaboração da legislação do trabalho, diretamente ou por intermédio das respetivas comissões coordenadoras;
- 5- Realizar reuniões gerais, de estabelecimento, com carácter geral, restrito ou específico, dos trabalhadores do BBVA;
- 6- Executar as deliberações da reunião geral de trabalhadores;
- 7- Coordenar a ação das SubCT e estabelecer a ligação entre elas, respeitando as competências que lhe estejam atribuídas;
- 8- Intervir nos termos da lei, na reorganização do respetivo sector de atividade económica;
- 9- Defender os interesses e representar os trabalhadores do BBVA;
- 10- Emitir os pareceres previstos na lei, designadamente, sobre o despedimento individual, o despedimento coletivo ou a extinção de posto de trabalho do BBVA;
- 11- Propor a adesão da CT a comissões coordenadoras ou a outras entidades quando previstas na lei;
- 12- Constituir mandatários para representá-la;

- 13- Elaborar e aprovar o seu regulamento interno;
- 14- Gerir ou participar na gestão de obras sociais do BBVA;
- 15- Reunir com os órgãos de gestão do BBVA, pelo menos uma vez por mês, para apreciação dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos;
- 16- Reunir com os trabalhadores nos termos da lei e destes estatutos;
- 17- Ter garantido pelo BBVA instalações adequadas, bem como deste ter os meios materiais e técnicos necessários para o exercício da sua atividade;
- 18- Exercer os direitos previstos na lei relativamente aos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, caso estes não tenham sido eleitos.
- 19- Exercer todas as outras competências que a lei e estes estatutos lhe confirmam.

Artigo 14.º

Deveres

São deveres da CT:

- 1- Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade e do seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- 2- Defender o cumprimento das normas constitucionais e legais;
- 3- Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com entidades congéneres e com outras autorizadas pela reunião geral dos trabalhadores do BBVA;
- 4- Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores do BBVA na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores;
- 5- Assumir, ao nível de atuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorrem da defesa da dignificação do trabalho;
- 6- Publicitar anualmente um relatório da sua atividade.

Artigo 15.º

Controlo de gestão

- 1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento dos trabalhadores na vida do BBVA.
- 2- O controlo de gestão é exercido pela C.T., nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República na lei e nestes estatutos.
- 3- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a C.T., tem o direito de:
 - a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento do BBVA, e suas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;
 - b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
 - c) Promover junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a

melhoria da atividade do BBVA, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;

- d) Apresentar aos órgãos competentes do BBVA sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;
 - e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização do BBVA e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores;
- 4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal, a CT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso não se substitui aos órgãos do BBVA nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se corresponsabiliza.
- 5- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

Artigo 16.º.

Informação

- 1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.
- 2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão do BBVA, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem direito de intervir.
- 3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão do BBVA abrange, designadamente, as seguintes matérias:
 - a) Planos gerais de atividade e orçamento;
 - b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;
 - c) Situação de aprovisionamento;
 - d) Previsão, volume e administração de vendas;
 - e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
 - f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
 - g) Modalidades de financiamentos;
 - h) Encargos fiscais e parafiscais;
 - i) Projetos de alteração do objeto, do capital social e/ou de reconversão da atividade;
- 16- As informações previstas neste Artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, à administração do BBVA.
- 17- Nos termos da lei, a administração do BBVA deve responder por escrito, no prazo de oito dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.
- 18- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas do número 15

do artigo 13.º.

Artigo 17.º

Parecer prévio

- 1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT, os seguintes atos de decisão do BBVA:
 - a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para gravação de chamadas telefónicas e vigilância, à distância, do local de trabalho;
 - b) Tratamentos de dados biométricos;
 - c) Elaboração de regulamentos internos ou equivalentes do BBVA;
 - d) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
 - e) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
 - f) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência do BBVA.
 - g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores do BBVA, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
 - h) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores do BBVA.
 - i) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores do BBVA.
 - j) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
 - k) Mudança de local de atividade;
 - l) Despedimento individual de trabalhadores;
 - m) Despedimento coletivo;
 - n) Mudança, a título individual ou coletivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;
 - o) Desempenho de tarefas de nível inferior ao do trabalhador;
 - p) Balanço social/Relatório único;
- 19- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela administração do BBVA e deve ser emitido no prazo de máximo de 10 dias úteis, a contar da data da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.
- 20- Nos casos a que se refere à alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão do parecer é de 5 dias.
- 21- 4 - Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do número 15 do Artigo 13.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.
- 22- Decorridos os prazos referidos nos números 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida do n.º 1.
- 23- A prática de qualquer dos atos referidos no n.º 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de

forma regular, o parecer da Comissão de Trabalhadores determina a respetiva nulidade nos termos gerais de direito.

Artigo 18.º

Defesa de interesses profissionais e direito dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a Comissão de Trabalhadores goza dos seguintes direitos:

- 1- Intervir no procedimento disciplinar quer seja para despedimento individual ou não;
- 2- Ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respetiva regularidade, bem como a exigência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável.
- 3- Ser ouvida pelo BBVA sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação.

Artigo 19.º

Composição

- 1- A CT é composta por sete elementos efetivos.
- 2- Na sua primeira reunião, os membros da CT aprovam o respetivo regulamento interno, elegem o coordenador e constituem o secretariado executivo.
- 3- O secretário-coordenador é eleito pela CT, na sua primeira reunião, de entre os candidatos que se apresentem ao cargo, por votação secreta.
- 4- O secretariado executivo é constituído pelo coordenador e por mais dois elementos eleitos conforme a ordem de eleição pelo método de *Hondt* da CT. Se algum dos eleitos não puder ou quiser assumir as funções no secretariado, será substituído pelo elemento seguinte da lista pela qual foi eleito.

Artigo 20.º

Reunião, deliberação e forma de obrigar

- 1- A CT reúne por convocação do coordenador, do secretariado executivo ou de quatro dos seus membros.
- 2- A periodicidade das reuniões da CT e do secretariado executivo, bem como as competências deste último, é definida pelo regulamento interno da CT.
- 3- O Regulamento previsto no n.º 2 do artigo 15.º será aprovado por maioria absoluta dos membros da CT em efetividade de funções.
- 4- Sem prejuízo de disposições diversas nestes estatutos ou na lei, as deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria dos elementos da CT.
- 5- Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de três dos seus membros em efetividade de funções.

- 6- Os membros da CT respondem solidariamente pelas deliberações tomadas no seu plenário, durante o seu mandato, salvo quanto aos que tenham manifestado expressamente a sua discordância pela deliberação tomada.

Artigo 21.º

Suspensão e perda do mandato

- 1- Os elementos da CT podem suspender o seu mandato, desde que o façam expressa e justificadamente, reassumindo as suas funções quando o solicitem.
- 2- A suspensão do mandato não pode ultrapassar um período acumulado de tempo superior a dois anos e cada pedido de suspensão não pode ser inferior a 90 dias.
- 3- Em caso de suspensão ou perda de mandato, a substituição faz-se pela ordem da lista a que pertencia o elemento a substituir, incluindo os suplentes da respetiva lista.
- 4- Perde o mandato o membro da CT que falte injustificadamente a três reuniões seguidas ou cinco inter-poladas.
- 5- A perda de mandato é confirmada pela maioria absoluta da CT, e, desta confirmação, cabe recurso para a reunião geral de trabalhadores.

Artigo 22.º

Proveitos

Constituem proveitos da CT:

- 1- Os meios devidos pelo BBVA em conformidade com a lei;
- 2- Outros proveitos permitidos por lei ou nestes estatutos.

SECÇÃO III

Subcomissões de Trabalhadores

Artigo 23.º

Competências e composição

- 1- Podem ser eleitas SubCT nos estabelecimentos geograficamente dispersos com mais de três trabalhadores.
- 2- A composição das SubCT é a seguinte:
 - a) Locais de trabalho com menos de 50 trabalhadores - um membro;
 - b) Locais de trabalho com de 50 a 200 trabalhadores - três membros; e
 - c) Locais de trabalho com mais de 200 trabalhadores - cinco membros.
- 24- Compete às SubCt exercer as competências nelas delegadas pela CT.

25- Compete, ainda:

- a) Informar a CT sobre as matérias que entendam ser de interesse para a respetiva atividade e para o coletivo dos trabalhadores;
- b) Estabelecer a ligação permanente e recíproca entre os trabalhadores por ela abrangidos e a CT;
- c) Exercer dentro do seu âmbito, nos respetivos locais de trabalho, as competências previstas no regulamento eleitoral;
- d) Convocar e dirigir as reuniões do estabelecimento no seu âmbito de ação;
- e) Difundir, nos limites da lei, toda a informação de interesse para os trabalhadores; e
- f) Exercer todas as demais competências e poderes previstos na lei e nestes estatutos.

Artigo 24.º

Direitos e deveres

1- São direitos das SubCT, nomeadamente:

- a) Reunir, pelo menos, uma vez por mês, com os órgãos de gestão local do BBVA;
- b) Receber dos órgãos locais toda a informação necessária ao desenvolvimento da sua atividade, e todos os demais direitos previstos na lei.

