

Propriedade
Ministério da Economia

Edição
Gabinete de Estratégia e Estudos



<i>Conselho Económico e Social</i>	...
<i>Regulamentação do trabalho</i>	7
<i>Organizações do trabalho</i>	159
<i>Informação sobre trabalho e emprego</i>	...

N.º	Vol.	Pág.	2013
43	80	1-297	22 de novembro

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:

Acordo de empresa entre a Rodoviária da Beira Interior, SA e o SNM - Sindicato Nacional dos Motoristas - Integração em níveis de qualificação	7
Acordo de empresa entre a General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, S.A. e a FETE-SE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - Alteração salarial e outras e texto consolidado	8
Acordo de empresa entre a General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, S.A. e o SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - Alteração salarial e outras e texto consolidado	81
Acordo coletivo entre a Auto-Estradas do Atlântico, SA e outra e o SETACCOP - Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - Alteração – Retificação	154

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação de vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

Associações sindicais:

I – Estatutos

Associação Sindical de Chefias do Corpo da Guarda Prisional - ASCCGP - Alteração	159
Associação Sindical do Pessoal de Tráfego da Carris - ASPTC - Alteração	188
Sindicato dos Funcionários Parlamentares - SFP - Alteração	219

II – Direção

Associação Sindical de Chefias do Corpo da Guarda Prisional – ASCCGP	233
Sindicato dos Funcionários do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras – SINSEF	234
SNAQ - Sindicato Nacional dos Quadros Técnico	235

Associações de empregadores:

I – Estatutos

ABIMOTA- Associação Nacional das Industrias de duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins - Alteração	236
Associação de Mediadores do Algarve - Cancelamento	244

II – Direção

...

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos

Comissão Coordenadora das Comissões de Trabalhadores das Empresas do Sector Bancário (CCCTESB) - Alteração	245
SULDOURO - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos Urbanos, S.A. - Alteração.....	252
Comissão Coordenadora das Comissões e Subcomissões de Trabalhadores do Distrito de Braga (CTCCTDB) que passa a denominar-se Comissão Coordenadora das Comissões de Trabalhadores do Distrito de Braga (CCTDB) - Alteração	275

II – Eleições

SULDOURO - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos Urbanos, S.A.	293
Universidade do Porto	294

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I – Convocatórias:

Fernando & Terceiros, S.A.	295
Bosch Security Systems - Sistemas de Segurança, S.A.	295
Câmara Municipal de Beja	296

II – Eleição de representantes

...

Conselhos de empresa europeus:

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

...

CATÁLOGO NACIONAL 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@dger.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:

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

Nos termos do Despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º. 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação da profissão que a seguir se indica, abrangida pelo acordo de empresa mencionado em título, publicado no [*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º. 29, de 8 de agosto de 2013.](#)

4- Profissionais Altamente Qualificados

4.1 - Administrativos, comércio e outros

Motorista de Serviços Públicos

Acordo de empresa entre a General Cable CelCat, Energia e Telecomunicações, S.A. e a Fete - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - Alteração salarial e outras e texto consolidado.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito e Área

- 1- O presente AE obriga, de um lado, a empresa General Cable CelCat, Energia e Telecomunicações, S. A., e, de outro, os trabalhadores ao seu serviço que sejam representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja o local de trabalho.
- 2- A Convenção aplica-se a todo o território nacional e Regiões Autónomas no sector de material elétrico e eletrónico.
- 3- O presente A.E. aplica-se a um universo de 265 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

- 1- O presente AE considera-se para todos os efeitos em vigor a partir da data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais.
- 2- As diferentes matérias deste AE têm a duração mínima ou inferior que estiver ou vier a ser permitida por lei.
- 3- A denúncia e a revisão processar-se-ão nos termos da legislação em vigor.
- 4- Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará em vigor aquele que se pretende atualizar.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Designação e categorias profissionais

- 1- A classificação dos trabalhadores, que deverá corresponder sempre à função a seu cargo, é da competência da entidade patronal.
- 2- Desta classificação pode o trabalhador reclamar junto da entidade patronal e, em caso de indeferimento, recorrer, por si ou por intermédio dos seus representantes legais, para os órgãos oficiais competentes.

- 3- É vedado à entidade patronal atribuir designações diferentes das previstas neste AE.
- 4- O trabalho ocasional em funções diferentes não dá origem a mudança de categoria.
- 5- Considera-se ocasional um trabalho deste género quando não ocorra por período superior a 50 horas por ano e por trabalhador.
- 6- O trabalho ocasional poderá verificar-se desde que:
 - a) Não tenha carácter permanente;
 - b) Não seja alterada substancialmente a posição do trabalhador;
 - c) Prioritariamente, sejam afetados os trabalhadores mais disponíveis;
 - d) O trabalhador disponha de qualificação e condições físicas para o desempenho da tarefa.

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

- 1- Não é permitido à empresa fixar a idade máxima de admissão.
- 2- As habilitações escolares mínimas exigidas para a admissão em qualquer categoria profissional serão as definidas por este AE (anexo II).
- 3- Salvo nos casos previstos nos números seguintes, são condições mínimas de admissão, nos termos da lei, a idade igual ou superior a 16 anos e as habilitações mínimas.
- 4- É de 18 anos a idade mínima de admissão na profissão de telefonista e de trabalhadores indiferenciados.
- 5- Poderão ser admitidos trabalhadores não possuindo as habilitações literárias mínimas exigidas para a categoria profissional a que se propõem desde que comprovem por documento idóneo já a ter exercido.
- 6- Os trabalhadores admitidos nas circunstâncias do número anterior não poderão ter tratamento menos favorável nem ser colocados em grupo diferente na tabela de remunerações em relação àqueles que, no desempenho de funções idênticas, estejam ao serviço na General Cable CelCat.
- 7- A empresa dará prioridade na admissão de trabalhadores deficientes físicos que possam desempenhar as funções dos postos de trabalho a preencher, devendo a administração participar previamente às ERCT (Estruturas de Representação Coletiva de Trabalhadores) as vagas existentes.
- 8- Quando qualquer trabalhador transitar da empresa para outra, e vice-versa, da qual aquela seja associada, deverá contar-se, apenas para efeitos de antiguidade, a data de admissão na primeira, salvo acordo em contrário.
- 9- O estabelecido no número anterior aplica-se também ao caso de transferência de trabalhadores entre empresas que tenham administradores ou sócios gerentes comuns, desde que aquelas sejam efetuadas a pedido destes e no âmbito da empresa.
- 10- No ato de admissão, a empresa deverá obrigatoriamente entregar ao trabalhador um documento escrito, do qual deve constar: a data da admissão, a classificação profissional, a remuneração, o local de trabalho, além de outras eventuais condições particulares. Este documento deverá ser assinado por ambas as partes.

Cláusula 5.^a

Condições preferenciais

Em todos os preenchimentos de vagas nos quadros da empresa serão preferidos os candidatos que sejam trabalhadores da General Cable CelCat, e, entre estes, os de menor retribuição, os mais antigos ou os de mais idade, sempre que se encontrem em igualdade de circunstâncias com outros candidatos no tocante às provas prestadas.

Cláusula 6.^a

Exame médico

Antes da efetivação da admissão, os trabalhadores devem ser submetidos a exame médico pelo serviço de medicina do trabalho da empresa, a fim de se averiguar se possuem saúde e robustez para ocuparem o lugar pretendido e, em caso contrário, ficará registado, para possíveis admissões, quais as profissões que poderiam desempenhar.

Cláusula 7.^a

Período experimental

- 1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:
 - a) 180 dias para os trabalhadores que exerçam funções de direção, quadros superiores, para os que exerçam cargos de complexidade técnica, de elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
 - b) 60 dias para os restantes trabalhadores.
- 2- Durante os períodos indicados no número anterior, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer compensação ou indemnização.
- 3- O período experimental conta-se para efeito de antiguidade.
- 4- O período experimental não tem carácter obrigatório, podendo a empresa proceder a admissões com dispensa total ou parcial da sua utilização.
- 5- Quando se verificar a admissão efetiva de qualquer trabalhador, a empresa tem de comunicar o facto ao sindicato respetivo. Esta comunicação será feita num mapa de quotização do mês seguinte ao da admissão e nele serão referidos os seguintes elementos: nome, morada, organismo sindical a que pertence ou pertencia e o seu correspondente número de associado.

Cláusula 8.^a

Aprendizagem - Princípios gerais

- 1- A categoria de aprendiz será apenas permitida nas profissões que expressamente a prevejam (anexo II).
- 2- Sempre que possível, a empresa deverá promover, isoladamente ou em comum, a criação e funcionamento de centros de aprendizagem.
- 3- Quando não funcionem centros de aprendizagem, deverá a empresa designar um ou mais profissionais incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional dos aprendizes e a conduta no local de trabalho, focando particularmente os problemas de segurança e prevenção.
- 4- A empresa dará conhecimento aos sindicatos interessados dos programas de aprendizagem e dos profissionais incumbidos de orientar e acompanhar a aprendizagem.
- 5- Não haverá mais de 20 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê aprendizagem.

Cláusula 9.^a

Deveres em relação aos aprendizes e exames médicos periódicos

- 1- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui as condições físicas e psíquicas necessárias para as funções a desempenhar.
- 2- A empresa deve proporcionar aos aprendizes condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, psíquico, intelectual e moral.
- 3- A empresa deve exercer sobre os aprendizes uma constante ação de formação profissional, bem como colaborar nas iniciativas que, no mesmo sentido, o Estado desenvolva através dos serviços próprios ou em conjugação com outras empresas.
- 4- Os exames médicos aos aprendizes serão repetidos semestralmente, de acordo com a orientação que for definida pelos serviços competentes do respetivo Ministério, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e desenvolvimento normal.
- 5- Os resultados dos exames referidos do número anterior serão registados no processo individual do trabalhador com base nos elementos fornecidos pelo serviço de medicina do trabalho.
- 6- A empresa procederá em conformidade com a legislação vigente aplicável no que se refere à formação e à segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho.

Cláusula 10.^a

Acesso e carreira profissional

- 1- Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a escalão superior da mesma pro-

fissão ou a mudança para outra profissão de natureza e hierarquia superior a que corresponda um grau de remuneração mais elevado.

- 2- As carreiras profissionais obedecerão ao indicado no anexo II. Sem prejuízo do fixado neste anexo, sempre que a empresa tenha necessidade de promover quaisquer trabalhadores, observará as seguintes preferências:
 - a) Aptidão e competência, que se comprovará pelos serviços prestados;
 - b) Zelo profissional;
 - c) Melhores habilitações profissionais, incluindo cursos de aperfeiçoamento e formação de organismos outorgantes;
 - d) Antiguidade;
 - e) Maiores habilitações literárias.

Cláusula 11.^a

Antiguidade e certificado de aprendizagem

- 1- O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão e especialidades afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para os efeitos previstos na cláusula 10.^a, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.
- 2- Quando cessar o contrato de trabalho com o aprendiz, ser-lhe-á sempre passado um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem, com indicação da profissão ou especialidade em que se verificou, comprovado pelo respetivo sindicato ou órgãos oficiais competentes.

Cláusula 12.^a

Admissão para efeitos de substituição

- 3- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a título provisório, mas somente pelo período de ausência da pessoa substituída e desde que esta circunstância conste, por forma inequívoca, em documento escrito.
- 4- No caso de o trabalhador admitido nestas circunstâncias continuar ao serviço por mais 15 dias após a data da apresentação daquele que substituir, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data de admissão provisória, mantendo-se a categoria e retribuição e devendo ser o facto comunicado ao sindicato respetivo.
- 5- O trabalhador substituído não poderá ter categoria profissional inferior à do substituído, quer durante o impedimento deste, quer após o seu regresso, no caso de se confirmar a admissão definitiva daquele, nos termos do n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 13.^a

Contratos a termo

- 1- A empresa deverá preencher os quadros de trabalho preferencial, sempre que as condições técnico-económicas o permitam, com pessoal permanente.
- 2- No entanto, a empresa poderá, nos termos da lei e do AE, admitir trabalhadores por meio da celebração de contratos de trabalho a termo, devendo, para o efeito, comunicar o seu teor à Comissão de Trabalhadores e às estruturas sindicais existentes na Empresa, a admissão de trabalhadores neste regime no prazo de cinco dias úteis.
- 3- Só podem ser celebrados contratos de trabalho a termo, nos seguintes casos:
 - a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço;
 - b) Acréscimo temporário ou excepcional da atividade da empresa;
 - c) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
 - d) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração;
 - e) Outros casos permitidos pela lei.
- 4- É vedada a celebração de contratos a termo para o preenchimento de postos de trabalho permanentes sem prejuízo do disposto na cláusula 12.^a.
- 5- Dentro da mesma profissão, a empresa deverá contratar, prioritariamente, para o quadro permanente os trabalhadores com contrato a termo.
- 6- O contrato de trabalho a termo, quando sujeito a renovação, esta não poderá efetuar-se para além de duas vezes e a duração do contrato terá por limite, em tal situação, três anos consecutivos, contando-se a antiguidade desde a data do início do primeiro contrato.
- 7- No caso da empresa não pretender renovar o contrato a termo, deverá comunicá-lo ao trabalhador por escrito, com a antecedência mínima de quinze dias em relação ao termo do contrato.
- 8- Os contratos de trabalho a termo estão sujeitos a forma escrita e devem ser assinados por ambas as partes e conter obrigatoriamente as seguintes indicações:
 - a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
 - b) Categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador;
 - c) Local e horário de trabalho;
 - d) Prazo estipulado com indicação do motivo justificativo da respetiva celebração ou o nome do trabalhador substituído;
 - e) Data da celebração.
- 9- Os trabalhadores com contrato a termo terão, na parte aplicável, as mesmas regalias sociais e pecuniárias dos trabalhadores efetivos.
- 10- A inobservância do disposto nos n.ºs 3, 6, 7 e 8 desta cláusula, transforma o contrato a termo em contrato sem termo.

- 11- A estipulação do termo será igualmente nula, com as consequências previstas no número anterior, sempre que tiver por fim iludir as disposições que regulam os contratos sem termo.
- 12- Cabe à Empresa o ónus da prova dos factos e circunstâncias que fundamentam a celebração de um contrato a termo, tendo em atenção a legislação imperativa aplicável.
- 13- A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente à remuneração de base mais anuidades por cada mês completo de duração, não podendo ser inferior a um mês, como segue:
 - a) Três dias até seis meses de contrato;
 - b) Dois dias se o contrato for superior a seis meses.

Cláusula 14.^a

Relações nominais e quadros de pessoal

- 1- A General Cable CelCat obriga-se a remeter, nos prazos legais, aos sindicatos representativos dos trabalhadores e à competente entidade oficial (IDICT) uma relação nominal dos trabalhadores ao serviço, da qual constem os seguintes elementos individuais: nome; números de sócio do sindicato e da segurança social; número de trabalhador da General Cable CelCat; data de nascimento; data de admissão na empresa; vencimento mensal; data da última promoção; habilitações escolares.
- 2- Após envio, a empresa afixará, durante 15 dias, nos locais habituais e por forma bem visível, cópia dos mapas referidos no n.º 1 desta cláusula, podendo qualquer trabalhador comunicar ao seu Sindicato, à Inspeção-Geral do Trabalho ou à Segurança Social quaisquer irregularidades detetadas.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 15.^a

Deveres da entidade patronal

- 1- A entidade patronal é obrigada a:
 - a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente acordo;
 - b) Passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado não pode conter outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador;
 - c) Acatar as deliberações das comissões que porventura vierem a ser constituídas por via legal, nas matérias da sua competência;
 - d) Tratar com urbanidade os seus colaboradores e, sempre que tenha de lhe ser feita alguma observação ou admoestação, fazê-lo de modo a não ferir a sua dignidade;

- e) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão, ministrando-lhes formação profissional;
- f) Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que respeita à ventilação dos locais de trabalho, sua iluminação e climatização, observando os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho;
- g) Providenciar para que as suas relações com os trabalhadores e as destes entre si se processem num clima de mútua confiança;
- h) Facultar a consulta do processo individual sempre que o trabalhador o solicitar;
- i) Dispensar os trabalhadores membros das comissões internas, representantes sindicais ou dirigentes de quaisquer outros organismos de defesa dos interesses dos trabalhadores, legalmente reconhecidos, para o exercício das suas funções, quando indispensável;
- j) Garantir o direito ao trabalho remunerado aos trabalhadores em regime de férias, concedidas pelo cumprimento do serviço militar obrigatório quando para tal autorizados, desde que não tenha sido preenchido o lugar nos termos da cláusula 12.^a e não haja ocupação a dar aos mesmos;
- k) Enviar aos sindicatos os produtos das quotizações sindicais, se possível em cheque ou vale de correio, acompanhado dos respetivos mapas de quotizações, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que se reportam;
- l) Prestar à estrutura sindical existente, quando pedidos por escrito, todos os elementos relativos ao cumprimento deste acordo;
- m) Indemnizar o profissional dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos deste AE e da lei geral aplicável.

2-

- a) É vedado à entidade patronal mudar qualquer trabalhador para serviços não compatíveis com os da sua profissão e possibilidades físicas nem que modifiquem substancialmente a sua posição, salvo com acordo prévio do trabalhador e dos delegados sindicais, com exceção da prestação de trabalho ocasional, tal como este se encontra definido nos termos da cláusula 3.^a;
- b) No caso de o trabalhador prestar serviço nos termos da alínea anterior, deverá receber a diferença de remuneração correspondente ao lugar durante o período de desempenho das respetivas funções;
- c) O trabalhador terá direito, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 16.^a e 21.^a, à nova categoria e retribuição, desde que aquela não esteja incluída numa carreira de acesso automático e logo que, no desempenho das novas funções, complete 60 dias seguidos ou 90 interpolados, em períodos mínimos de 3 dias seguidos de laboração, no prazo de 1 ano a contar da primeira transferência.
- d) Os trabalhadores que utilizem o transporte de pessoal da empresa estão isentos de qualquer pagamento.

Cláusula 16.^a

Obrigações dos trabalhadores

Os trabalhadores são obrigados a:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes tiverem sido confiadas;
- b) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- c) Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos seus subordinados;
- d) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- e) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas da mesma categoria profissional que se encontrem em gozo de férias anuais ou ausentes temporariamente por período de tempo que não exceda 30 dias;
- f) Dar estrito cumprimento ao presente acordo e acatar as determinações das comissões legais, em matéria da sua competência;
- g) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- h) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança;
- i) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- j) Manter permanentemente atualizados os conhecimentos necessários ao exercício da sua profissão, desde que a empresa lhes faculte os meios necessários;
- l) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa nem divulgar quaisquer informações referentes à sua organização, tecnologia ou outras que ponham em risco o interesse coletivo dos trabalhadores ou da empresa;
- m) Obedecer em tudo o que respeita ao trabalho e à disciplina, salvo na medida em que as ordens e instruções se mostrarem contrárias aos direitos e garantias dos trabalhadores;
- n) Defender, em todas as circunstâncias, os legítimos interesses coletivos dos trabalhadores da empresa.

Cláusula 17.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos e garantias, ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue de forma a afetar os legítimos direitos de outros trabalhadores;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador, por forma direta ou indireta;
- d) Baixar a categoria a qualquer trabalhador;

- e) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual e mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus direitos ou garantias adquiridos;
- f) Opor-se, por qualquer forma, ao exercício da atividade das comissões previstas neste AE ou outras legalmente obrigatórias;
- g) Exigir de qualquer trabalhador a prática de atos que violem os seus princípios deontológicos, assim como obstar à divulgação de atos lesivos dos interesses coletivos dos trabalhadores;
- h) Opor-se ao exercício do controle de gestão das atividades da empresa realizado por intermédio da comissão de trabalhadores, nos termos em que o vinha praticando, devendo facultar todos os elementos necessários para a boa efetivação de tal controlo.

A sua regulamentação específica dependerá de regulamento a acordar entre as partes ou, na sua falta, de legislação própria.

- 2- A prática pela entidade patronal de qualquer ato em contravenção ao disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista na cláusula 69.^a deste AE.
- 3- Constitui violação das leis de trabalho, e como, tal será punida, a prática dos atos previstos nesta cláusula.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 18.^a

Horário de trabalho - Definições

I- Duração do Trabalho

- 1- O período de trabalho semanal é de 40 horas (quarenta horas), de 2.^a a 6.^a feira.
- 2- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora ou de trinta minutos no caso dos turnos rotativos.
- 3- A interrupção prevista no número anterior poderá ser fixada até um mínimo de trinta minutos por acordo entre a Empresa e os representantes dos trabalhadores.
 - 3.1- Serão mantidos os períodos de 30 e de 45 minutos já praticados na Empresa.

II- Horário de Trabalho

- 1- Entende-se por horário de trabalho a fixação do início e do termo do período de trabalho diário, bem como 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 legislação vigente, nomeadamente no que se refere à consulta às ERCT.

III- Modalidades de Horário de Trabalho

Para efeitos deste A.E., 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 flexível = Aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são flexíveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios (não aplicável ao regime de turnos rotativos).
- c) Horários de turnos rotativos = Sucessão programada de trabalho para o conjunto de trabalhadores que assegurem um dado posto de trabalho e do qual constem as escalas de turnos de cada trabalhador, ao longo do seu período de vigência.

IV- Trabalho por Turnos Rotativos

- 1- Poderá ser organizado trabalho por turnos sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.
- 2- Os turnos rotativos poderão ser organizados da seguinte forma:
 - a) Turnos com folgas fixas = Laboração do posto de trabalho assegurada pelos trabalhadores afetos a esse posto, sendo obrigatória a rotação pelos diferentes turnos e a interrupção nos dias de descanso semanal.
 - b) Turnos com folgas rotativas = Laboração do posto de trabalho assegurada pelos trabalhadores afetos a esse posto, sendo obrigatória a rotação pelos diferentes turnos, assim como a rotação dos dias de descanso semanal.

Cláusula 19.^a

Trabalho suplementar

- 1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.
- 2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado nas condições do número seguinte.
- 3- A prestação de trabalho suplementar só será permitida:
 - a) Nos casos de força maior e sempre que haja necessidade de executar reparações vitais e inadiáveis em equipamento fabril, de modo a permitir o bom prosseguimento da laboração da empresa;
 - b) Para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios sem que se justifique a admissão de novo trabalhador. Neste caso, será de 200 horas o limite máximo anual;
 - c) Para fazer face a uma ocorrência extraordinária, passada ou iminente, suscetível de originar consequências graves.
- 4- Salvo casos excepcionais, deverá ser afixado nos locais próprios, antes do início e por um período não inferior a 24 horas, o documento do pedido de horas suplementares.
- 5- O trabalho suplementar será sempre registado em livro próprio, imediatamente antes e depois do seu início e do seu termo, respetivamente.
- 6- Caso o trabalhador não possa prestar trabalho suplementar, deverá, quando notificado para a sua realização, informar, no prazo de 24 horas, o respetivo superior hierárquico desse facto; se o trabalho suplementar já se vier realizando, o trabalhador deverá fazer aquele aviso com uma antecedência mínima de 24 horas.

Cláusula 20.^a

Isenção de horário de trabalho

- 1- Os trabalhadores que venham a estar isentos do horário de trabalho nos termos legais têm direito a remuneração especial.
- 2- Sempre que a isenção implicar a possibilidade de prestação de trabalho para além do período normal, a remuneração especial prevista no número anterior nunca será inferior à remuneração correspondente a 1 hora de trabalho suplementar por dia.
- 3- Podem renunciar à remuneração especial prevista no número anterior todos os trabalhadores que exerçam funções de direção na empresa.

Cláusula 21.^a

Trabalho por turnos

- 1- Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos rotativos.
- 2- Entende-se trabalho por turnos rotativos o que sofre variação regular entre as diversas partes do dia - manhã, tarde e noite -, bem como dos períodos de descanso, com isto determinando alterações constantes e regulares do ritmo de vida dos trabalhadores a ele adstritos.
- 3- A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites normais de trabalho estabelecidos neste acordo.
- 4- Os trabalhadores só poderão mudar de turno rotativo após o período de descanso semanal.
- 5- A escala de turnos rotativos é fixada sempre que houver alterações no horário de trabalho, fazendo parte integrante deste em livro próprio. As alterações eventuais serão sempre feitas de acordo com os trabalhadores, com a maior antecedência possível, não podendo o trabalhador, por duas semanas seguidas, repetir o turno da noite ou da madrugada, salvo a seu pedido ou com a sua concordância.
- 6- Pertence ao regime de turnos rotativos todo o trabalhador que se encontre nas condições do previsto no n.º 2 desta cláusula.
- 7- Deixarão de pertencer ao regime de turnos rotativos todos os trabalhadores nas seguintes condições:
 - a) Os que o solicitem por escrito, desde que aceite pela entidade patronal;
 - b) Os que, por motivo de saúde, por meio de prescrição médica, não possam trabalhar nesse regime, sempre que a limitação seja definitiva e a doença não seja, de modo nenhum, atribuível ao trabalho a turnos;
 - c) Os que com baixa médica por doença não imputável ao trabalho a turnos e os que, devidamente notificados pela entidade patronal, por razões de quebras de produção ou outras que impliquem impedimentos prolongados na laboração, tenham de passar ao regime de horário geral.