26- São deveres das SubCT todos os previstos na lei, e ainda:

- a) Participar na execução das deliberações da CT;
- b) Dar à CT conhecimento das deliberações das reuniões gerais de trabalhadores do estabelecimento respetivo; e
- c) Participar nas reuniões convocadas pela CT.

27- As condições e garantias do exercício dos direitos da CT e das SubCT e respetivos membros são as definidas na lei e nestes estatutos.

Artigo 25.º

Reuniões locais

- 1- As reuniões locais na área de representação das SubCT podem ser convocadas por estas, pela CT, por 100 trabalhadores, ou por 20 % dos trabalhadores.
- 2- As deliberações que incidam sobre a destituição da SubCT ou de algum dos seus membros exigem a participação de mais de 50 % dos trabalhadores da área abrangida e só são válidas se aprovadas por dois terços dos participantes.
- 3- 3- Em tudo o resto aplica-se a estas reuniões, com as necessárias adaptações, o disposto nos Estatutos quanto à reunião geral dos trabalhadores do BBVA.

Artigo 26.º

Organização e funcionamento

Aplicam-se às SubCT, com as necessárias adaptações, as normas destes estatutos respeitantes à organização e funcionamento da CT.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Artigo 27.º

Votação e reuniões dentro e fora dos locais de trabalho

- 1- Os trabalhadores, com vista às deliberações que em conformidade com a lei e os presentes estatutos devam ser tomadas por voto secreto, têm o direito a exercer o voto no local de trabalho, sem prejuízo do funcionamento dos serviços.
- 2- Os trabalhadores têm o direito de realizar reuniões no local de trabalho dentro do respetivo horário, até ao limite de quinze horas por ano, sem prejuízo do funcionamento dos serviços e ainda fora do horário de trabalho.
- 3- O exercício do direito, previsto na primeira parte do número anterior, não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.
- 4- Para efeitos dos números anteriores a CT ou as SubCT comunicarão a realização das reuniões ao órgão de gestão respetivo com antecedência mínima de 48 horas.
- 5- As deliberações da CT são tomadas por maioria de votos, com a presença de pelo menos metade mais um dos seus membros, salvo quando outro quórum e número de votos sejam expressamente exigidos nestes Estatutos.

Artigo 28.º

Crédito de horas

- 1- Os trabalhadores que sejam membros da CT ou das SubCT dispõem, para o exercício das suas funções, de crédito de horas.
- 2- O crédito de horas permite ao trabalhador desenvolver, dentro e fora do local de trabalho, a sua atividade enquanto representante dos trabalhadores, com diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhe seja aplicável, contando-se esse tempo, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 29.º

Personalidade e capacidade da Comissão de Trabalhadores

- 1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos pelo serviço competente do ministério responsável pela área laboral.

- 2- A capacidade da comissão de trabalhadores abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.
- 3- A CT goza de capacidade judiciária ativa e passiva sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.
- 4- Qualquer dos seus membros, devidamente mandatado, pode representar a CT em juízo.

Artigo 30.º

Acesso aos locais de trabalho

- 1- A CT e as SubCT têm o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas funções.
- 2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contato direto com os trabalhadores, sem prejuízo do funcionamento dos serviços.

Artigo 31.º

Informação

- 1- A CT e as SubCT têm o direito de colocar todos os documentos e informação quer em papel ou em sistemas electrónicos relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito posto à sua disposição pelo BBVA.
- 2- A CT e as SubCT têm o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 32.º

Justificação de faltas

A faltas dadas pelos membros da CT e das SubCT, no exercício da sua atividade, consideram-se sempre justificadas, mesmo que excedam o crédito de horas legalmente estabelecido ou o acordado com o órgão de gestão do BBVA.

Artigo 33.º

Suspensão preventiva e sanções disciplinares

A aplicação de suspensão preventiva ou sanção disciplinar exercida sobre membros da CT e SubCT regem-se pelas normas legais aplicáveis.

Artigo 34.º

Alargamento do regime

As atribuições, competências, direitos e garantias reconhecidos ao coletivo dos trabalhadores, à CT e às SubCT, bem como aos respetivos membros, podem ser alargados por instrumento de regula-

mentação coletiva de trabalho, acordo ou usos na Instituição que estabeleçam um regime mais favorável.

CAPÍTULO IV

Processo eleitoral

Artigo 35.º

Regulamento eleitoral

O presente regulamento eleitoral aplica-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

SECÇÃO I

Artigo 36.º

Capacidade eleitoral e votação

- 1- São eleitores e são elegíveis os trabalhadores do BBVA com contrato de trabalho.
- 2- A votação faz-se por braço levantado, exceto nos casos previstos no número seguinte.
- 3- A votação nas eleições para a CT, para as SubCT, de alteração dos estatutos e sempre que esteja em causa a apreciação de pessoas, é realizada por voto secreto e ainda quando a reunião geral de trabalhadores o decida.
- 4- A conversão dos votos em mandatos é feita segundo o método de representação proporcional da média mais alta de *Hondt*.
- 5- É permitido o voto por correspondência e o voto condicionado aos trabalhadores dos locais de trabalho onde não forem constituídas mesas de voto.

Artigo 37.º

Cadernos eleitorais

- 1- A CT solicita ao BBVA um caderno eleitoral dos trabalhadores com direito a voto à data da convocatória, onde constem os elementos seguintes: local de trabalho, unidade orgânica, nome do trabalhador e número de empregado.
- 2- Os cadernos eleitorais são atualizados em todas as votações e estão abertos à consulta de todos os interessados.

Artigo 38.º

Comissão eleitoral

- 1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral, adiante designada por CE, constituída por três elementos da CT, eleitos pelo seu coletivo, respeitando o princípio da proporcionalidade, um dos quais é presidente com voto de qualidade. A partir dessa eleição a CE passa a dirigir o processo de aceitação de candidatura

- 2- A CE é composta pelos três primeiros elementos convocantes e por um delegado de cada uma das candidaturas.
- 3- Os delegados são designados no ato de apresentação das respetivas candidaturas.
- 4- A CE tem quórum desde que estejam presentes mais de metade dos seus membros.
- 5- As deliberações são válidas desde que aprovadas por maioria absoluta dos membros da CE em funções.

Artigo 39.º

Tempo de eleição

A eleição tem lugar até 30 dias antes do termo do mandato da CT.

Artigo 40.º

Convocatória das eleições

- 1- O ato eleitoral é convocado pela CE com antecedência mínima de 30 dias.
- 2- O ato eleitoral pode ser convocado por, pelo menos, 100 ou 20 % dos trabalhadores do BBVA, caso sejam ultrapassados os prazos previstos nestes estatutos para convocar ou promover a eleição.
- 3- Da convocatória constará a menção expressa do dia, do local, da hora e do objeto da votação.
- 4- A convocatória é afixada nos locais usuais para colocação de informação destinada aos trabalhadores e nos locais onde funcionarão as mesas de voto, e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.
- 5- Na data em que for tornada pública, a convocatória das eleições, será remetida cópia da mesma, pela entidade convocante, à administração do BBVA, por meio que permita obter confirmação da receção.

Artigo 41.º

Candidaturas

- 1- As listas de candidatura à eleição devem ser propostas por um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores do BBVA.
- 2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.
- 3- As candidaturas devem identificar-se por uma sigla e por uma designação ou lema.
- 4- As listas candidatas serão constituídas por cinco a sete elementos efetivos e 3 a 6 suplentes.

Artigo 42.º

Apresentação de candidaturas

- 1- As candidaturas são apresentadas até 15 dias antes da data marcada para o ato eleitoral.

- 2- A apresentação consiste na entrega da lista candidata à CE, subscrita pelos proponentes, acompanhada dos termos de aceitação assinados e cópia do seu documento de identificação pessoal.
- 3- A CE entrega aos apresentantes um recibo com data e hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.
- 4- Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, no ato da apresentação, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

Artigo 43.º

Apreciação de candidaturas

- 1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora do prazo.
- 2- A CE, dispõe do prazo máximo de dois dias, a contar da data da apresentação, para apreciar a conformidade da candidatura com os estatutos e a lei.
- 3- As irregularidades podem ser supridas pela candidatura, para o efeito notificado pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respetiva notificação.
- 4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue à lista candidata.

Artigo 44.º

Candidaturas

- 1- Os representantes das listas candidatas aceites integrarão a CE imediatamente após a notificação da sua aceitação.
- 2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de uma letra atribuída por ordem alfabética a cada uma delas e pela respetiva sigla e lema.
- 3- A atribuição da letra a cada lista será efetuada mediante sorteio realizado pela CE incluindo os representantes das listas aceites.

Artigo 45.º

Publicitação das candidaturas aceites

Até 10 dias antes da data marcada para o ato eleitoral, a CE publicita a aceitação de candidaturas.

Artigo 46.º

Campanha eleitoral e subsídio de propaganda

- 1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação de aceitação e a véspera da data marcada para a eleição.
- 2- No dia do ato eleitoral não é permitida difusão de propaganda eleitoral.

Artigo 47.º

Horário do ato eleitoral e mesas de voto

- 1- A votação efetua-se durante o horário de trabalho.
- 2- São constituídas mesas de voto em todos os locais de trabalho com pelo menos 10 trabalhadores.
- 3- Nas mesas com 100 ou mais eleitores a votação inicia-se, pelo menos trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos sessenta minutos depois do fim do horário de trabalho. A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.
- 4- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento dos serviços.
- 5- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais nomeados pela CE de entre os trabalhadores com direito a voto. Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar.
- 6- Todos os trabalhadores dos locais de trabalho onde não for constituída mesa de voto ou que se encontrem deslocados do seu local habitual, podem exercer o seu direito de voto em mesa central com as seguintes regras:
 - a) Voto por correspondência e votos condicionados:

Depois de votar o trabalhador deve dobrar em quatro o boletim de voto, e coloca-lo em envelope sem qualquer identificação previamente distribuído pela CE;
 - b) Este envelope deve ser fechado e introduzido noutra onde conste o nome, assinatura do votante, bem como a indicação do local de trabalho;
 - c) O envelope será fechado e assinado por dois trabalhadores do estabelecimento e trancado com fita cola por cima das assinaturas;
 - d) O nome do trabalhador que exercer o voto nestas condições será registado, seguido da sua assinatura, em folha de presença própria que deve ser remetida com os votos para a mesa central;
 - e) Apenas serão considerados os envelopes que tenham chegado ao presidente da mesa central de voto até á hora do encerramento das urnas;
 - f) Todos os votos condicionados são conferidos pela CE que verifica se o trabalhador não exerceu o voto no seu local, descarrega e introduz o voto numa urna central e no final faz uma ata com os resultados com os termos da ata usados nas mesas de voto.

Artigo 48.º

Competências das mesas de voto e folhas de presença

- 1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.
- 2- Nas folhas de presença ao ato eleitoral deve constar o nome, número de empregado, local de trabalho e assinatura do votante.
- 3- O registo de presenças contém um termo de abertura e de encerramento com indicação do número total de páginas que devem ser, respetivamente, assinadas e rubricadas pelos membros da mesa, constituindo parte integrante da ata.

Artigo 49.º

Boletins de voto

- 1- O voto é expresso em boletins de voto com as mesmas dimensões, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.
- 2- Nos boletins são impressas as letras, as siglas e as designações ou lemas das candidaturas submetidas a sufrágio.
- 3- A impressão de votos fica a cargo da CE que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

Artigo 50.º

Atas do ato eleitoral

- 1- Em cada mesa de voto é lavrada uma ata, assinada pelos membros da mesa, onde conste o apuramento do ato eleitoral, todos os fatos considerados de interesse durante o ato eleitoral, bem como as declarações finais que sejam apresentadas pelos delegados das listas.
- 2- A cópia de cada ata é afixada junto do respetivo local da votação.
- 3- O apuramento global é realizado, com base nas atas das mesas de voto, pela CE.
- 4- A CE lavra uma ata de apuramento global, com as formalidades previstas no n.º 1 e proclama os resultados eleitorais com a designação dos membros eleitos.

Artigo 51.º

Proclamação dos eleitos e conhecimento dos organismos oficiais

- 1- O apuramento, a proclamação dos resultados eleitorais e a designação dos membros eleitos, serão divulgados pelas formas referidas nos presentes estatutos.
- 2- Dentro do prazo de 10 dias a contar do apuramento, a CE, envia à administração do BBVA e aos organismos oficiais competentes, por meio de ofício com confirmação de receção, cópias certificadas dos seguintes elementos:
 - a) Atas e registos de presenças de todas as mesas de voto;
 - b) Ata do apuramento global;
 - c) Relação dos eleitos devidamente identificados;
 - d) Listas concorrentes.

Artigo 52.º

Impugnação

- 1- O pedido de impugnação poderá ser apresentado à CE até cinco dias após a proclamação dos resultados eleitorais.
- 2- Os pedidos de impugnação deverão ser fundamentados e podem incluir documentos de prova.

- 3- Compete à CE julgar os pedidos de impugnação.
- 4- Da decisão da CE sobre o pedido de impugnação cabe recurso nos termos da lei.

SECÇÃO II

Das eleições e votações no âmbito das SubCT

Artigo 53.º

Normas aplicáveis

- 1- São aplicáveis às eleições e votações para as SubCT as normas estatutárias da secção anterior, com as necessárias adaptações.
- 2- Nos locais de trabalho onde existam SubCT, sempre que possível, os seus membros integrarão as mesas de voto.

CAPÍTULO V

Disposições finais

Artigo 54.º

Extinção da Comissão de Trabalhadores

- 1- A extinção da CT só pode ser deliberada em reunião geral de trabalhadores do BBVA expressamente convocada para o efeito e em que participem, pelo menos, 50 % dos trabalhadores.
- 2- A decisão de extinção tem que ser aprovada por maioria de dois terços dos participantes.

Artigo 55.º

Do património

A reunião geral que decida da extinção da CT decidirá também do destino do seu património o qual terá que ser distribuído a favor de instituições de solidariedade social ou fundações de utilidade pública ou associações que prossigam os mesmos fins.

Artigo 56.º

Alteração ou revisão dos estatutos

- 1- O processo de alteração ou revisão dos estatutos inicia-se mediante a apresentação de anteprojetos, subscritos por um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores, que serão submetidos à votação em reunião geral dos trabalhadores do BBVA.
- 2- Em tudo o demais se aplica o previsto na lei e nestes Estatutos.

Artigo 57.º

Entrada em vigor

Os presentes Estatutos entram em vigor no dia imediato ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 22 de julho de 2013, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 97, a fls 193 do livro n.º 1.

SPdH – Serviços Portugueses de Handling, S.A. - Alteração

Alteração aprovada em 25 de junho de 2013, com última publicação de estatutos no [*Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 9, de 8 de março de 2013.](#)

TÍTULO I

Organização, competência e direitos

CAPÍTULO I

Formas de organização

SECÇÃO I

Âmbito e direitos

Artigo 1.º

Âmbito

- 1- O âmbito dos presentes estatutos respeita a todos os trabalhadores que prestem a sua atividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a SPdH, S.A.
- 2- Os trabalhadores organizam-se e atuam pelas formas previstas nestes estatutos e neles reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da SPdH S.A., a todos os níveis.

Artigo 2.º

Direitos dos trabalhadores

- 1- Os trabalhadores exercem diretamente, ou através dos seus órgãos representativos legitimamente eleitos, todos os direitos reconhecidos na Constituição, na lei, em outras normas aplicáveis e nestes estatutos.
- 2- São direitos dos trabalhadores:
 - a) Eleger e ser eleito membro da Comissão de Trabalhadores (CT), de Subcomissões de Trabalhadores, (SUBCT'S) ou nos restantes órgãos estatutários da empresa;
 - b) Subscrever projetos de alteração de estatutos, requerimentos, listas de candidatura e convocatórias;
 - c) Impugnar os processos eleitorais, com fundamento na violação da lei, dos estatutos ou do regulamento eleitoral;
 - d) Participar e intervir sob todas as formas usuais nas assembleias;
 - e) Exercer quaisquer cargos, funções ou atividades em conformidade com as deliberações das assembleias ou dos órgãos representativos eleitos.

Artigo 3.º

Órgãos dos trabalhadores

São órgãos dos trabalhadores:

- a) Assembleia geral;
- b) Comissão de Trabalhadores (CT).
- c) Subcomissões de Trabalhadores (Sub-CT)

SECÇÃO II

Assembleia geral - Natureza e competência

Artigo 4.º

Assembleia geral

A assembleia geral é constituída por todos os trabalhadores com vínculo permanente e não permanente da SPdH, S.A., nas condições referidas no n.º. 1 do artigo 1.º. e reúne-se normalmente na sede da empresa, sita no Aeroporto de Lisboa.

Artigo 5.º

Competência da assembleia geral

Compete à assembleia geral:

- a) Definir as bases orgânicas da representação dos trabalhadores através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT e destituí-la a todo o tempo;
- c) Acompanhar e decidir sobre a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos, e na lei;
- d) Acompanhar e decidir sobre a atividade dos representantes referidos na alínea anterior pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- e) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para os trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT;
- f) Deliberar sobre a adesão ou revogação da adesão da CT a qualquer comissão coordenadora.

SECÇÃO III

Assembleia geral – Funcionamento

Artigo 6.º

Convocação da assembleia geral

- 1- A assembleia geral pode ser convocada:
 - a) Pela comissão de trabalhadores (CT);
 - b) Pelo mínimo de 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos.
- 2- a) No caso da alínea b) do n.º 1, a CT pode convocar a assembleia no prazo máximo de 15 dias.
b) Nos restantes casos, a convocação da assembleia geral é feita com 8 dias de antecedência.
- 3- Quando a assembleia geral for convocada ao abrigo da alínea b) do número anterior, aquela só se realizará se estiverem presentes, pelo menos, dois terços dos requerentes.