- 8- O trabalhador que deixar de pertencer ao regime de turnos não perde o direito ao respetivo subsídio, desde que a mudança se deva a doença ou agravamento de doença atribuíveis ao trabalho por turnos.
- 9- O trabalhador em regime de turnos que haja mudado para o regime geral não pode ter retribuição inferior à remuneração normal mensal até aí auferida, acrescida do subsídio de turno, sendo este absorvido nas duas subseqüentes revisões das tabelas salariais, em parcelas nunca excedentes a 50% do valor do subsídio, até à sua absorção total, sempre que tal mudança se verifique nos casos seguintes:
- a) Seja devida a razões de produção e desde que o trabalhador tenha prestado 5 ou mais anos de efetivo trabalho a turnos;
 - b) Seja efetuada nos termos das alíneas b) e c) do n.º 7 desta cláusula e desde que o trabalhador tenha prestado 5 ou mais anos seguidos ou 10 interpolados de efetivo trabalho por turnos.
- 10-
- a) Os trabalhadores em regime de horário geral só poderão ingressar no regime de turnos desde que deem o seu acordo e sejam avisados com uma antecedência mínima de 30 dias, a não ser que prazo inferior seja acordado;
 - b) Os trabalhadores a prestar trabalho diurno, mas que, por força do disposto no n.º 9, estejam a receber subsídio de turnos, considerar-se-ão disponíveis para o trabalho de turnos, desde que avisados com a antecedência mínima de 5 dias, a não ser que prazo inferior seja acordado com o trabalhador;
 - c) Aos trabalhadores não abrangidos pela alínea b) que tenham sido admitidos para trabalho por turnos e se encontrem em regime de horário geral, sendo novamente solicitados para o trabalho em regime de turnos, aplica-se o disposto na alínea a).

Cláusula 22.^a

Regime de laboração contínua

- 1- Entende-se por regime de laboração contínua a prestação do trabalho num período consecutivo de seis dias, incluindo sábados, domingos e feriados intercalares, seguidos de dois dias de descanso, e tendo como referência o horário normal de quarenta horas semanais.
- 2- O trabalho prestado em dias de feriado por trabalhadores pertencentes ao regime de laboração contínua, para além do pagamento a 150 %, confere aos mesmos o direito de acrescer às férias tantos dias quantos os feriados em que trabalhou, não havendo lugar a retribuição especial.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 23.^a

Retribuições mínimas

- 1- As remunerações base certas mínimas devidas aos trabalhadores abrangidos por este acordo são

as constantes do anexo I, como segue:

- a) Trabalhadores técnicos e administrativos – Tabela B;
 - b) Restantes trabalhadores – Tabela A.
- 2- Entende-se por retribuição a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas direta ou indiretamente como contrapartida da prestação de trabalho.
 - 3- Entende-se por remuneração normal mensal a resultante da adição da remuneração base mensal com a remuneração por antiguidade - anuidades - prevista na cláusula 31.ª.

Cláusula 24.ª

Tempo e forma de pagamento

- 1- O pagamento da retribuição deve ser efetuado até ao último dia útil de cada mês, dentro do período de trabalho.
- 2- No ato de pagamento, a empresa entregará ao trabalhador um talão ou cópia do recibo, que este obrigatoriamente assinará, preenchido de forma indelével, e de que constem: o nome completo do trabalhador, profissão, categoria ou classe, número de beneficiário da Segurança Social, o período de trabalho a que respeite o pagamento, discriminação das importâncias pelas rubricas a que respeitem, descontos legais efetuados e montante líquido pago.
- 3- O pagamento será sempre feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.
- 4- Sem prejuízo dos direitos adquiridos, são proibidas quaisquer regalias não previstas neste acordo, quando atribuídas a funções determinadas e não a uma generalidade de trabalhadores, nomeadamente subsídios de rendas de casa, gasolina e carros da empresa para serviço próprio.
- 5- Para todos os efeitos, exceto no que se refere à compensação por prestação de trabalho no regime de laboração contínua, regulada na cláusula 28.ª, o salário hora é calculado com base na seguinte fórmula:

12 x (Remuneração normal mensal + subsídio de turno)

SH =-----

52 x horas semanais de trabalho normal

Cláusula 25.ª

Retribuição e descanso do trabalho suplementar

- 1- O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:
 - a) 50 %, se o trabalho for prestado de segunda-feira a sexta-feira;
 - b) 69 %, se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal complementar;
 - c) 75 %, se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou em dia feriado;
 - d) 87,5 %, se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal, complementar ou obrigatório.

rio ou em dia feriado, no tempo que ultrapassar o equivalente ao período normal de um dia de trabalho.

- 2- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas, a empresa é obrigada ao pagamento da refeição, independentemente do acréscimo de retribuição relativo ao trabalho noturno a que se refere o n.º 2 da cláusula 26.^a.
- 3- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a descansar um dia com remuneração em um dos três dias seguintes.
- 4- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

Cláusula 26.^a

Remuneração do trabalho noturno

- 1- Para efeitos do presente acordo, considera-se trabalho noturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.
- 2- As horas de trabalho noturno serão pagas com um acréscimo de 50 %, calculado nos termos da cláusula 24.^a, n.º 5.

Cláusula 27.^a

Subsídio de turno

- 1- Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos rotativos terão direito a um subsídio mensal correspondente a 10 % da remuneração normal mensal.
- 2- Este subsídio será cumulável com o complemento por trabalho noturno.
- 3- O trabalho prestado na madrugada de sábado (das 0 horas e 30 minutos às 5 horas e 30 minutos) será pago com um acréscimo de 100 %, onde está incluído o acréscimo por trabalho noturno.
- 4- O subsídio de turno, tendo como base de incidência a remuneração base e anuidades, é pago no subsídio de Natal.

Cláusula 28.^a

Compensação por laboração contínua

- 1- Os trabalhadores afetos ao Regime de Laboração Contínua (RLC) que, de harmonia com as necessidades da Empresa, derem o seu acordo, terão direito a uma compensação mensal no valor de 30 % do respetivo salário base, arredondado à meia centena superior.
- 2- A compensação engloba a retribuição do trabalho aos domingos incluídos no próprio regime de laboração contínua e a média anualizada das horas que excedem o horário normal de quarenta horas semanais por força do próprio RLC.
- 3- Esta compensação é cumulável com o subsídio de turno e o complemento de trabalho noturno, definidos respetivamente nas cláusulas 27.^a e 26.^a.

- 4- Os trabalhadores perdem o direito à referida compensação quando, por razões de falta de trabalho (produção) ou impedimento por parte dos trabalhadores, não prestarem qualquer serviço no RLC por um período superior a quatro semanas.
 - 4.1- Não se consideram impedimentos do trabalhador as ausências motivadas por:
 - a) Férias anuais;
 - b) Acidente de trabalho;
 - c) Doença profissional provocada por trabalho sob o Regime de Laboração Contínua.
 - 4.2- Nos meses de início ou reinício do trabalho neste regime, bem como nos meses em que cessou o trabalho no RLC, os trabalhadores terão direito ao recebimento desta compensação em termos proporcionais.

Cláusula 29.^a

Subsídio de Natal

- 1- Os trabalhadores têm direito a receber, até ao dia 15 de dezembro de cada ano, um subsídio correspondente à remuneração normal mensal.
- 2- Se o trabalhador tiver sido admitido no decurso do ano civil, o subsídio será o correspondente a tantos duodécimos quantos os meses de duração do contrato, contados até 31 de dezembro.
- 3- Aos trabalhadores cujo contrato esteja suspenso ou tenha terminado, o subsídio será pago segundo o esquema de proporcionalidade definido no número anterior.
- 4- Os trabalhadores a prestarem serviço militar obrigatório têm direito ao subsídio por inteiro.
- 5- Aos trabalhadores que no decurso do ano civil estiverem ou tenham estado com o contrato suspenso por doença, em período único ou não, não se aplica o disposto no n.º 1 desta cláusula, devendo a empresa completar-lhes o valor por aqueles recebido da instituição de previdência, independentemente do pagamento dos duodécimos respeitantes aos meses de trabalho efetivamente prestados, até ao limite do montante da sua remuneração líquida mensal.
- 6- Nos casos referidos no número anterior, a entidade patronal deverá adiantar o valor do subsídio a pagar pela Previdência, se o trabalhador o desejar.
- 7- Aos trabalhadores com o contrato de trabalho suspenso por doença profissional ou acidente de trabalho é assegurado o direito ao subsídio nos termos dos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

Cláusula 30.^a

Subsídio de férias

- 1- Até 8 dias antes do início das férias, a empresa obriga-se a pagar aos trabalhadores, além da retribuição normal, um subsídio igual à retribuição do período de férias.
- 2- No caso de férias interpoladas, o subsídio será pago por inteiro antes do início do primeiro período de férias com duração de, pelo menos, um terço do período normal.

- 3- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efetue até ao início do período mais longo das férias.
- 4- O subsídio de férias vence-se na mesma data e exatamente nas mesmas condições que as férias.

Cláusula 31.^a

Remuneração por antiguidade - Anuidades

- 1- Os trabalhadores têm direito ao pagamento de uma anuidade por cada ano de serviço na empresa, até ao limite correspondente a 30 anos de serviço.
- 2- O montante de cada anuidade é o equivalente a 0,5 % da remuneração base mensal estabelecida para o oficial de 1.^a (escalão J), com exceção das vencidas nos 20.º e 25.º anos de antiguidade, em que a referida percentagem será de 1 %.
- 3- As anuidades vencer-se-ão no dia 1 de abril de cada ano para os trabalhadores admitidos entre 1 de abril e 30 de setembro e no dia 1 de outubro, para os admitidos entre 1 de outubro e 31 de março. A primeira anuidade vencer-se-á entre o 66.º e o 72.º meses após a data de admissão, consoante a maior proximidade à data de vencimento atrás referida.
- 4- Não contam como tempo de serviço para os efeitos desta cláusula:
 - a) As baixas fraudulentas e quaisquer outras faltas injustificadas além de 3 dias;
 - b) A licença sem vencimento;
 - c) A suspensão-sanção que não seja motivada por faltas injustificadas;
 - d) O tempo para estudo e para preparação de exames a que têm direito os trabalhadores-estudantes, para além de 75 % do respetivo crédito.

No caso das alíneas b), c) e d), o desconto na antiguidade é contado em singelo, isto é, pelo tempo de duração de cada uma das situações aí previstas.

No caso da alínea a), o desconto na antiguidade é feito da seguinte forma:

- De 4 a 10 dias de faltas, descontam-se 30 dias;
- Mais de 10 dias de faltas, descontam-se 60 dias.

- 5- O desconto na antiguidade, nos termos do número anterior e computado ao longo de cada ano civil, produz efeitos uma única vez e aquando do vencimento da anuidade seguinte ao da ocorrência de alguma das situações aí previstas.
- 6- A data do efetivo vencimento da anuidade, quando, pelos descontos na antiguidade nos termos dos números anteriores, ela se venceria de 1 a 15 dias de um mês, será o dia 1 do mesmo mês e será no dia 1 do mês seguinte nos restantes casos.
- 7- Os trabalhadores com contrato a tempo parcial receberão as anuidades em montante proporcional.

Cláusula 32.^a

Abono para falhas

Os trabalhadores cujas funções predominantes sejam de recebimentos ou de pagamentos, assim como os responsáveis pelos pagamentos das remunerações, têm direito a um abono, para falhas, igual a 3 % da remuneração base mensal estabelecida para o oficial de 1.^a (escala J) constante do anexo I.

CAPÍTULO VI

Transferências e deslocações

Cláusula 33.^a

Transferência do local de trabalho - Noções

- 1- Local habitual de trabalho é o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que o trabalhador está administrativamente ligado, nos casos em que o seu local não seja fixo.
- 2- Por transferência do local de trabalho entende-se toda e qualquer alteração do contrato individual de trabalho tendente a modificar, com carácter definitivo, o local habitual de trabalho.

Cláusula 34.^a

Transferência coletiva do local de trabalho por mudança total ou parcial do estabelecimento

- 1- A empresa pode transferir o trabalhador para novo local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador prestar serviço e desde que este dê o seu acordo por escrito.
- 2- A empresa suportará sempre as despesas diretamente impostas e/ou resultantes da transferência, as quais serão processadas em recibo separado.
- 3- O trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização estabelecida no capítulo próprio, salvo se a empresa provar que da mudança não resultam prejuízos sérios para o trabalhador.
- 4- Por prejuízos sérios entende-se aqueles que são suscetíveis de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens graves em bens de carácter patrimonial ou não.
- 5- A faculdade de rescisão referida no n.º 3 mantém-se durante os 6 meses subsequentes à transferência efetuada nos termos desta cláusula.
- 6- As despesas diretamente impostas e/ou resultantes da transferência referida nesta cláusula devem ter o acordo das ERCT e constar do documento escrito mencionado no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 35.^a

Transferências individuais de local de trabalho

- 1- Considera-se transferência individual de local de trabalho aquela que não seja motivada pela mudança total ou parcial do estabelecimento da entidade patronal, ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores.
- 2- A transferência de um trabalhador, nos termos do número anterior, só pode vir a ser feita se houver mútuo acordo, consignado em documento subscrito por ambas as partes, de onde constem os termos e condições de transferência, que terão de ser do prévio conhecimento das ERCT.
- 3- A empresa obriga-se a pagar as despesas diretamente impostas e/ou resultantes da transferência, bem como qualquer prémio ou subsídio que eventualmente tenha sido estabelecido no documento escrito referido no número anterior, os quais serão processados em recibos separados.
- 4- O trabalhador tem direito a rescindir o contrato durante os 6 meses subsequentes e a receber indemnizações fixadas no capítulo próprio, salvo se a empresa provar que da mudança não resultam prejuízos sérios para o trabalhador.