Artigo 7.º

Assembleia geral de emergência

- 1- A definição da natureza urgente da assembleia, bem como a respetiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.
- 2- As convocatórias para estas assembleias são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

Artigo 8.º

Assembleias sectoriais

Poderão realizar-se assembleias sectoriais, que deliberarão sobre:

- a) Assuntos de interesse específico para o sector ou área de produção;
- b) Questões atinentes ao sector ou à competência delegada às subcomissões de trabalhadores.

Artigo 9.º

Funcionamento da assembleia geral

- 1- A assembleia geral delibera validamente sempre que nela participem 20 % ou 100 trabalhadores SPdH nos termos do número 1 do artigo 1.º, salvo para destituição da CT, em que a participação mínima deve corresponder a 20 % dos trabalhadores da empresa permanentes e não permanentes.
- 2- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.
- 3- Exige-se a maioria qualificada de dois terços dos votantes para as seguintes deliberações:
 - a) Destituição da CT;
- 4- A assembleia geral é presidida pela CT no respetivo âmbito.
- 5- A assembleia geral sectorial delibera validamente sempre que nela participem 25 % dos trabalhadores permanentes e não permanentes dessa área ou sector.

Artigo 10.º

Sistemas de votação em assembleias

- 1- O voto é sempre direto.
- 2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.
- 3- O voto é secreto nas votações referentes à eleição e destituição da CT e subcomissões de trabalhadores, à eleição e destituição dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa, à adesão ou revogação de adesão a comissões de coordenadoras e à aprovação e alteração dos estatutos, decorrendo as votações nos termos da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e pela forma indicada nos regulamentos eleitorais inclusos nestes estatutos.
- 4- A assembleia geral pode submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 11.º

Discussão em assembleias

- 1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em assembleia as deliberações sobre as seguintes matérias:
 - a) Destituição da CT ou dos seus membros de subcomissões de trabalhadores
 - b) Aprovação ou alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral;
 - c) Dissolução da SPdH, ou pedido de declaração da sua falência.
- 2- A CT ou a assembleia podem submeter à discussão prévia qualquer deliberação.

CAPÍTULO II

Comissão de trabalhadores

SECÇÃO I

Direitos e deveres da CT

Artigo 12.º

Direitos da CT

- 1- A CT tem direito, nomeadamente:
 - a) Receber a informação necessária ao exercício da sua atividade;
 - b) Exercer o controle de gestão na SPdH, S.A.;
 - c) Participar, entre outros, em processo de reestruturação da empresa, de sectores ou áreas de produção;
 - d) Participar na elaboração dos planos e dos relatórios de formação profissional e em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho;
 - e) Defender interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;
 - f) Participar na gestão das obras sociais da empresa;
 - g) Participar diretamente, ou por intermédio das comissões coordenadoras de que faça parte, na elaboração da legislação do trabalho;
 - h) Reunir, pelo menos uma vez por mês, com o órgão de gestão da empresa para apreciação de assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos;
 - i) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos lhe sejam reconhecidas.
- 2- O órgão de gestão da empresa elabora a ata da reunião referida na alínea h) do número anterior, que deve ser assinada por todos os participantes.
- 3- O disposto na alínea h) do n.º 1 é aplicável às subcomissões de trabalhadores em relação à hierarquia da empresa no nível respetivo.

Artigo 13.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres fundamentais:

- a) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção e controle de toda a atividade dos órgãos dos trabalhadores;
- b) Exigir dos órgãos de gestão da SPdH S.A., e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- c) Estabelecer e desenvolver relações de cooperação com as organizações dos trabalhadores;
- d) Elaborar o regulamento interno de funcionamento da CT nas primeiras reuniões após a sua

- eleição, ou a sua alteração em qualquer altura em que tal se mostre necessário;
- e) Elaborar e controlar o orçamento anual da CT;

SECÇÃO II

Controle de gestão

Artigo 14.º

Controle de gestão

- 1- O controle de gestão visa proporcionar e promover a intervenção e empenhamento organizado dos trabalhadores na atividade da SPdH, S.A., no sentido da defesa dos trabalhadores e da consolidação da SPdH e sua viabilização.
- 2- O controle de gestão é exercido pela CT da SPdH, S.A., nos termos e sua viabilização segundo as normas previstas na Constituição, na lei ou em outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

Artigo 15.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 16.º

Direito à informação

- 1- Nos termos da Constituição e da lei, a CT tem o direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.
- 2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação vinculando não só o conselho de administração da empresa, mas ainda todas as entidades públicas e privadas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.
- 3- O dever de informação que recai sobre o conselho de administração da SPdH, SA abrange, designadamente, as seguintes matérias:
 - a) Planos gerais de atividade e orçamentos;
 - b) Organização da produção e suas implicações no grau de utilização de mão-de-obra e do equipamento;
 - c) Modalidades de financiamento;
 - d) Situação de aprovisionamento;
 - e) Previsão, volume e administração de vendas;
 - f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes grupos profissionais, regalias sociais, produtividade e grau de abstencionismo;
 - g) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balan-

cetes trimestrais;

h) Encargos fiscais e parafiscais;

i) Projetos de alteração do objeto, do capital social ou de reconversão de atividades da empresa.

28- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 12.º, nas quais a CT tem o direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

29- As informações previstas neste Artigo são requeridas, por escrito, pela CT ao conselho de administração da SPdH, S.A.

30- Nos termos da lei, o conselho de administração deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, ou de 15 dias se a complexidade da matéria o justificar.

31- Os membros da CT não podem revelar aos trabalhadores ou a terceiros informações que tenham recebido, no âmbito do direito de informação ou consulta, com menção expressa da respetiva confidencialidade.

32- O dever de confidencialidade mantém-se após a cessação do mandato de membro da CT.

33- A qualificação de informação como confidencial, a não prestação de informação ou a não realização de consulta deve ser fundamentada por escrito, com base em critérios objetivos, assentes em exigências de gestão.

34- A CT pode impugnar a qualificação como confidencial das situações previstas no número anterior nos termos previstos nos Código de Processo do Trabalho.

Artigo 17.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

1- A empresa deve solicitar o parecer da CT antes de praticar os seguintes atos, sem prejuízo de outros previstos na lei:

a) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoção dos trabalhadores;

b) Mudança de local de atividade da empresa ou do estabelecimento;

c) Quaisquer medidas de que resulte ou possa resultar, de modo substancial, diminuição do número de trabalhadores, agravamento das condições de trabalho ou mudança na organização de trabalho;

d) Dissolução da empresa ou pedido de declaração da sua insolvência.

35- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pelo conselho de administração da empresa.

36- A prática de quaisquer dos atos referidos no n.º 1, sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da CT, determina a respetiva nulidade nos termos gerais de direito.

37- O parecer da CT é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado dentro do prazo de 10 dias a contar da data da receção do respetivo pedido, se não for concedido ou acordado prazo maior em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

38- A inobservância do prazo aplicável nos termos do número anterior tem como consequência a legitimação da entidade competente para a prática do ato com dispensa do parecer prévio da CT.

- 39- Quando esteja em causa decisão por parte da empresa no exercício de poderes de direção e organização decorrentes do contrato de trabalho, o procedimento de informação e de consulta deve ser conduzido por ambas as partes no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

Artigo 18.º

Controle de gestão

- 1- Em especial, para a realização do controle de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:
 - a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;
 - b) Zelar pela adequada utilização, pela empresa, dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
 - c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;
 - d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, à melhoria das condições de trabalho nomeadamente da segurança e saúde no trabalho;
 - e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.
- 2- A competência da CT para o exercício do controle de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

Artigo 19.º

Participação nos processos de reestruturação

- 1- 1 – Em especial, no âmbito da participação na reestruturação da empresa, a CT goza dos seguintes direitos:
 - a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo 18.º, sobre as formulações dos planos ou projetos de reestruturação;
 - b) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de serem aprovados;
 - c) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
 - d) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos competentes da empresa.

Artigo 20.º

Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respetiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controle dos motivos e do processo para despedimento coletivo, através de parecer prévio a dirigir ao órgão governamental competente, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação;
- d) Emitir os pareceres prévios previstos nas alíneas do artigo 17.º.
- e) Exercer os direitos previstos nas alíneas d) e, e) do artigo 18.º.
- f) Visar as folhas de remunerações e as guias relativas ao pagamento das contribuições destinadas às caixas de previdência;
- g) Fiscalizar o efetivo pagamento das contribuições para as caixas de previdência, quer as devidas pela empresa, quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores;
- h) Visar os mapas de quadros de pessoal.

Artigo 21.º

Gestão de serviços sociais

- 1- A CT tem o direito de participar no controlo dos serviços sociais destinados e utilizados pelos trabalhadores da SPdH nomeadamente:
 - a) Refeitório;
 - b) Infantário;
- 2- A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da SPdH, S. A.
 - a) Fundo de solidariedade;
 - b) Seguros.

Artigo 22.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

SECÇÃO IV

Condições e garantias para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 23.º

Tempo para o exercício de voto

- 1- Os trabalhadores, nas 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 período de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respetivo.