Cláusula 36.^a

Deslocações em serviço - Princípios gerais

- 1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual, definido nos termos da cláusula 33.^a.
- 2- As deslocações estão sujeitas aos regimes estabelecidos nas cláusulas seguintes, conforme se trate das modalidades:
 - a) Pequenas deslocações;
 - b) Grandes deslocações.
- 3- Consideram-se grandes deslocações as que não permitam em menos de uma hora por cada percurso, fora dos limites do horário normal e num raio superior a 40 km, a ida e o regresso diário dos trabalhadores ao seu local de trabalho ou residência habituais.
- 4- Consideram-se pequenas deslocações as não compreendidas no número anterior.
- 5- O horário de trabalho deve ser cumprido no local para onde se verifique a deslocação. A empresa poderá, no entanto, optar pela integração parcial ou total do tempo de viagem dentro desse horário.
- 6- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se der o seu acordo por escrito, ou se já as viesse realizando ou se estiver afeto a sector da empresa e tiver funções que habitualmente as implique. Destas situações não pode resultar o impedimento de prestação de provas de exame ou frequências em estabelecimento de ensino oficial, devendo igualmente ser salvaguardadas outras situações de onde resultem prejuízos que o trabalhador prove serem insuperáveis, desde que sejam justa causa justificativa de faltas sem perda de remuneração e desde que o trabalhador arranje um substituto, sem prejuízo da boa eficiência dos serviços.

Cláusula 37.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

Os trabalhadores têm direito, nas deslocações a que se refere a alínea a) do n.º 2 da cláusula anterior, a:

- a) Pagamento de refeições e transportes necessários;
- b) Pagamento como trabalho extraordinário do tempo de viagem que exceda o horário normal;
- c) Pagamento de 0,25 do preço, que vigorar, do litro da gasolina 95, por Km, sempre que concordem em utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa.

Cláusula 38.^a

Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações

- 1- As grandes deslocações, referidas na cláusula 36.^a, dão aos trabalhadores direito a:
 - a) Retribuição idêntica à praticada no local para os trabalhadores da mesma profissão e categoria, desde que essa retribuição não seja inferior àquela a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho;
 - b) Um período de descanso suplementar correspondente a meio dia útil por cada 15 dias seguidos de deslocação;
 - c) Pagamento das refeições, alojamento e transportes necessários;
 - d) Pagamento como trabalho suplementar do tempo gasto no trajeto, desde que exceda o período normal de trabalho;
 - e) Pagamento das despesas de deslocação do cônjuge e dos filhos ou enteados menores a seu cargo sempre que o período de deslocação for superior a 12 meses.
- 2- Nas grandes deslocações os trabalhadores terão, ainda, direito a:
 - a) Pagamento da viagem em 1.^a classe, quando o transporte for ferroviário, e em classe de turismo, quando o meio de transporte for o avião;
 - b) Pagamento de 0,25 do preço, que vigorar, do litro da gasolina 95, por Km, sempre que concordem em utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa;
 - c) No continente, a uma ajuda de custo de 8 EUR por cada dia de deslocação;
 - d) Nas ilhas adjacentes, a uma ajuda de custo de 10 EUR por cada dia de deslocação;
 - e) No estrangeiro, a uma ajuda de custo de 20 EUR por cada dia de deslocação;
 - f) Pagamento das despesas inerentes à deslocação, nomeadamente passaporte e vacinas.
- 3- O período efetivo de deslocação conta-se desde a partida do local habitual de trabalho até à chegada ao mesmo.
- 4- Quando as deslocações forem efetuadas para a frequência de cursos de aperfeiçoamento profissional, o trabalhador terá direito à sua retribuição normal, ao pagamento das despesas inerentes ao curso, incluindo transportes, alojamento e refeições, e a uma ajuda de custo de montante

igual, independentemente da categoria profissional do trabalhador deslocado, segundo normas a fixar de acordo com a entidade patronal e as ERCT.

- 5- Nas grandes deslocações os trabalhadores apenas terão direito a ajudas de custo desde que haja pernoitas.

Cláusula 39.^a

Seguro do pessoal deslocado

- 1- Sempre que o trabalhador, em pequenas deslocações, concorde utilizar veículo próprio ao serviço da empresa, esta efetuará um seguro cobrindo os riscos de responsabilidade civil ilimitada, passageiros transportados gratuitamente e danos próprios limitados a 20 000 EUR.
- 2- Nas grandes deslocações, o pessoal deslocado em serviço será seguro pela empresa contra acidentes de trabalho e acidentes pessoais no valor mínimo de 100 000 EUR.
- 3- Mediante acordo da entidade patronal e nas deslocações com mais de seis meses, os familiares que acompanhem o trabalhador serão cobertos individualmente por um seguro de viagem no valor de 75 000 EUR.
- 4- As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados subsistem durante os períodos de inatividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.
- 5- Sempre que um trabalhador se desloque, em serviço da empresa, para fora do local de trabalho habitual e tenha qualquer acidente, desde que não haja dolo ou negligência culposa, a empresa responderá pela responsabilidade civil daí resultante.

Cláusula 40.^a

Doença do pessoal deslocado

- 1- Durante os períodos de deslocação os riscos de doença que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados pela respetiva Segurança Social, ou não lhe sejam igualmente garantidos na área por qualquer outra entidade seguradora, passarão a ser cobertos pela empresa, que, para tanto assumirá as obrigações que competiriam àquela caixa se o trabalhador não estivesse deslocado.
- 2- Durante os períodos de doença, devidamente comprovada, o trabalhador deslocado manterá, conforme os casos, o direito aos subsídios previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1 da cláusula 38.^a, assim como os previstos no n.º 2 das alíneas c), d) e e) da mesma cláusula, e terá direito ao pagamento de viagem de regresso, se essa for prescrita pelo médico assistente ou faltar no local a assistência médica necessária.
- 3- No caso de o trabalhador vir a contrair doença específica no local de trabalho aquando da deslocação, a empresa obriga-se:
 - a) No caso de perda de direitos como beneficiário da Segurança Social, a pagar integralmente a retribuição devida, bem como a respetiva assistência médica e medicamentosa durante o período de incapacidade;

- b) No caso contrário, a pagar a diferença entre os valores da retribuição devida e dos subsídios a que o trabalhador tenha direito durante o período de baixa.

Cláusula 41.^a

Férias do pessoal deslocado

- 1- Os trabalhadores deslocados têm direito a escolher o local de gozo de férias.
- 2- No caso de o trabalhador optar por gozar férias no local onde se encontra a trabalhar, terá direito à retribuição como se estivesse ao serviço, bem como a um subsídio de férias de igual montante.
- 3- Se optar gozar férias no local habitual de trabalho, terá direito a viagens de ida e volta, sendo a sua retribuição, bem como o respetivo subsídio, igual àquela que receberia neste local, salvo se, em função da data daquele, as preferir acumular, no todo ou em parte, com as seguintes, nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula 47.^a.
- 4- No caso de pretender gozar férias em local diferente dos referidos nos números anteriores, tem direito a uma retribuição, bem como ao respetivo subsídio, igual àquela que receberia no local habitual de trabalho e às viagens, até ao limite do custo de ida e volta, entre o local onde trabalha e o local habitual de trabalho.
- 5- Quando a deslocação se prolongar, o trabalhador terá direito a uma viagem paga ao local da sua residência (com estada mínima de 72 horas) por cada 120 dias de ausência consecutiva, salvo nos casos em que, nos termos deste AE, houve deslocação dos familiares.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 42.^a

Descanso semanal e feriados

- 1- Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo ou os dias previstos na escala de turnos.
- 2- São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:
 - 1 de janeiro;
 - Terça-feira de Carnaval;
 - Sexta-feira Santa;
 - Domingo de Páscoa;
 - 25 de abril;
 - 1 de maio;
 - 10 de junho;
 - 24 de junho (para o pessoal do Porto - feriado municipal do Porto)
 - 15 de agosto;

8 de dezembro;

24 de dezembro (para o pessoal da Morelena - substitui o feriado municipal de Sintra)

25 de dezembro.

- 3- Toda e qualquer suspensão (que não seja objeto de concessão voluntária pela empresa) por motivo de pontes, fins de semana, causas de tradição local ou outras ajustadas entre a entidade patronal e os trabalhadores representados pelas ERCT dará lugar a compensação por calendário e horário, do qual será dado conhecimento ao respetivo Ministério.

Cláusula 43.^a

Duração do período de férias

- 1- A todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão concedidos em cada ano civil 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da respetiva retribuição normal, a qual deverá ser paga, pelo menos, 8 dias antes.
- 2- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.
- 3- As férias poderão ser marcadas, desde que com o acordo da entidade patronal, para serem gozadas em 2 ou mais períodos interpolados, desde que um deles contenha, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.
- 4- Para efeitos do disposto no número anterior, só se considera como período um número de dias de férias seguidos igual ou superior a 3.
- 5- Aos trabalhadores abrangidos por este acordo, no que se refere à aquisição do direito a férias, ser-lhes-á aplicada a legislação em vigor.
- 6- Aos trabalhadores admitidos por contrato a termo ser-lhes-á aplicada a legislação em vigor.

Cláusula 44.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

- 1- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.
- 2- Excetuam-se do disposto no n.º 1 desta cláusula os casos previstos neste acordo e na lei, nomeadamente a cessação do contrato a prazo e o serviço militar.

Cláusula 45.^a

Encerramento das instalações para férias

- 1- Sempre que por conveniência de produção ou manutenção se justifique, poderá a empresa, para efeitos de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos, nos termos previstos

na Lei, desde que haja parecer favorável das ERCT.

- 2- Para o encerramento previsto no número anterior será sempre necessária autorização dos serviços competentes do respetivo Ministério.

Cláusula 46.^a

Interrupção das férias

- 1- Sempre que um período de doença, devidamente comprovado, coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente ao período de doença.
- 2- A entidade patronal só poderá recusar o gozo do restante período de férias a seguir à data em que terminar a doença desde que a ausência do trabalhador lhe cause prejuízos sérios.
- 3- Se depois da afixação da época de férias a empresa alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, por razões que respeitem a interesses seus, indemnizará o trabalhador dos prejuízos por este comprovadamente sofridos, na pressuposição de que gozaria integralmente as suas férias na época fixada.
- 4- Em caso de desacordo no que respeita aos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, será o assunto submetido à resolução conjunta das ERCT e da entidade patronal.

Cláusula 47.^a

Cumulação de férias

- 1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido cumular no mesmo ano férias de 2 ou mais anos.
- 2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo cumular férias de 2 anos:
 - a) Aos trabalhadores que as pretendam gozar nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
 - b) Aos trabalhadores que, por motivo de serviço, sejam obrigados a deslocar-se ao estrangeiro por períodos longos que os impeçam de gozar as férias dentro dos períodos normais estabelecidos.

Cláusula 48.^a

Época de férias

- 1- A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.
- 2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, ouvindo para o efeito as ERCT.
- 3- Excetuando o disposto no n.º 1, a época de férias será fixada entre 1 de junho e 31 de outubro.

- 4- Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar será concedida, salvo se houver prejuízo sério para a empresa, a faculdade de gozarem férias simultaneamente.
- 5- A empresa é obrigada a estabelecer, até 30 de maio de cada ano, um plano definitivo de férias, que afixará para conhecimento de todo o pessoal e do qual enviará cópia aos respetivos sindicatos.

Cláusula 49.^a

Exercício de outra atividade durante as férias

- 1- O trabalhador não pode exercer outra atividade remunerada durante as férias, a não ser que já a viesse exercendo.
- 2- A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respetivo subsídio.

Cláusula 50.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

- 1- Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que os trabalhadores deixarem de gozar, sem prejuízo do respetivo subsídio.
- 2- O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho, nem o direito de o trabalhador gozar as férias em falta no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 51.^a

Licença sem retribuição

- 1- A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, devidamente justificado, licença sem retribuição.
- 2- Competirá à comissão intersindical decidir da validade da justificação do trabalhador, no caso de este e a empresa não chegarem a acordo sobre o previsto no n.º 1 desta cláusula.
- 3- O período de licença sem retribuição, autorizada pela empresa, conta-se para efeitos de antiguidade, sendo obrigatória a sua comunicação ao sindicato pela empresa no mapa de quotização.
- 4- Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, e a empresa poderá contratar um substituto para o trabalhador ausente, nos termos da lei e deste acordo.

Cláusula 52.^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. A contabilização destes tempos será feita em décimos de hora, sem prejuízo das tolerâncias já estabelecidas internamente.
- 3- Para efeitos do disposto no número anterior, o período médio normal de trabalho diário é de oito horas, para qualquer horário de trabalho praticado na empresa. Para os horários de menor duração, aplica-se o respetivo período médio de trabalho diário.

Cláusula 53.^a

Faltas justificadas com obrigatoriedade de retribuição

- a) São consideradas faltas justificadas com obrigatoriedade de retribuição:
- b) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal por escrito, com cópia para o trabalhador quando este o solicitar;
- c) 15 dias seguidos por altura do casamento;
Falecimento de familiares, durante os períodos a seguir indicados:
Até 5 dias consecutivos:
Por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens;
Por falecimento de parentes no 1.º grau da linha reta (pai ou mãe e filhos);
Por falecimento de afim no 1.º grau da linha reta (sogro ou sogra, nora ou genro, padrasto ou madrasta e enteados);
Por falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial;
Até 2 dias consecutivos:
Por falecimento de outro parente da linha reta (avós, bisavós, netos e bisnetos);
Por falecimento de outro afim da linha reta (avós do outro cônjuge);
Por falecimento de parente no 2.º grau da linha colateral (irmãos);
Por falecimento de afins do 2.º grau da linha colateral (cunhados);
Por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- d) Nascimento de filho, assistência e outras situações correlacionadas nos termos previstos em legislação especial (Lei da maternidade e da paternidade);
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais.

- f) Prestação de provas de avaliação de conhecimentos em estabelecimentos de ensino oficial ou oficializado, nos termos previstos na Lei;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e 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 derivadas da impossibilidade de prestar trabalho em consequência direta do exercício de funções nos Conselhos de Empresa Europeus, na Comissão de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, em associações sindicais, comissões de trabalhadores, autarquias locais, comissões de conciliação, de delegado sindical e outras comissões emergentes deste acordo, em qualquer caso quando absolutamente indispensável, faltas estas retribuíveis nos termos e nos limites deste AE ou das leis em vigor;
- i) Doação gratuita de sangue, pelo tempo indispensável, nos termos da lei;
- j) Desempenho de funções de bombeiro voluntário, nos termos da lei, para ocorrer a sinistro ou acidente, quando e pelo tempo em que tal se justifique;
- l) Através de regulamentação interna, a empresa concede a cada trabalhador uma tolerância de ponto de 60 minutos por mês em períodos máximos de 15 minutos, para atrasos no início da jornada.

Cláusula 54.^a

Dispensas autorizadas pela entidade patronal com retribuição

1- São consideradas dispensas autorizadas com retribuição:

- a) O tempo considerado necessário para o trabalhador comparecer, dentro do âmbito da Previdência, ou fora dele em casos justificadamente excepcionais, a consultas médicas ou realizar exames clínicos, tratamento médico ou vacinações que comprovadamente não possam ter lugar fora do período normal de trabalho, sem prejuízo da liberdade de opção do médico ou do estabelecimento por parte do trabalhador;
- b) As dadas por atos necessários em exercício de funções em associações humanitárias;
- c) Os trabalhadores poderão ser dispensados um dia por mês, e no máximo de quatro dias por ano para tratarem de assuntos do seu interesse;
- d) Impossibilidade de prestar trabalho para prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença devidamente justificados até dois dias por cada situação e no máximo de dez dias por ano;
- e) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos deste Acordo;
- f) As dadas pelos candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
- g) Apoio ao cônjuge e filhos menores em caso de assistência médica nos termos previstos e retribuíveis em legislação especial (Lei da maternidade e da paternidade);

- h) As motivadas pela necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível aos membros do seu agregado familiar, nos termos previstos e retribuíveis no *Código de Trabalho* e em legislação especial;
 - i) Desde que sejam motivo de força maior em consequência de cataclismos, inundações, tempestades ou situações extraordinárias semelhantes impeditivas, sem meios alternativos, da apresentação do trabalhador ao serviço;
 - j) Impossibilidade de prestar trabalho por doença, inequivocamente justificados até três dias por cada situação e no máximo de oito dias por ano. Se estes dias antecederem uma baixa médica, serão os mesmos justificados, mas não retribuídos;
 - l) As que por Lei forem como tal qualificadas.
- 2- As dispensas relativas às alíneas a), b) e i) carecem, para serem retribuíveis, de transparência e razoabilidade em cada situação.
- 3- As dispensas relativas à alínea c) serão retribuíveis desde que respeitem os seguintes termos e condições:
- a) Sejam solicitadas por escrito com uma antecedência mínima de três dias úteis, prevendo-se a possibilidade de comunicar um dia fora do prazo definido, devendo o trabalhador, neste caso, informar as razões que determinaram a sua comunicação *a posteriori*;
 - b) Não ocorram no princípio e/ou fim de férias, nem tenham lugar no dia imediatamente anterior ou posterior a feriados e dias de descanso semanal;
 - c) Não sejam utilizadas em dias consecutivos de meses diferentes.

Cláusula 55^a

Faltas justificadas sem obrigatoriedade de retribuição

Determinam perda de retribuição:

- a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa, com indicação expressa do não pagamento e com cópia para o trabalhador quando este o solicitar;
- b) Em consequência de imposição, devidamente comprovada, de autoridade judicial, militar ou policial, desde que a mesma não seja consequência de deficiente comportamento moral ou cívico do trabalhador, devendo este informar do assunto em causa.

Cláusula 56.^a

Faltas injustificadas

Consideram-se faltas injustificadas todas as faltas não previstas nas cláusulas 53.^a, 54.^a e 55.^a e ainda aquelas em relação às quais não seja cumprido o disposto na cláusula 58.^a, ressalvando o preceituado no n.º 5 da cláusula seguinte.

Cláusula 57.^a

Consequências das faltas

- 1- As faltas referidas na cláusula 53.^a não implicam quaisquer consequências para o trabalhador, tanto na retribuição como na antiguidade.
- 2- As faltas referidas na cláusula 56.^a, além de implicarem perda de retribuição, dão à empresa o direito de as descontar na antiguidade.
- 3- A falta de veracidade dos factos alegados referidos nas cláusulas 53.^a, 54.^a e 55.^a, bem como a prática reiterada de faltas mencionadas na cláusula 56.^a, além de se considerarem faltas injustificadas, constituem infração disciplinar.
- 4- A não apresentação de provas ou a sua comprovada insuficiência relativamente aos factos alegados nas cláusulas 53.^a, 54.^a e 55.^a implicam a não justificação da falta.
- 5- As faltas não comunicadas nos termos da cláusula seguinte serão consideradas como injustificadas, salvo motivo impeditivo de comunicação no período fixado.
- 6- Para contagem de tempo das faltas injustificadas, qualquer que seja o dia, apenas se considera o período útil de trabalho em que se verificou a ausência, exceto quanto a retribuição, nos termos legais.
- 7- No caso 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 1 dia de férias por cada dia de falta, até ao limite anual de 2 dias úteis, mais os dias correspondentes ao acréscimo de férias referido no n.º 2 da cláusula 43.^a.

Cláusula 58.^a

Comunicação e justificação de faltas

- 1- Todas as faltas previsíveis deverão ser comunicadas à empresa com a maior antecedência possível.
- 2- Quando imprevistas, as ausências inferiores a 1 dia deverão ser comunicadas no decurso do primeiro período de trabalho em que ocorreram ou, em caso de manifesta impossibilidade, logo que possível.
- 3- Nas ausências imprevistas iguais ou superiores a 1 dia de trabalho, incluindo as ausências por doença, o trabalhador terá de avisar a empresa, através da sua Direção de Pessoal, no próprio dia da ausência ou no dia seguinte, salvo casos excepcionais devidamente comprovados.
- 4- Nas ausências por doença, o trabalhador terá de fazer prova da sua situação, no prazo de 5 dias, através de documento idóneo emitido pela administração regional de saúde competente.
- 5- As faltas por casamento serão comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias.
- 6- A empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, salvo nos casos em que, pela natureza específica da falta, tal não seja possível ou exigível.

- 7- As faltas tornam-se injustificadas, no todo ou em parte, se o trabalhador, quando solicitado, não fizer prova dos factos invocados e do tempo em causa, tendo condições para o fazer.

Cláusula 59.^a

Impedimentos prolongados

- 1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por serviço militar, por doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 1 mês, ficam suspensos os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, salvo nas situações em que este AE ou a lei disponham em sentido contrário.
- 2- Sem prejuízo do disposto nos n.º 10 e 11 do anexo II, ao trabalhador ser-lhe-á atribuída a categoria e demais regalias que lhe caberiam se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.
- 3- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, mantendo o trabalhador direito ao lugar com a categoria e regalias que lhe estavam a ser atribuídas e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.
- 4- O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de 1 mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.
- 5- O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.
- 6- O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores admitidos a prazo certo, em relação aos quais o contrato caduca nos termos legais.

Cláusula 60.^a

Regresso do trabalhador

Terminado o impedimento a que se refere a cláusula anterior o trabalhador deve, dentro de 5 dias úteis, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

CAPÍTULO VIII

Cessaçãõ do contrato de trabalho

Cláusula 61.^a

Causas de cessaçãõ do contrato

O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Rescisãõ de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;

- c) Denúncia unilateral por parte do trabalhador;
- d) Caducidade.

Cláusula 62.^a

Cessação por mútuo acordo

- 1- É sempre lícito às partes fazerem cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não.
- 2- A cessação por mútuo acordo deve constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.
- 3- Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes desde que não contrariem o Código do Trabalho.
- 4- São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.
- 5- No prazo de 7 dias a contar da data da assinatura do documento referido nos números anteriores, o trabalhador poderá revogá-lo, reassumindo o exercício do seu cargo.
- 6- No caso de exercer o direito no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tenha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coação da outra parte.

Cláusula 63.^a

Rescisão com justa causa

- 1- Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode pôr imediatamente termo ao contrato, quer este tenha prazo ou não, comunicando por escrito à outra essa vontade por forma inequívoca.
- 2- A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a sua comunicação chegue ao conhecimento do destinatário, salvo se outra coisa for então acordada por escrito.
- 3- Só serão atendidos para fundamentar a rescisão os factos e circunstâncias invocados na comunicação referida no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 64.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal

Constituem justa causa para a entidade patronal rescindir o contrato, nos termos da cláusula anterior, entre outros, os seguintes factos:

- a) A desobediência grave ou ilegítima e reiterada às ordens da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos;

- b) A provocação repetida de conflitos com os seus companheiros ou o abuso de autoridade para com os seus subordinados;
- c) A lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- d) 8 faltas seguidas ou 15 interpoladas sem justificação em cada ano civil, salvo disposição mais favorável;
- e) Falsas declarações relativamente à justificação de faltas.

Cláusula 65.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador

- 1- Constituem causa para o trabalhador rescindir o contrato, entre outros, os seguintes factos:
 - a) A necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
 - b) A falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
 - c) A violação culposa das garantias legais ou convencionais;
 - d) A falta culposa de condições de higiene, segurança, moralidade e disciplina de trabalho;
 - e) A lesão culposa dos interesses morais e patrimoniais do trabalhador;
 - f) A ofensa grave à honra e dignidade do trabalhador, sua integridade física e moral, e liberdade, quer por parte da entidade patronal, quer por parte dos superiores hierárquicos daquele;
 - g) A conduta intencional da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato;
 - h) Em geral, qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe, nomeadamente a falta de cumprimento dos deveres previstos nas cláusulas 15.^a e 17.^a;
 - i) A aplicação de sanção abusiva.
- 2- Quando da invocação de justa causa de despedimento nos termos desta cláusula, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal, por carta registada com aviso de receção, os motivos invocados da justa causa.
- 3- É nula e de nenhum efeito a rescisão do contrato de trabalho com justa causa por parte do trabalhador, se não for observado o disposto no número anterior.

Cláusula 66.^a

Proibição de despedimentos sem justa causa

Não haverá despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos e ideológicos.