- 2- O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 24.º

Reuniões na empresa convocadas pela CT

- 1- A CT tem o direito de realizar assembleias e outras reuniões de trabalhadores no local de trabalho, fora do respetivo horário de trabalho e sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços e atividades 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 assembleias e outras reuniões no local de trabalho, durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de 15 horas por ano, não podendo o tempo despendido causar quaisquer prejuízos ao trabalhador, o qual conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.
- 3- Para os efeitos do número anterior, a CT ou as subcomissões de trabalhadores comunicarão a realização das reuniões aos órgãos de gestão com a necessária antecedência.

Artigo 25.º

Procedimento para reuniões de trabalhadores no local de trabalho

- 1- A CT deve comunicar à empresa, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que pretende que a reunião de trabalhadores se efetue e afixar a respetiva convocatória.
- 2- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a CT e/ou as SubCT's se for o caso devem apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.
- 3- Após receber a comunicação referida no número 1 e, sendo caso disso, a proposta referida no número anterior, a empresa deve pôr à disposição da CT, desde que esta o requeira, um local no interior da empresa ou na sua proximidade apropriado à realização da reunião, tendo em conta os elementos da comunicação e da proposta, bem como a necessidade de respeitar o disposto nos números 1 e 2 do artigo anterior.

Artigo 26.º

Ação da CT no interior da empresa

A CT tem o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

Artigo 27.º

Direito de afixação e de distribuição de documentos

A CT tem o direito de afixar e distribuir todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores.

Artigo 28.º

Direito a instalações adequadas

- 1- A CT tem 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 Conselho de Administração da SPdH, S.A.

Artigo 29.º

Direito a meios técnicos e materiais

A CT tem o direito a obter do Conselho de Administração da SPdH, S.A., os meios técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições, bem como colocar à disposição da CT e das SubCT's todos os meios materiais e físicos e as instalações adequadas para a plenitude do seu exercício.

Artigo 30.º

Modo de financiamento

As atividades da CT serão financiadas por meios próprios, ou caso a CT venha a obter disponibilidades financeiras provenientes de contribuições voluntárias de trabalhadores e membros eleitos.

Artigo 31.º

Crédito de horas

- 1- Para o exercício das suas funções, cada membro das seguintes estruturas tem direito ao seguinte crédito mensal de horas:
 - a) Subcomissão de trabalhadores – oito horas;
 - b) Comissão de trabalhadores – vinte e cinco horas;
 - c) Comissão coordenadora – vinte horas.
- 2- O trabalhador que seja membro de mais de uma das estruturas referidas no número anterior não pode cumular os correspondentes créditos de horas.
- 3- A comissão de trabalhadores pode deliberar por unanimidade redistribuir pelos seus membros um montante global correspondente à soma dos créditos de horas de todos eles, com o limite individual de quarenta horas mensais.

- 4- A comissão de trabalhadores pode deliberar por unanimidade que um dos seus membros tenha crédito de horas correspondente a metade do seu período normal de trabalho, não sendo neste caso aplicável o disposto no número 3.
- 5- O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo, inclusivamente para efeito de retribuição.
- 6- Atendendo à dimensão da empresa, a comissão de trabalhadores poderá acordar com o conselho de administração um regime de crédito de horas e a existência de elementos a tempo inteiro, em termos mais favoráveis à prossecução das suas atribuições.

Artigo 32.º

Faltas de representantes de trabalhadores

- 1- As ausências de membros da CT e das subcomissões de trabalhadores por motivo de desempenho de funções nessas estruturas de representação dos trabalhadores que excedam o crédito de horas, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efetivo, salvo para efeito de retribuição.
- 2- A estrutura em que se integra o trabalhador deve comunicar à empresa, por escrito, as datas e o número de dias em que aquele necessita de ausentar-se para o exercício das suas funções, com um dia de antecedência ou, em caso de imprevisibilidade, nas quarenta e oito horas posteriores ao primeiro dia de ausência.
- 3- A inobservância do disposto no número anterior torna a falta injustificada.

Artigo 33.º

Autonomia e independência da CT

- 1- A CT é independente do Estado, dos partidos e associações políticas, das instituições religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao conjunto dos trabalhadores.
- 2- É proibido às entidades referidas no número anterior promover a constituição, manutenção e financiamento do funcionamento da CT, ingerirem na sua organização e gestão, bem como o seu recíproco financiamento, assim como impedir ou dificultar o exercício dos seus direitos.

Artigo 34.º

Proteção dos trabalhadores contra sanções abusivas

- 1- Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo fato de um trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar qualquer dos direitos que lhe assistem, em conformidade com os artigos da Constituição referentes às CTs, com a lei e outras normas aplicáveis às CTs e com estes estatutos.
- 2- As sanções abusivas determinam as consequências previstas no Código do Trabalho e, se a sanção consistiu no despedimento, a indemnização não será inferior da prevista no Código do Trabalho ou convenção coletiva de trabalho, se mais favorável.

Artigo 35.º

Transferência de local de trabalho de representantes de trabalhadores

- 1- Os membros da CT, de subcomissões de trabalhadores e de comissões coordenadoras, não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.
- 2- A empresa deve comunicar a transferência do trabalhador a que se refere o número anterior à estrutura a que este pertence, com antecedência igual à da comunicação feita ao trabalhador.

Artigo 36.º

Proteção legal

Os membros da CT, das subcomissões de trabalhadores e das comissões coordenadoras gozam da proteção legal reconhecida aos delegados sindicais.

Artigo 37.º

Proteção em caso de procedimento disciplinar ou despedimento

- 1- A suspensão preventiva de trabalhador membro da CT, de Subcomissão de Trabalhadores, e de Comissão Coordenadora não obsta a que o mesmo tenha acesso a locais e exerça atividades que se compreendem no exercício das suas funções.
- 2- Na pendência de processo judicial para apuramento de responsabilidade disciplinar, civil ou criminal com fundamento em exercício abusivo de direitos na qualidade de membro da CT, de subcomissão de trabalhadores, de comissão coordenadora ou eleito para órgão estatutário da empresa, aplica-se ao trabalhador visado o disposto no número anterior.
- 3- A providência cautelar de suspensão de despedimento de trabalhador referido nos números anteriores só não é decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa invocada.
- 4- A ação de apreciação da licitude de despedimento de trabalhador a que se refere o número anterior tem natureza urgente.
- 5- Em caso de ilicitude de despedimento por fato imputável ao trabalhador membro da CT ou de subcomissão de trabalhadores ou eleito para órgão estatutário da empresa, este tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização calculada no mínimo nos termos do n.º 3 do artigo 392.º do Código do Trabalho ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, não inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a seis meses.

SECÇÃO V

Enquadramento geral da competência e direitos

Artigo 38.º

Personalidade e capacidade da Comissão de Trabalhadores

- 1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos pelo serviço competente do

ministério responsável pela área laboral.

- 2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

Artigo 39.º

Tratamento mais favorável

Nos termos gerais de direito do trabalho, as atribuições, competências, direitos e garantias reconhecidos ao conjunto dos trabalhadores e à CT, bem como aos respetivos membros, podem ser alargados por convenção coletiva de trabalho, acordo de empresa ou usos da empresa que estabeleçam um regime mais favorável, desde que não contrariem normas legais imperativas de conteúdo proibitivo ou limitativo.

SECÇÃO VI

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 40.º

Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da SPdH, S.A., no Aeroporto de Lisboa.

Artigo 41.º

Composição

A CT é composta por 11 elementos.

Artigo 42.º

Duração do mandato

- 1- O mandato da CT é de dois anos, podendo ser alargado a 4 anos por votação expressa e por unanimidade, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.
- 2- A CT e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as suas atividades depois da publicação da respetiva composição nos termos do artigo 438.º do Código Trabalho.

Artigo 43.º

Reuniões da CT

- 1- A CT reúne ordinariamente três vezes por mês de acordo com a disponibilidade de créditos de horas dos seus membros.
- 2- Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos justificativos;
- b) A requerimento de, pelo menos, 3 dos seus membros, mediante prévia indicação da ordem de trabalhos.

40- Pode haver reuniões de emergência sempre que ocorram fatos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

Artigo 44.º

Prazo de convocatória

- 1- As reuniões ordinárias da CT têm lugar quando possível determinadas nas suas reuniões em dia, hora e local após a respetiva eleição.
- 2- As reuniões extraordinárias são convocadas com, pelo menos, 5 dias de antecedência.
- 3- As convocatórias para as reuniões de emergência não estão sujeitas a quaisquer prazos ou formalidades.

Artigo 45.º

Coordenação da CT

A atividade da CT é coordenada por um secretariado designado para a função na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse e constituído por 5 elementos.

Artigo 46.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, 3 dos membros do secretariado da CT.

Artigo 47.º

Deliberações da CT

As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

Artigo 48.º

Perda do mandato

- 1- Perde o mandato o elemento da CT que faltar justificada ou injustificadamente a 10 reuniões seguidas ou 15 interpoladas, não podendo ser consideradas as faltas por motivo de férias, serviço ou baixa médica.
- 2- A substituição faz-se por iniciativa da CT nos termos do artigo seguinte.