Cláusula 67.^a

Inexistência de justa causa

- 1- A verificação da justa causa depende sempre do procedimento disciplinar, nos termos da cláusula 97.^a.
- 2- A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.
- 3- O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respetivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.
- 4- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade prevista na cláusula 69.^a.
- 5- Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.
- 6- Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar atos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando ocorrer desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

Cláusula 68.^a

Rescisão com responsabilidade da entidade patronal

- 1- A rescisão com justa causa do contrato pelo trabalhador dá-lhe o direito a ser indemnizado pela entidade patronal sempre que o fundamento da rescisão implique responsabilidade para esta.
- 2- A indemnização pelos danos ocasionados pelo rompimento do contrato será calculada nos termos da cláusula seguinte.
- 3- Os outros danos, nomeadamente os morais, serão indemnizados nos termos gerais de direito.
- 4- O disposto nos números anteriores não prejudica o exercício da ação penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 69.^a

Indemnização por rescisão com justa causa pelo trabalhador

- 1- Os trabalhadores que rescindam o contrato com justa causa, com exceção do previsto na alínea

- a) do n.º 1 da cláusula 65.^a, terão direito a receber uma indemnização equivalente a:
- a) 1 mês de ordenado por cada ano completo de serviço, se o trabalhador tiver até 10 anos de antiguidade, no mínimo de 6 meses;
 - b) Mês e meio de ordenado por cada ano completo de serviço, se o trabalhador tiver 10 ou mais, mas menos de 15 anos de antiguidade;
 - c) 2 meses de ordenado por cada ano completo de serviço, se o trabalhador tiver 15 ou mais anos de antiguidade.
- 2- Para o efeito do disposto nesta cláusula, qualquer fração de ano de trabalho conta-se sempre como 1 ano completo.

Cláusula 70.^a

Falência da empresa

- 1- A declaração judicial de falência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.
- 2- O administrador da falência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.
- 3- Quando da cessação do contrato de trabalho por motivo de falência, os trabalhadores têm direito às indemnizações previstas na cláusula 69.^a deste AE.

Cláusula 71.^a

Cessaçãõ do contrato por caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo regulado;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade patronal o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou por invalidez.

CAPÍTULO IX

Trabalho de mulheres

Maternidade, paternidade e menores

Cláusula 72.^a

Trabalho feminino, maternidade e paternidade

- 1- Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem esforço físico que, de qualquer modo, possa prejudicar o estado da trabalhadora, nomeadamente baixar-se e levantar-se constantemente, pegar em

pesos, trepidação e outras, contacto com substâncias tóxicas ou trabalhos em posições incómodas, serão transferidas, a seu pedido e a conselho médico, para trabalho no qual não sejam prejudicadas, quer profissionalmente, quer monetariamente, e sempre de comum acordo com a trabalhadora.

- 2- A empresa afixará em local apropriado a informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de maternidade e paternidade, bem como de trabalho feminino.
- 3- Os trabalhadores, para além do previsto na legislação em vigor, terão ainda direito a quaisquer outras regalias concedidas neste AE.
- 4- A empresa atribuirá às mães trabalhadoras, para despesas em infantários ou em jardins de infância, se devidamente comprovadas, um subsídio no valor de 11,5 % da remuneração base mensal estabelecida para o oficial de 1.ª, escalão J, da tabela A.
- 5- Dispensa, quando pedida, de comparência ao trabalho, até 2 dias por mês, durante o período menstrual. Estes dias, quando devidamente justificados pelo médico, não deverão ser-lhes descontados no vencimento

Cláusula 73.ª

Trabalho de menores

- 1- A empresa assegurará o cumprimento de toda a matéria relativa ao trabalho de menores prevista em legislação geral e especial, nomeadamente no que se refere à celebração do contrato, condições de trabalho, formação, garantias e direitos.
- 2- A empresa afixará em local apropriado a informação relativa à legislação sobre trabalho de menores.

CAPÍTULO X

Assistência social

Cláusula 74.ª

Princípio geral

A empresa e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este acordo contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abrangem, nos termos dos respetivos regulamentos.

Cláusula 75.ª

Assistência na doença

- 1- A entidade patronal obriga-se a garantir aos trabalhadores os seguintes benefícios:
 - a) Verificada baixa por doença e durante o máximo de 130 dias por ano, incluindo sábados, domingos e feriados, a empresa pagará aos trabalhadores a diferença entre a retribuição líquida (neste caso, remuneração base mais subsídio de turnos) auferida à data da baixa e o

subsídio da respetiva Segurança Social, desde que estes tenham um mínimo de 70 dias de trabalho nos 12 meses anteriores à baixa, ou por decisão de uma comissão constituída por um representante das ERCT, pelo diretor de pessoal ou seu representante, se não tiver atingido aquele mínimo de 70 dias de trabalho. Sempre que a entidade patronal considere que a baixa foi provocada por má intenção do trabalhador, compete-lhe comprovar tal facto junto das ERCT. Nesta situação, o trabalhador só terá direito ao subsídio da Segurança Social;

- b) Manter, atualizado o vencimento do trabalhador durante a situação de baixa, de acordo com as revisões salariais ou promoções que se verifiquem durante essa situação, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 10 e 11 do anexo II;
 - c) Assegurar o pagamento da assistência medicamentosa, na parte não paga pelas instituições de Segurança Social, a partir de 1,5 EUR. A comparticipação determina-se na totalidade das despesas feitas pelo trabalhador na situação clínica que deu origem às mesmas. Desde que a despesa suportada pelo trabalhador ultrapasse os 1,5 EUR, a empresa pagá-la-á na sua totalidade;
 - d) As despesas referidas na alínea anterior são as emergentes de prescrição médica, determinando-se o subsídio a pagar pela empresa tomando como base as tabelas da Segurança Social;
- 2- Desde que as circunstâncias o justifiquem, as ERCT poderão determinar a não aplicação, total ou parcial, do disposto na alínea c).
 - 3- Quanto a outros aparelhos de correção, a Direção de Recursos Humanos e as ERCT analisarão cada situação, aplicando o regime previsto nas alíneas c) e d) do número anterior, ou, considerando-as excecionais, submeterá as mesmas à decisão da entidade patronal para efeitos de fixação do respetivo quantitativo.
 - 4- O direito reconhecido na alínea a) do n.º 1 só produzirá efeitos desde que a baixa seja atestada pela Segurança Social e desde que a ausência seja comunicada nos termos do n.º 3 da cláusula 58.^a.
 - 5- A empresa adiantará, no período normal de pagamento aos trabalhadores, a totalidade das remunerações no caso de acidente de trabalho ou baixa por doença, cabendo-lhe depois o reembolso dos subsídios da Segurança Social e da entidade seguradora.
 - 6- No caso de baixa por doença, o adiantamento a que se refere o n.º 5 desta cláusula só se efetivará se a empresa tiver prova bastante da baixa por parte da Segurança Social.

Cláusula 76.^a

Casos de redução de capacidade de trabalho

- 1- Em caso de incapacidade parcial permanente para o trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão do trabalhador para função compatível com a desvalorização verificada.
- 2- Se a remuneração da nova função, acrescida de pensão por incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa, a empresa pagará a diferença.

- 3- Se a reconversão não for possível, a empresa suportará a diferença entre a remuneração auferida à data da baixa e a soma das pensões que, em consequência do acidente ou doença, sejam atribuídas ao trabalhador sinistrado, podendo este encargo ser transferido para companhia de seguros autorizada a exercer a atividade em Portugal.
- 4- Não havendo lugar à reconversão nos termos do número anterior ou verificando-se o estabelecido no n.º 1, o trabalhador manterá o direito às promoções obrigatórias e a todas as regalias concedidas por este acordo.
- 5- Em quaisquer das situações referidas, os complementos estabelecidos serão devidos a partir da data da declaração oficial da incapacidade.
- 6- No caso de incapacidade absoluta temporária resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida à data da baixa e a indemnização legal que ao trabalhador seja devida, podendo este encargo ser transferido para companhia de seguros autorizada a exercer a atividade em Portugal.
- 7- Ao trabalhador incapacitado será ainda aplicado, na parte compatível, o regime previsto no *Código do Trabalho*.

Cláusula 77.^a

Reformas

- 1- A empresa obriga-se a pagar um complemento de reforma igual à diferença entre a pensão de reforma e 1,3 vezes o ordenado mínimo nacional.
- 2- A empresa poderá discutir com os órgãos representativos dos trabalhadores o conteúdo desta cláusula, desde que invoque dificuldades económico-financeiras graves.
- 3- A todos os trabalhadores que cessem o seu contrato de trabalho com a Empresa por razões de reforma por velhice ou por invalidez, será atribuída uma compensação monetária de 10 % da sua retribuição normal mensal (remuneração base + anuidades), auferida durante os últimos doze meses de contrato. Este pagamento será efetuado aquando do acerto de contas com a Empresa.

CAPÍTULO XI

Formação profissional

Cláusula 78.^a

Princípios gerais

Para além do regime previsto no *Código do Trabalho* sobre formação profissional, a empresa obriga-se a:

- 1- Incrementar a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o seu desenvolvimento integral nos aspetos profissional e social, numa perspetiva de formação permanente.
- 2- A formação é aberta a todos os trabalhadores e de acesso não seletivo.

- 3- As ações de formação agrupam-se em 2 sectores objetivos: a formação técnico-profissional e a formação geral.
- 4- O tempo despendido pelos trabalhadores em ações de formação técnico-profissional deverá ser efetuado no período correspondente ao seu horário normal de trabalho. A empresa compromete-se a evitar, tanto quanto possível, a ultrapassagem desse período, não havendo nunca, todavia, o pagamento de qualquer retribuição suplementar.
- 5- A empresa aplicará a legislação em vigor relativamente à planificação, programação e tempos de formação.

Cláusula 79.^a

Formação técnico-profissional

- 1- A formação técnico-profissional visa a preparação do trabalhador para a resolução dos problemas decorrentes das diversas situações profissionais concretas que se deparam aos trabalhadores no desempenho da sua função.
- 2- A formação técnico-profissional reveste dois aspetos:
 - a) Funcional, orientada no sentido de preparar cada trabalhador para uma integração total e dinâmica na situação profissional em que se encontra;
 - b) Projetiva, no sentido da sua preparação para uma correta progressão profissional.
- 3- Nenhum trabalhador se pode escusar às ações de formação técnico-profissional, de aspeto funcional, que lhe forem designadas.
- 4- A empresa promoverá ações de formação no interior e no exterior da empresa, no país e no estrangeiro, e facilitará contactos com outras empresas e organizações, a fim de possibilitar a realização de especializações, visitas de estudo ou estágios que concorram para a valorização dos seus trabalhadores.

Cláusula 80.^a

Utilização de trabalhadores como monitores temporários de formação

- 1- Os trabalhadores podem desempenhar funções de monitor em ações de formação, quando para elas solicitados e desde que deem o seu acordo.
- 2- As hierarquias facilitarão a cedência dos trabalhadores que vierem a ser requisitados como monitores temporários de formação.
- 3- Enquanto monitores, os trabalhadores dependem hierárquica e funcionalmente do órgão da empresa responsável pelas ações de formação.
- 4- A atividade dos trabalhadores como monitores de formação pode envolver os seguintes aspetos:
 - a) Elaboração do módulo de formação, ou seja, a planificação, organização e descrição das matérias e assuntos tratados numa ação concreta de formação;

- b) Docência do módulo de formação, isto é, a aplicação prática e ensino direto a partir dos instrumentos disponíveis.

Cláusula 81.^a

Trabalhador-estudante / Formação geral

- 1- A formação geral visa o aumento do nível de habilitações e de conhecimentos gerais dos trabalhadores.
- 2- A empresa apoia e incentiva as iniciativas dos trabalhadores nesse sentido, através de participações nas despesas efetuadas e da concessão de facilidades, em tempo.
- 3- A obtenção de quaisquer graus académicos não implica, obrigatoriamente, alteração da situação profissional dos trabalhadores, embora lhes abra a possibilidade de acesso, dentro das normas gerais em vigor na empresa, a níveis de responsabilidade mais elevados em que essas qualificações possam ser aproveitadas.
- 4- Em tudo o mais será aplicável a legislação em vigor relativa ao trabalhador-estudante.
- 5- A empresa afixará em local apropriado a legislação concernente aos trabalhadores-estudantes.

Cláusula 82.^a

Concessão de bolsas de estudo

- 1- Os trabalhadores-estudantes que frequentem cursos secundários terão direito a uma bolsa de estudo, nos termos do regulamento.
- 2- Os trabalhadores-estudantes que frequentem cursos complementares, médios ou superiores terão direito a uma bolsa de estudo desde que esses cursos tenham interesse direto para a empresa. As condições para a atribuição de bolsas, assim como a listagem dos cursos, são as constantes do regulamento.

Cláusula 82.^a - A

Montantes de bolsas de estudo

A todos os trabalhadores-estudantes, bem como a todos os trabalhadores que frequentem cursos técnico-profissionais, desde que o curso seja considerado relevante para a empresa, terão direito à atribuição de uma bolsa de estudo ou participação na ação a frequentar.

- 1- Trabalhadores-estudantes: a bolsa de estudo, de atribuição trimestral, vence-se no final de cada trimestre do respetivo ano letivo, e terá os seguintes valores:
 - a) 50 EUR do 7.º ao 9.º ano de escolaridade;
 - b) 60 EUR do 10.º ao 12.º ano de escolaridade;
 - c) 70 EUR para escolaridade superior ao 12.º ano ou ensino superior.

- 2- Cursos Técnico-profissionais: a bolsa de estudo ou participação nos seguintes termos: será apreciada de acordo com o seu custo total e relacionada com os parâmetros referidos no número anterior e, após aprovação da empresa, será paga contra a prova de inscrição.

CAPÍTULO XII

Serviço social de trabalho

Cláusula 83.^a

Atividade social da empresa

- 1- A empresa obriga-se a envidar esforços, através dos serviços da direção de pessoal, com objetivo da melhoria das condições sócio laborais, bem como a participar na prevenção e resolução das disfunções sociais decorrentes.
- 2- Na prossecução da atividade social da empresa, a direção de pessoal agirá em colaboração com os órgãos competentes da empresa, com a CSHST e com as ERCT, procurando, sempre que se justifique, a efetiva participação dos trabalhadores.
- 3- As entidades referidas no item anterior procurarão, no seu conjunto, contribuir para a formulação da política social da empresa.

Cláusula 84.^a

Seguro complementar de assistência social

- 1- A empresa, no prosseguimento da sua política social, estabelecerá um acordo com uma companhia de seguros para a criação de um sistema de complementaridade de assistência social relativamente a morte, invalidez permanente, assistência na doença e parto.
- 2- Este sistema é de carácter voluntário, pelo que implica a adesão dos trabalhadores que dele beneficiarão enquanto trabalhadores no ativo.
- 3- A empresa providenciará a sua cobertura financeira. Todavia, este sistema vigorará enquanto a sua situação económico-financeira o permitir. Caso contrário, a empresa justificará a sua suspensão junto das ERCT, para, em conjunto, decidirem a solução mais adequada à resolução da situação.
- 4- As garantias e valores a que se refere esta cláusula são as constantes no Anexo VI.

Cláusula 85.^a

Refeitório

- 1- A empresa garante a todos os trabalhadores o direito a uma refeição gratuita diária.
- 2- Por cada presença na madrugada será atribuído um subsídio de refeição no valor de 3,59 EUR, com indexação anual à tabela salarial.

CAPÍTULO XIII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 86.^a

Princípios gerais

- 1- A empresa garantirá a todos os trabalhadores uma constante e atualizada política de segurança, higiene e saúde no trabalho, através de toda a legislação aplicável, por meio do serviço médico do trabalho, do seu manual de segurança, higiene e saúde e da comissão para SHST.
- 2- O manual estabelece os princípios, as competências e atribuições, bem como as normas internas inerentes a todas as matérias vertidas em termos de aplicação.
- 3- O serviço médico do trabalho terá a organização e funcionará de acordo com as disposições legais.
- 4- A comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho será paritária e regulamentada de acordo com o anexo V, sem prejuízo da legislação aplicável.
- 5- Do relatório anual do técnico de segurança serão enviadas cópias aos sindicatos signatários deste AE.

CAPÍTULO XIV

Comissão de trabalhadores

Cláusula 87.^a

Princípios gerais

A forma de eleição da comissão de trabalhadores, duração do mandato, composição, direitos e atribuições são determinados nos termos da Lei.

CAPÍTULO XV

Atividade sindical na empresa

Cláusula 88.^a

Princípios gerais

- 1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.
- 2- À entidade patronal é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 89.^a

Comunicação à entidade patronal

- 1- As direções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daqueles que integram comissões sindicais da empresa.
- 2- O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 90.^a

Organização sindical na empresa

- 1- Os delegados sindicais são os representantes do sindicato junto dos trabalhadores filiados no mesmo sindicato.
- 2- A comissão sindical na empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.
- 3- A comissão intersindical (CIE) é a organização dos delegados sindicais das diversas comissões sindicais na empresa.

Cláusula 91.^a

Garantia dos dirigentes sindicais

- 1- As faltas dadas pelos membros dos corpos gerentes das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos o de remuneração, como tempo de serviço efetivo.
- 2- Para o exercício das suas funções, cada membro da direção beneficia do crédito de 4 dias por mês, mantendo o direito à remuneração.
- 3- A direção interessada deverá comunicar com 1 dia de antecedência as datas e o número de dias de que os membros dos corpos gerentes necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos 2 dias imediatos ao primeiro dia em que faltaram.
- 4- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo.
- 5- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser objeto de discriminação, face aos demais trabalhadores, em consequência do exercício da atividade sindical, nomeadamente quanto a promoção profissional e salarial.
- 6- O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de 5 anos, presume-se feito sem justa causa.
- 7- Aos dirigentes sindicais ou seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso às instalações da empresa e às reuniões de trabalhadores para o exercício das suas funções.

Cláusula 92.^a

Direitos e deveres dos delegados sindicais

- 1- O número de delegados sindicais na empresa é calculado na base de um delegado para 50 trabalhadores.
- 2- O arredondamento do cálculo referido no número anterior é feito por excesso.
- 3- Ao conjunto de delegados sindicais é atribuído, para exercício das suas funções, um crédito anual de horas proporcional ao número de trabalhadores da empresa, calculado de acordo com a seguinte regra: 5 horas por cada trabalhador.
- 4- As faltas dadas pelos delegados sindicais para o desempenho das suas funções, para além do crédito de horas previsto nesta cláusula, consideram-se faltas justificadas e contam-se para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efetivo.
- 5- Os delegados sindicais não podem ser transferidos do seu local de trabalho sem o acordo e sem o prévio conhecimento da direção do sindicato respetivo.
- 6- Compete aos delegados sindicais:
 - a) Depois de mandatados pela comissão intersindical da empresa, obter esclarecimentos ou verificar, diretamente, todos e quaisquer factos que se repercutam sobre os trabalhadores, quer sob o ponto de vista económico, quer sob o das suas condições de trabalho ou quaisquer outros assuntos de carácter socioprofissional;
 - b) Acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;
 - c) Verificar o cumprimento dos programas de aprendizagem;
 - d) Desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas neste acordo, com observância dos preceitos nele estabelecidos.
- 7- Para o desempenho das suas funções, poderá a comissão intersindical circular livremente no interior da empresa, com salvaguarda das normas já estabelecidas.
- 8- Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, salvo casos excecionais, da laboração normal da empresa. O local ou locais de afixação serão reservados pela empresa de acordo com os delegados sindicais.
- 9- Aplica-se aos delegados sindicais o regime previsto nos n.ºs 5 e 6 da cláusula anterior.

Cláusula 93.^a

Reuniões dos trabalhadores na empresa

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

- 2- Os trabalhadores têm direito de se reunir durante o horário normal de trabalho, até um máximo de 15 horas por ano, por cada confederação e comissão de trabalhadores, que se consideram, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente, a determinar pela empresa e pelas ERCT.
- 3- As reuniões referidas no número anterior poderão ser convocadas pelas confederações sindicais, pela comissão sindical, pela comissão intersindical, ou ainda, pelo menos, por um terço dos trabalhadores.
- 4- Os promotores das reuniões referidas nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula são obrigados a avisar a entidade patronal, com a antecedência mínima de 12 horas, do momento em que pretendem efetuá-las. Em casos excecionais, devidamente justificados, as reuniões previstas no n.º 2 podem ser realizadas com prejuízo do prazo de aviso acima referido devendo, no entanto, este ser feito logo que possível.

Cláusula 94.^a

Reuniões com a entidade patronal

- 1- A comissão intersindical da empresa reúne com a entidade patronal sempre que uma ou outra das partes o julgar conveniente.
- 2- A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões serão comunicados à outra parte com a antecedência mínima de 72 horas, salvo os casos que, pela sua urgência, não permitam tal aviso. A realização da reunião e a ordem de trabalhos serão comunicadas a todos os trabalhadores.
- 3- Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos na empresa.
- 4- O tempo despendido nas reuniões convocadas pela entidade patronal não pode ser considerado no n.º 3 da cláusula 92.^a, sendo porém contado para todos os efeitos como tempo efetivo, não implicando perda de retribuição.
- 5- O tempo despendido nos plenários julgados convenientes pela comissão intersindical e relacionados com assuntos respeitantes a reuniões convocadas pela entidade patronal não é considerado para o efeito do disposto do n.º 2 da cláusula anterior, sendo, porém, contado para todos os efeitos como tempo efetivo.
- 6- Os dirigentes sindicais ou seus representantes devidamente credenciados poderão participar nestas reuniões na qualidade de assessores, quando a comissão intersindical da empresa o achar necessário.

Cláusula 95.^a

Cedência de instalações

A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa que seja apropriado ao exercício das suas funções.

CAPÍTULO XVI

Regime disciplinar

Cláusula 96.^a

Sanções disciplinares

- 1- As infrações disciplinares serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:
 - a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
 - b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
 - c) Suspensão com perda de retribuição;
 - d) Rescisão com justa causa.
- 2- Para efeito da graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infração e ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infração.
- 3- A suspensão de trabalho não pode exceder, por cada infração, 6 dias consecutivos e, em cada ano civil, o total de 30 dias.
- 4- A empresa deverá comunicar aos delegados sindicais e ao sindicato representativo do trabalhador visado, no prazo máximo de 5 dias:
 - a) A penalidade que aplicou;
 - b) Os motivos que a determinaram.

Cláusula 97.^a

Exercício da ação disciplinar

- 1- Nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e sem possibilitar a este os mais amplos meios de defesa.
- 2- A aplicação de alguma das sanções previstas nas alíneas b), c) e d) do n.º 1 da cláusula anterior só poderá efetivar-se após procedimento disciplinar, reduzido a escrito e nos termos da lei e dos números seguintes.
- 3- O início do procedimento disciplinar só poderá exercer-se até 60 dias depois da data em que a entidade patronal ou outro superior hierárquico com competência disciplinar tiver conhecimento da infração.
- 4- Nos casos de procedimento disciplinar ao trabalhador arguido e aos delegados sindicais será comunicada, por escrito, a nota de culpa, à qual o trabalhador poderá responder, também por escrito e no prazo de 15 dias de calendário, indicando testemunhas, documentos ou outras provas que quiser apresentar.
- 5- A empresa deverá decidir no prazo de 15 dias de calendário contados a partir da entrega da defesa do trabalhador.
- 6- A execução da sanção terá lugar nos 30 dias de presença do trabalhador subsequentes à data da comunicação da decisão, ou, se as partes acordarem, nos três meses subsequentes à decisão.

- 7- Após a entrega da resposta à nota de culpa ou decorrido o prazo para tal, o processo disciplinar deverá ser facultado, por fotocópia e quando solicitado, ao contencioso do sindicato e aos delegados sindicais, para consulta.
- 8- Qualquer sanção disciplinar aplicada sem observância do disposto nos números anteriores é nula e de nenhum efeito.

Cláusula 98.^a

Relevação das sanções disciplinares

É estritamente proibido à entidade patronal invocar, para qualquer efeito, sanções já aplicadas há mais de cinco anos sem que se lhe tenham seguido outras sanções.

CAPÍTULO XVII

Prémios e incentivos

Cláusula 99.^a

Prémios e incentivos sobre as vendas

- a) A todos os trabalhadores da Empresa serão atribuídos prémios em função dos resultados operacionais sobre vendas respeitantes ao ano anterior.
- b) Estes prémios serão atribuídos de acordo com a seguinte tabela:

% Resultado operacional s/vendas (*)	Prémio (em % do salário)
3,9%	1,9%
4,4%	2,6%
4,8%	3,1%
5,0%	3,7%
5,3%	4,2%
5,8%	4,7%
6,0%	5,2%
6,5%	5,7%
6,7%	6,7%
7,1%	7,1%

% Resultado operacional s/vendas (*)	Prémio (em % do salário)
7,6%	8,1%
8,0%	8,5%
8,5%	9,0%
9,0%	9,5%
9,5%	10,0%
10,0%	10,5%

- c) O prémio incidirá sobre a retribuição base + anuidades, acumuladas ambas em 31 de dezembro.
- d) Os prémios resultantes serão pagos em fevereiro do ano seguinte àquele a que respeitam e após o encerramento das respetivas contas.
- e) Estes prémios são autónomos das remunerações.
- f) Os trabalhadores e seus representantes serão informados trimestralmente da progressão dos resultados, bem como dos planos de ação implementados para que sejam alcançados os objetivos da Empresa.
- g) O prémio, nos termos da alínea c), será afetado pelos níveis de assiduidade nos termos previstos no item 3 (nível de assiduidade) e Quadro III, ambos do anexo IV.