Artigo 49.º

Regras a observar no 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 pertencia o elemento a substituir, sucessivamente, incluindo os suplentes se os houver.
- 2- a) Se a destituição for global ou se, por efeito de renúncia, destituição ou perdas de mandato, o número de membros da CT ficar reduzido a menos de metade, a assembleia geral elege uma Comissão Eleitoral à qual incumbe a promoção de novas eleições no prazo mínimo de 60 dias;
b) A assembleia geral para eleição da Comissão Eleitoral será convocada pelos membros da CT em efetividade de funções, que ficarão com a responsabilidade sobre as instalações da CT até à tomada de posse da Comissão.
- 41- A Comissão Eleitoral deve remeter para a CT a eleger todas as questões que, segundo a lei, exijam uma tomada de posição em nome da CT.
- 42- 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 à assembleia geral, que se pronunciará.

SECÇÃO VII

Subcomissões de trabalhadores

Artigo 50.º

Subcomissões de trabalhadores

Existirá uma Subcomissão de Trabalhadores em cada delegação da Empresa e podem ser criadas Subcomissões de Trabalhadores em estabelecimentos da Empresa geograficamente dispersos conforme os termos da Lei.

O mandato das SubCT's é de 2 anos, podendo ser alargado a 4 anos, e deverá coincidir com o da CT.

Artigo 51.º

Composição das subcomissões de trabalhadores

A composição das Subcomissões de Trabalhadores têm os seguintes limites máximos:

- a) Estabelecimentos com menos de 50 trabalhadores - 1 membro;
- b) Estabelecimentos com 50 a 200 trabalhadores - 3 membros;
- c) Estabelecimentos com mais de 200 trabalhadores - 5 membros.

Artigo 52.º

Competência das subcomissões de trabalhadores

A atividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos, respeitantes à organização, direitos e funcionamento da CT.

Artigo 53.º

Articulação com a CT

- 1- As subcomissões de trabalhadores efetuam reuniões periódicas com a CT.
- 2- A CT pode realizar reuniões alargadas às Subcomissões de Trabalhadores, cujos membros têm direito a voto consultivo, para deliberar sobre assuntos das suas atribuições.
- 3- Para deliberar sobre assuntos de interesse específico para um estabelecimento, a CT reúne obrigatoriamente alargada com a respetiva subcomissão de trabalhadores, cujos membros têm direito a voto consultivo.

Artigo 54.º

Eleição

- 1- Só podem concorrer listas subscritas por, no mínimo, 10 % dos trabalhadores do estabelecimento.
- 2- As regras aplicáveis são as que vigoram para a eleição da CT.

SECÇÃO VIII

Comissões coordenadoras

Artigo 55.º

Comissões coordenadoras por atividade económica e por área geográfica

- 1- A CT poderá aderir à comissão coordenadora de CT's das empresas do sector de transportes e à comissão coordenadora de CT's do distrito de Lisboa.
- 2- A CT articula-se com as comissões coordenadoras que integre através da realização de reuniões conjuntas ou encontros sectoriais ou regionais para tratar de assuntos de interesse dos trabalhadores.

TÍTULO II

Regulamento eleitoral e das deliberações do voto secreto

CAPÍTULO I

Eleição da CT

Artigo 56.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa definidos no artigo 1.º.

Artigo 57.º

Princípios gerais sobre o voto

- 1- O voto é direto e secreto.
- 2- É permitido o voto por correspondência dos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho ou da base, por motivo de serviço, e dos que estejam em férias e daqueles que se encontrem de acidente de trabalho.
- 3- Não é permitido o voto por procuração.
- 4- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de *Hondt*.

Artigo 58.º

Caderno eleitoral

- 1- A CT solicita ao conselho de administração da empresa um recenseamento dos trabalhadores com direito a voto, organizado por locais de trabalho e identificando os trabalhadores pelo nome, número e centro de responsabilidade ou de custos.
- 2- O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os interessados.

Artigo 59.º

Comissão eleitoral

- 1- O processo eleitoral é dirigido por uma Comissão Eleitoral,
- 2- A C. E., deverá ser constituída por 3 elementos de CT, eleitos por voto simples em reunião de CT enumerada para o efeito e lavrada em ata, um dos quais é presidente e 2 vogais, bem como um delegado de cada lista concorrente ao ato eleitoral,
- 3- A C. E., terá quórum deliberativo e constitutivo com uma maioria simples dos representantes, sendo que, em caso de empate o presidente tem voto de qualidade,
- 4- A C. E., suspenderá o mandato na data de publicação, em *BTE* dos membros da Comissão de Trabalhadores e terminará quando for eleita a nova Comissão Eleitoral. Tal mandato inicia-se com o disposto em n.º 2.

Artigo 60.º

Data da eleição

A eleição tem lugar até 10 dias antes do termo do mandato de cada CT.

Artigo 61.º

Convocatória da eleição

- 1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 45 dias sobre a respetiva data.
- 2- A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objeto da votação.
- 3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão as 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 (s) órgão (s) de gestão da empresa, na mesma data que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue em protocolo.

Artigo 62.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

- 1- O ato eleitoral é convocado pela Comissão eleitoral.
- 2- O ato eleitoral pode ser convocado por 20 % ou por 100 trabalhadores da empresa, caso a Comissão Eleitoral deixe passar os prazos previstos nestes estatutos sem convocar ou promover a eleição.

Artigo 63.º

Candidaturas

- 1- Podem propor listas de candidaturas 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 de uma lista de candidatura.
- 3- As listas para cada um dos órgãos a eleger devem ser completas, mas não é obrigatória a candidatura a todos os órgãos.
- 4- As candidaturas podem identificar-se por uma designação ou lema.

Artigo 64.º

Apresentação de candidaturas

- 1- As candidaturas são apresentadas até 20 dias antes da data marcada para o ato eleitoral.
- 2- A apresentação consiste na entrega da lista à Comissão Eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação, assinada por todos os candidatos ou em termos individuais e subscrita pelos proponentes nos termos dos artigos 60.º, 61 e 63.
- 3- A Comissão Eleitoral entrega aos apresentantes um recibo com a data e hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.
- 4- Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, no ato da apresentação, toda a documentação

recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

Artigo 65.º

Rejeição de candidaturas

- 1- A Comissão Eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no Artigo anterior.
- 2- A Comissão Eleitoral dispõe do prazo máximo de 24 horas, a contar da data e hora da apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos e com o regulamento eleitoral divulgado.
- 3- As irregularidades e violações detetadas a estes estatutos e ao regulamento eleitoral divulgado podem ser suprimidas pelos proponentes, para o efeito notificados pela comissão eleitoral, no prazo máximo de 48 horas a contar da respetiva notificação.
- 4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos e no regulamento eleitoral divulgado são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita com indicação dos fundamentos, assinada pela comissão eleitoral e entregue aos proponentes.

Artigo 66.º

Aceitação de candidaturas

- 1- Até ao décimo quinto dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a Comissão Eleitoral publica a aceitação de candidaturas.
- 2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letras, que funcionarão como siglas, atribuídas pela comissão eleitoral a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra «A».

Artigo 67.º

Campanha eleitoral

- 1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos leitores e tem lugar entre a data da publicação das listas e o dia anterior à data marcada para a eleição, de modo que, nesta última, não haja propaganda.
- 2- As despesas com a campanha eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

Artigo 68.º

Local e horário da votação

- 1- A votação efetua-se no local e durante as horas do trabalho.
- 2- A votação deve, na medida do possível, realizar-se simultaneamente e com idêntico formalismo em todos os estabelecimentos e locais de voto na empresa.

- 3- A votação inicia-se 30 minutos antes do começo e termina, pelo menos, 60 minutos depois do período de funcionamento da empresa ou do estabelecimento.
- 4- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

Artigo 69.º

Laboração contínua e horários diferenciados

- 1- A votação decorre de modo que a respetiva duração comporte os períodos normais de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.
- 2- Os trabalhadores em regime de turnos ou de horários diferenciados têm o direito de exercer o direito de voto durante o respetivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos 30 minutos antes do começo e 60 minutos depois do fim.

Artigo 70.º

Mesas de voto

- 1- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.
- 2- A cada mesa de voto não podem corresponder mais de 500 eleitores.
- 3- Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.
- 4- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número 1 podem ser agregados, para efeitos de votação, às mesas de voto de estabelecimentos diferentes.
- 5- As mesas de voto são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a não prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

Artigo 71.º

Composição e formas de designação das mesas de voto

- 1- As mesas de voto são compostas por 1 presidente e 2 vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto, competindo-lhe a direção da respetiva votação.
- 2- Havendo mais de uma mesa, os membros da (s) mesa (s) de voto são designadas pela comissão eleitoral de entre:
 - a) Membros da CT ou de subcomissão de trabalhadores;
 - b) Trabalhadores com direito a voto.
- 3- Cada candidatura tem o direito de designar 1 delegado junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.
- 4- Os membros das mesas de voto são, para esse efeito, dispensados da respetiva prestação de trabalho.

Artigo 72.º

Boletins de voto

- 1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.
- 2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas.
- 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 de voto na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

Artigo 73.º

Ato eleitoral

- 1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.
- 2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respetiva selagem.
- 3- Em local afastado da mesa de voto o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim em 4 e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.
- 4- As presenças no ato de votação devem ser registadas, devendo o registo conter um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata.
- 5- Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 74.º

Valor dos votos

- 1- Considera-se voto em branco o do boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer marca.
- 2- Considera-se voto nulo o do boletim de voto:
 - a) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitida;
 - b) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
 - c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra;
 - d) O voto por correspondência, quando o boletim de voto não chegue ao seu nas condições previstas no artigo 72.º. ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

- 45- Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 75.º

Abertura das urnas e apuramento

- 1- A abertura das urnas de voto e o respetivo apuramento têm lugar simultaneamente em todas as mesas de voto e são públicos.
- 2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada ata, que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante da ata.
- 3- Uma cópia de cada ata referida no número anterior é afixada junto do local de votação durante o prazo de 15 dias, a contar do apuramento respetivo.
- 4- O apuramento global é realizado com base nas atas das mesas de voto pela comissão eleitoral, à qual são também enviados os cadernos eleitorais.
- 5- A comissão eleitoral lavra uma ata de apuramento global, com as formalidades previstas no número 2.
- 6- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 76.º

Registos e publicidade

- 1- Durante o prazo de 15 dias, a contar do apuramento e proclamação, é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da ata de apuramento global nos locais em que a votação se tiver realizado, bem como comunicado o resultado da votação à empresa.
- 2- No prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, a comissão eleitoral requer ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.
- 3- Dentro do prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral envia ao ministério da tutela, por carta registada com aviso de receção ou entregue por protocolo, os seguintes elementos:
 - a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, número SPdH S.A., profissão, local de trabalho, data de nascimento, número do bilhete de identidade e respetivo arquivo de identificação ou cartão de cidadão;
 - b) Cópia da ata de apuramento global e documentos anexos.
- 46- As comunicações a que se referem os números 2 e 3 devem indicar corretamente o endereço da CT, indicação que deve ser mantida atualizada.

Artigo 77.º

Recursos para impugnação da eleição

- 1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.
- 2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido, por escrito, à comissão eleitoral, 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 número 1, perante o representante do ministério público da área da sede da empresa.
- 4- O requerimento previsto no número 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis, e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias, a contar da data da publicação dos resultados da eleição.
- 5- O trabalhador impugnante pode intentar diretamente a ação em tribunal, se o representante do ministério público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da receção do requerimento referido no número 4.
- 6- Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para a assembleia geral, se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.
- 7- Só a propositura da ação pelo representante do ministério público suspende a eficácia do ato impugnado.

Artigo 78.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 a maioria de dois terços dos votantes e a participação mínima de 20 % dos trabalhadores da empresa (artigo 9.º.)
- 3- A votação é convocada pela CT, a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.
- 4- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos dos Artigos 58.º e 59.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias, a contar da data da receção do documento.
- 5- O requerimento previsto no número 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 da empresa e deve ser fundamentada.
- 7- A deliberação é precedida de discussão em assembleia geral, nos termos do artigo 11.º.
- 8- No mais, aplica-se à deliberação, com as devidas adaptações, as regras referentes à eleição da CT.

Artigo 79.º

Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores

- 1- A eleição das subcomissões de trabalhadores efetiva-se segundo as normas destes estatutos, aplicáveis com as necessárias adaptações.
- 2- Aplicam-se também, com as necessárias adaptações, as regras sobre a destituição da CT.

CAPÍTULO II

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 80.º

Alteração dos estatutos

- 1- Sem prejuízo de discussão prévia em assembleia geral, às deliberações para alteração dos estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras para a eleição da CT.
- 2- Para a deliberação prevista no número anterior exige-se a maioria relativa dos votantes.
- 3- Os estatutos são entregues em documento eletrónico, nos termos da portaria do ministro responsável pela área laboral.

Artigo 81.º

Adesão ou revogação de adesão a Comissões Coordenadoras

As deliberações para a adesão ou revogação da adesão da CT à Comissão Coordenadora são tomadas segundo as regras deferidas no artigo 46.º destes estatutos.

Artigo 82.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes destes estatutos para a eleição da CT aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

CAPÍTULO III

Disposições finais

Artigo 83.º

Adaptação do regulamento eleitoral para outras deliberações por voto secreto

Caso seja necessário, a CT elabora regulamentos específicos para as deliberações por voto secreto previstas nos artigos 78.º a 82.º, adaptando as regras constantes do capítulo I do título II, com observância do disposto na Lei 7/2009, de 12 de fevereiro.

Artigo 84.º

Entrada em vigor

A Comissão de Trabalhadores e a Subcomissão só podem iniciar as suas atividades depois do registo e da publicação dos estatutos e da respetiva composição no *Boletim do Trabalho e Emprego* promovidos pelo Ministério responsável pela área laboral.

Artigo 85.º

Destino do património no caso de extinção da CT

Ocorrendo a extinção da CT, o respetivo património reverterá a favor da empresa e, se esta o não aceitar, será entregue à Comissão de Trabalhadores ou Coordenadora que vier substituir a, até aqui existente.

Registado em 17 de julho de 2013, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 93, a fls 193 do livro n.º 1.

II – Eleições

CRISAL - Cristalaria Automática, S.A.

Eleição em 30 e 31 de maio de 2013, para o mandato de três anos

Efetivos:

Eusébio Duarte Carpinteiro
Carla Sofia Soares Pereira
Bruno Miguel Constâncio Pereira
Filomena Maria Silva Brás Neto
Vítor Manuel Soares Pereira

Suplentes:

Énio Gonçalo Gomes Lourenço
Vasco Alexandre Costa Jacinto
Albertino Sousa Rodrigues
Manuel Seixas Ribeiro
Valentim Rodrigues Ribeiro

Edgar João Ferreira Bom

Rui Jorge Pintado Cruz

Registado em 19 de julho de 2013, ao abrigo do Artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 96, a fls 193 do livro n.º 1.

Europa & C Kraft Viana, S.A.

Eleição em 21 de junho de 2013, para o mandato de 2 anos

Efetivos:

Augusto Manuel Alves Silva – Cartão de cidadão n.º 09332080

Carlos Alberto Passos Gonçalves – Cartão de cidadão n.º 3317609

Acácio Morais da Cunha – Cartão de cidadão n.º 03855219

Camilo da Torre Martins Correia – Cartão de cidadão n.º 09510360

Manuel José da Silva Parente – Cartão de cidadão n.º 09324945

Suplentes:

Carlos Peixoto Faria – Cartão de cidadão n.º 11439961

Ana Maria Martinho Ferreira Leite Santos – Cartão de cidadão n.º 4904560

Carlos Manuel Fernandes Afonso – Cartão de cidadão n.º 2727939

Registado em 19 de julho de 2013, ao abrigo do Artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 95, a fls 193 do livro n.º 1.

OLÁ - Produção de Gelados e Outros Produtos Alimentares, S.A.

Eleição em 8 de julho de 2013, para o mandato de três anos

Efetivos:

Fernando Jorge Barros de Brito – CC N.º 6630452

Custódio Manuel Minhós Silva – CC N.º 6657213

António Hilário da Palma Torres – CC N.º 603289

Paulo Alexandre Vitorino Lopes – CC N.º 8881605

Pedro Nuno Pina Rosendo – CC N.º 13029895

Suplente:

Miguel Sousa Silva – CC N.º 4386471

Registado em 18 de julho de 2013, ao abrigo do Artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 94, a fls 193 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I – Convocatórias:

Câmara Municipal de Portel

Nos termos da alínea a) do artigo 183.º do Regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local (Delegação Regional de Évora), ao abrigo do n.º 3.º do artigo 182.º, recebida na Direção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 12/07/2013, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a Segurança, Higiene e Saúde no trabalho, da Câmara Municipal de Portel.

“ Pela presente comunicamos a V.Ex.ªs com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 182.º Regulamento da Lei n.º 59/2008 (Anexo II) que, no dia 15 de outubro de 2013, realizar-se-á na Autarquia abaixo indicada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos Trabalhadores para a SHST, conforme disposto no artigo 226.º da supra citada Lei:

Autarquia: Câmara Municipal de Portel

Morada: Praça de D. Nuno Alvares Pereira, 7220-375 Portel”

Harsco Metals CTS Prestação de Serviços Técnicos e Aluguer de Equipamentos Unipessoal, L^{da}.

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores da empresa Harsco Metals CTS Prestação de Serviços Técnicos e Aluguer de Equipamentos Unipessoal, L^{da}., ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da Lei supra referida, recebida na Direção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 19 de julho de 2013, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

“Pela presente comunicamos a V^a Exas., com a antecedência exigida no n.º 2 do artigo 266.º da Lei 35/2004, que no dia 26 de setembro de 2013, realizar-se-á nas Instalações da Harsco Metals CTS Prestação de Serviços Técnicos e Aluguer de Equipamentos Unipessoal, L^{da}., sita no estaleiro da Siderurgia Nacional da Maia – 4425-514 São Pedro Fins Maia, o ato eleitoral com vista à eleição dos Representantes dos Trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho, conforme disposto nos Artigos 265.º e seguintes da Lei 35/2003 e artigos 277.º da Lei 99/2003.”

Seguem-se as assinaturas de 4 trabalhadores

Tecnoprojecto Internacional, S.A.

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores da empresa Tecnoprojecto Internacional, S.A., ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da citada Lei, recebida na Direção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 19 de julho de 2013, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa acima mencionada.

«Serve a presente comunicação, enviada com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 27.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, para informar que no dia 17 de setembro de 2013, será realizado na empresa abaixo indicada, o ato eleitoral com vista à eleição dos Representantes dos Trabalhadores para a segurança, e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Tecnoprojecto Internacional, S.A.

Tagus Space

Rua Teles Palhinha, Piso 10, 3.º Piso

2740-278 Porto Salvo»

Seguem-se as assinaturas de 43 trabalhadores

II – Eleição de representantes

AMARSUL – Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, S.A.

Eleição realizada em 4 de julho de 2013, conforme convocatória publicada no [*Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 15, de 22 de abril de 2013.](#)

Efetivos:

Gilberto Miguel Saias Palito - Cartão de cidadão/Bilhete de identidade, n.º 10768868

Carlos Manuel Roque Almeida - Cartão de cidadão/Bilhete de identidade, n.º 6047460

José Carlos Gomes Fernandes - Cartão de cidadão/Bilhete de identidade, n.º 12171585

Suplentes:

Rui Pedro Moura Soares - Cartão de cidadão/Bilhete de identidade, n.º 114776039

Ana Lúcia Pereira da Luz e Silva - Cartão de cidadão/Bilhete de identidade, n.º 11531801

José Manuel Portela Lourenço - Cartão de cidadão/Bilhete de identidade, n.º 10344873

Registado em 18 de julho de 2013, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 57, a fls 81 do livro n.º 1.

Mercedes Benz Comercial, L.^{da}

Eleição em 11 de julho de 2013, conforme convocatória publicada no [*Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 15, de 22 de abril de 2013.](#)

Efetivos:

Nome	N.º B.I. / C.C.
Adriano Cláudio Cunha	11028899
Roberto Fernando da Conceição Neves	09794873

Suplentes:

Nome	N.º B.I. / C.C.
Ângelo Miguel Rodrigo Costa	11584434
João Paulo Jeirinhas de Jesus	9512657

Registado em 19 de julho de 2013, ao abrigo do Artigo 194.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, sob o n.º 59, a fls 81 do livro n.º 1.

Udifar II – Distribuição Farmacêutica, S.A.

Eleição realizada em 3 de julho de 2013, conforme convocatória publicada no [*Boletim de Trabalho e Emprego* n.º 16, de 29 de abril de 2013](#).

Efetivos:

José Manuel Fernandes Alves	Bilhete de identidade 8887664
Maria do Rosário Gomes dos Santos	Bilhete de identidade 12248596

Suplentes:

Elsa Maria da Conceição M. dos S. Estrela	Bilhete de identidade 10142459
Carlos António Lopes Ferreira	Bilhete de identidade 06004896

Registado em 18 de julho de 2013, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 58, a fls 81 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

- **Operador/a de Fabrico de Calçado**, ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**)
- **Técnico/a de Modelação de Calçado**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 2**)

2. INTEGRAÇÃO DE UFCD

3. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

4. EXCLUSÃO DE QUALIFICAÇÕES

- **Operador/a de Fabrico de Calçado e Componentes**, ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações
- **Projetista de Calçado e Marroquinaria**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações

Anexo 1:

OPERADOR/A DE FABRICO DE CALÇADO

PERFIL PROFISSIONAL - resumo¹

QUALIFICAÇÃO	Operador/a de Fabrico de Calçado
DESCRIÇÃO GERAL	Executar as operações de corte, preparação de costura, costura, montagem e de acabamento de calçado, utilizando diferentes materiais, equipamentos e técnicas de execução, de acordo com os procedimentos de qualidade, manutenção e segurança, higiene e saúde no trabalho.

¹ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em "atualizações".

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

	Código²	UFCD pré-dedinidas	Horas
Formação Tecnológica ³	8430	1 Tecnologia de modelos e de materiais de calçado	25
	8431	2 Processos e técnicas de corte de calçado	50
	8432	3 Aplicação de técnicas de corte de calçado em diferentes peças e materiais	50
	8433	4 Corte de diferentes modelos de calçado	50
	8434	5 Operações de igualizar e vergar peças de calçado	25
	8435	6 Operações de timbrar, referenciar e marcar peças de calçado	25
	8436	7 Operações de facear, vazar e de aplicar reforços em peças de calçado	50
	8437	8 Operações de orlar e apontar peças de calçado	50
	8438	9 Preparação da costura de diferentes modelos de calçado	50

² Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

³ A carga horária da formação tecnológica podem ser acrescidas 120 horas de formação prática em contexto de trabalho, sendo esta de carácter obrigatório para o adulto que não exerça atividade correspondente à saída profissional do curso frequentado ou uma atividade profissional numa área afim.

8439	10	Costura, materiais e equipamentos de calçado	<u>50</u>
8440	11	Processos e técnicas de costura de calçado	<u>50</u>
8441	12	Aplicação de técnicas de costura em diferentes peças de calçado	<u>50</u>
8442	13	Costura de diferentes modelos de calçado	<u>50</u>
8443	14	Aplicação e moldagem de reforços da montagem de calçado	<u>25</u>
8444	15	Montagem da biqueira, dos enfranques e da calcaneira de calçado	<u>50</u>
8445	16	Preparação das superfícies das solas e dos cortes	<u>25</u>
8446	17	Fixação de solados aos cortes de calçado	<u>50</u>
8447	18	Montagem de diferentes modelos de calçado	<u>50</u>
8448	19	Acabamento de calçado	<u>50</u>
8449	20	Controlo da qualidade e embalamento de calçado	<u>25</u>

Anexo 2:

TÉCNICO/A DE MODELAÇÃO DE CALÇADO

PERFIL PROFISSIONAL - resumo⁴

QUALIFICAÇÃO	Técnico de Modelação de Calçado
DESCRIÇÃO GERAL	Planificar e desenvolver moldes de diferentes modelos de calçado, definindo especificações técnicas inerentes ao processo produtivo, de modo a assegurar a qualidade, a produtividade e a segurança.

⁴ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em "atualizações".

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

Código	UFCD pré definidas	Horas
Formação Tecnológica ⁵	1 Calçado: composição e materiais	25
	2 Tecnologia de corte de calçado	25
	3 Tecnologia de costura, montagem e de acabamento de calçado	25
	4 Desenho – técnicas de expressão e representação no calçado	50
	5 Representação gráfica rigorosa	25
	6 Planificação da forma para calçado	50
	7 Linhas de construção do modelo no Plano Industrial	25
	8 Tratamento e aferição de linhas específicas do modelo no Plano Industrial	50
	9 Tratamento e definição de moldes de peças do modelo de calçado	50

⁵À carga horária da formação tecnológica podem ser acrescidas 210 horas de formação prática em contexto de trabalho, sendo esta de carácter obrigatório para o adulto que não exerça atividade correspondente à saída profissional do curso frequentado ou uma atividade profissional numa área afim.

8459	10	Especificações técnicas nos moldes de modelos de calçado	25
8460	11	<i>Pull-over</i> do modelo de calçado	50
8461	12	Extração de moldes do modelo de calçado	50
8462	13	Cálculo de consumos de materiais de calçado	25
8463	14	Informação técnica de modelos de calçado	25
8464	15	Prototipagem rápida de modelos de calçado	25
8465	16	CAD – planificação da forma de modelos de calçado	25
8466	17	CAD – tratamento tridimensional de modelos de calçado	50
8467	18	CAD – tratamento bidimensional de modelos de calçado	50
8468	19	CAD – tratamento e extração de moldes de modelos de calçado	50
8469	20	CAD – escalonamento de moldes de calçado	50
8470	21	Modelação de calçado de construção Tubular	50

8471	22	Modelação de calçado de construções Califórnia e Strobel	25
8472	23	Modelação de botas e botins	50
8473	24	Modelação de sandálias e chinelos	25
8474	25	Modelação de calçado ortopédico, de saúde e de conforto	50
8475	28	Desenvolvimento de coleção de calçado	50
8476	29	Séries de ensaio de calçado em laboratório	50
8477	30	Projeto – modelação de diferentes modelos de calçado	50

Para obter a qualificação em Técnico/a de Modelação, para além das UFCD pré-definidas terão também de ser realizadas 100 horas da Bolsa de UFCD

Código	Bolsa de UFCD	Horas
8478	31 Modelação de calçado diversificado de Homem	50
8479	32 Modelação de calçado diversificado de Senhora	50
8480	33 Modelação de calçado diversificado de Criança	50
8481	34 Modelação de solados	50
7852	35 Perfil e potencial de empreendedor – diagnóstico/desenvolvimento	25
7853	36 Ideias e oportunidades de negócio	50
7854	37 Plano de negócio – criação de micronegócios	25
7855	38 Plano de negócio – criação de pequenos e médios negócios	50

Formação Tecnológica