(*) Entende-se como resultado operacional os resultados líquidos deduzidos de:

- . imposto sobre lucros;
- . juros pagos e recebidos.

Cláusula 100.^a

Prémio de mérito

Será atribuído aos trabalhadores da General Cable CelCat um prémio de mérito, de acordo com a sua avaliação de desempenho e o respetivo nível de assiduidade, conforme está definido no anexo IV.

- a) O prémio relativo a cada trabalhador será calculado de acordo com a sua remuneração e ponderado pelos respetivos níveis de desempenho e de assiduidade, de acordo com a seguinte fórmula:

$$PM = S. [D(1...6) - A(1...5)]$$

onde:

PM = prémio de mérito;

S = salário base do trabalhador;

D = nível de desempenho:

D6 = 10 %;

D5 = 8 %;

D4 = 6 %;

D3 = 4 %;

D2 = 2 %;

D1 = 0 %;

A = nível de assiduidade:

A5 = 0 %;

A4 = 2 %;

A3 = 4 %;

A2 = 6 %;

A1 = 8 % ou 10 % (*).

(* Se conjugado com D6.

CAPÍTULO XVIII

Comissão paritária

Cláusula 101.^a

Interpretação, integração e resolução de conflitos

- 1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta de 6 membros, 3 em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições deste acordo e integrar os casos omissos. Poderão ser nomeados 6 membros suplentes.
- 2- Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores, até ao máximo de três.
- 3- Para efeito da respetiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério do Trabalho e Segurança Social, no prazo de 30 dias após a publicação deste acordo, a identificação dos seus representantes.
- 4- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.
- 5- Cada uma das partes dispõe de 1 voto.
- 6- No funcionamento da comissão paritária observam-se as seguintes regras:
- 7- Sempre que uma das partes pretender a reunião da comissão, comunicará à outra parte, com a antecedência mínima de 2 dias, com indicação expressa do dia, hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a tratar;
- 8- A direção dos trabalhos competirá alternadamente a representantes de uma e de outra parte;

- 9- Salvo deliberação que admita prorrogação, não poderão ser convocadas mais de duas reuniões, nem ocupados mais de 15 dias com o tratamento de um mesmo assunto;
- 10- As resoluções serão tomadas por acordo das partes, sendo enviadas ao respetivo Ministério, para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*;
- 11- Essas resoluções, uma vez publicadas, tendo natureza meramente interpretativa, terão efeito a partir da data da entrada em vigor do presente acordo, tendo natureza integradora dos casos omissos, terão efeito 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO XIX

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 102.^a

Garantia da manutenção de regalias anteriores

- 1- Da aplicação do presente acordo não poderá resultar baixa de categoria ou classe e, bem assim, diminuição de retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter permanente e extra-contratual existentes à data da sua entrada em vigor.
- 2- Para todos os efeitos não previstos no número anterior, entende-se o presente acordo como globalmente mais favorável.

Cláusula 103.^a

Regimes anteriores

A entrada em vigor do presente acordo de empresa altera o acordo de empresa publicado no [BTE n.º 30, da 1.ª Série de 15/08/2009](#).

ANEXO I

Tabela salarial

(a vigorar de 01-01-2013 a 31-12-2013)

Escalões	Categorias	Classe	Tabela A	Tabela B
C	Diretor de serviço Técnico-adjunto de direção	-	2.241,00	2.386,00
D	Chefe de departamento Chefe de sector fabril Técnico de departamento	-	1.951,00	2.080,00
E	Chefe de serviço Técnico de serviço	-	1.671,00	1.779,00

Escalões	Categorias	Classe	Tabela A	Tabela B	
	Programador-analista				
F	Chefe de secção				
	Desenhador projectista				
	Técnico auxiliar diplomado	-	1.416,50	1.507,50	
	Técnico de serviço social				
	Programador de aplicação	Até um ano	1.116,50	1.189,50	
		Até dois anos	1.195,00	1.272,00	
		Mais de dois anos	1.416,50	1.507,50	
G	Encarregado geral de manutenção				
	Encarregado geral de produção		1.302,50	1.387,50	
	Encarregado-chefe				
H	Enfermeiro do trabalho				
	Encarregado de oficina de electricidade				
	Encarregado de oficina de serralharia				
	Técnico administrativo principal		1.218,50	1.298,00	
	Técnico fabril principal				
	Operador de sistemas				
	Técnico de electrónica				
I	Encarregado de armazém				
	Encarregado de produção				
	Encarregado de cantina		1.152,50	1.227,50	
	Encarregado de sector				
	Encarregado de vigilância				
J	Técnico estagiário diplomado				
	Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira				
	Escriturário-secretário		1.115,50	1.185,50	
	Caixa				
	Promotor de vendas	Oficial de 3. ^a	967,50	1.031,00	
	Operador de informática	Oficial de 2. ^a	1.046,50	1.114,00	
	Operador de registo de dados	Oficial de 1. ^a	1.115,50	1.185,50	
	Eletromecânico de instrumentos de medida e controlo industrial	Praticante do 1.º ano		724,50	770,00
		Praticante do 2.º ano		775,50	827,00
		Pre-oficial do 1.º ano		967,50	1.031,00
Pré-oficial do 2.º ano			1.044,50	1.114,00	
Oficial			1.115,50	1.185,50	

Escalões	Categorias	Classe	Tabela A	Tabela B
	Desenhador	Tirocinante do 1.º ano	724,50	770,00
		Tirocinante do 2.º ano	775,50	827,00
		Até 3 anos	967,50	1.031,00
		Mais de 3 anos	1.044,50	1.114,00
		Mais de 5 anos	1.115,50	1.185,50
	Agente de gestão de materiais	Estagiário do 1.º ano	724,50	770,00
	Agente de métodos	Estagiário do 2.º ano	775,50	827,00
	Analista de ensaios físico-químicos	Estagiário do 3.º ano	845,00	901,00
	Escriturário	Oficial de 3.ª	967,50	1.031,00
	Planificador	Oficial de 2.ª	1.044,50	1.114,00
	Programador de produção	Oficial de 1.ª	1.115,50	1.185,50
	Técnico de ensaios eléctricos			
	Técnico de qualidade			
	L	Canalizador	Praticante do 1.º ano	724,50
Controlador qualificado de manutenção		Praticante do 2.º ano	775,50	827,00
Electricista-bobinador		Pre-oficial do 1.º ano	861,50	916,00
Electromecânico de manutenção industrial		Pre-oficial do 2.º ano	931,00	990,00
Frezador mecânico		Oficial	1.046,50	1.114,00
Oficial qualificado de construção civil				
Operador principal				
Soldador				
Serralheiro mecânico				
Serralheiro civil				
Torneiro mecânico				
Cobrador				
Conferente		-		
Encarregado de limpeza			1.046,50	1.114,00
Operador administrativo (Qualificado)				
Fogueiro	Estagiário	861,50	916,00	
	Fogueiro de 2.ª	931,00	990,00	
	Fogueiro de 1.ª	1.046,50	1.114,00	
	Cableador metalúrgico			
	Carpinteiro de bobinas			
	Condutor de maq. ou apar. de elevação e transporte			

Escalões	Categorias	Classe	Tabela A	Tabela B
M	controlador			
	Controlador de segurança			
	Entregador de ferramentas, materiais ou produtos			
	Extrusador			
	Lubrificador			
	Operador administrativo			
	Operador de equipamentos de cura			
	Operador de maq. de armar/Blindar			
	Operador de maq. de ensaiar			
	Operador de maq. de bobinar			
	Operador de maq. de cortar	Praticante	725,00	770,00
	Operador de maq. de pintar	Oficial de 2. ^a	953,50	1.014,00
	Operador de maq. de torcer	Oficial de 1. ^a	1.013,75	1.077,00
	Operador de maq. de torner e roscar			
	Oper. de maq. de trançar fios metálicos			
	Pedreiro			
	Pesador			
	Pintor			
	Pintor de bobinas			
	Preparador-ens. de cond.e cabos elet.			
	Preparador de matérias-primas			
	Processador de compostos poliméricos			
	Retificador de feiras			
Reparador de cabos				
Trabalhador de armazém				
Trefilador				
Cozinheiro				
Telefonista				
	Controlador (Refeitório)			
	Motorista de ligeiros	-	1.013,50	1.077,00
	Porteiro ou Fiscal			
N	Controlador de embalagem	Oficial de 2	897,00	954,00
		Oficial de 1	953,50	1.013,00
	Empregado de refeitório			
	Guarda ou vigilante		953,50	1.013,00
	Operador de ensaios de cabos telefónicos	Oficial de 2	897,00	954,00

Escalões	Categorias	Classe	Tabela A	Tabela B
		Oficial de 1	953,50	1.013,00
	Contínuo	Ate 21 anos	717,00	764,00
		Mais de 21 anos	953,50	1.013,00
O	Auxiliar de ensaios de cabos telefónicos Operário não especializado		885,50	944,50
	Ajudante de cozinha		855,50	909,50
P	Auxiliar de controlo fabril Auxiliar de laboratório Embalador Operador de ens. elect. preliminares Preparador-ensaiador de cabos telefónicos	Praticante Oficial de 2 Oficial de 1	712,50 803,50 855,50	757,00 855,00 909,50

Aprendizes e paquetes

Idade de admissão				
16 anos			538,50	556,00
17 anos				

ANEXO II

Carreiras profissionais

- 1- Os trabalhadores com carreira profissional dos escalões P, M e L1 (preparador-ensaiador de condutores e cabos eléctricos) permanecerão um ano na classe de praticante e 3 anos na classe de 2.^a, findos os quais passarão automaticamente à classe de oficial de 1.^a.
- 2- O tempo de estagiário de fogueiro é de um ano a permanência em 2.^a é de dois anos.
- 3- O tempo de praticante dos escalões referidos no n.º 1 conta-se a partir do momento em que o trabalhador se fixou num determinado posto de trabalho.
 - 3.1- Nos casos em que, para uma correta adequação do trabalhador ao posto de trabalho ou por necessidade da empresa, não for possível a fixação do trabalhador até 3 meses após a sua admissão ou transferência, no caso de provir dos indiferenciados, o tempo de praticante conta-se, no máximo, a partir do 3.º mês, inclusive.
- 4- Os trabalhadores dos escalões L e J (desenhador) terão as carreiras e tempos de permanência indicados no anexo I «Tabelas salariais».

- 5- Os trabalhadores do escalão J (com exceção dos referidos em 4) terão, enquanto estagiários, os tempos indicados na respetiva classe. Quando oficiais, permanecerão 2 anos em cada uma das classes de 3.^a e 2.^a, findos os quais passarão automaticamente à classe de 1.^a
- 6- Os trabalhadores do escalão F (programador de aplicação) permanecerão em cada classe os tempos indicados no anexo I.
- 7- As promoções às classes imediatas de cada profissão estarão sujeitas aos condicionalismos previstos nos itens 12 e 13.
- 8- As carreiras de aprendizes e paquetes são as constantes no anexo I.
 - 8.1- Os trabalhadores admitidos com idades compreendidas entre os 14 e os 17 anos, inclusive, ingressarão nos quadros de aprendizes e paquetes;
 - 8.2- Quando atingirem os 18 anos, os aprendizes ingressarão na carreira profissional na qual fizeram a sua aprendizagem.

Os paquetes, não possuindo as habilitações literárias mínimas para ingressar na carreira de profissional de escritório, serão classificados como contínuos menores.
- 9- A aprendizagem ou tirocínio da profissão poderão ser realizadas dentro ou fora da empresa.
 - 9.1 Os trabalhadores que façam a aprendizagem ou tirocínio, total ou parcialmente, fora da General Cable CelCat, e que o provem, ficarão sujeitos a exame de admissão, ingressando automaticamente na categoria e classe a que tiverem direito.
- 10- Os trabalhadores menores do nível L habilitados com o curso de formação profissional e que não tenham exercido a profissão serão admitidos na categoria de pré-oficial do 1.º ano, exceto se não tiverem efetuado estágio escolar, quando obrigatório, caso em que estarão 6 meses como praticantes do 2.º ano.
 - 10.1- Estes períodos poderão ser reduzidos, conforme o resultado da prova profissional que o candidato prestar.
- 11- Os trabalhadores a admitir ingressarão na classe para a qual fizerem concurso.
- 12- Todos os tempos de permanência nas classes que neste anexo se mencionam devem entender-se como de «efetivo serviço», condição indispensável para que a promoção seja automática.
 - 12.1- Entende-se como «não efetivo serviço» um número de faltas superior a 20 % em relação ao período necessário para a promoção;
 - 12.2- No caso de não promoção, serão considerados sucessivos períodos de 1 ano, sendo reduzido para metade o limite de «não efetivo serviço» para cada um dos períodos de 1 ano que, para aquele cômputo, são considerados independentes;
 - 12.3- Não entram no cômputo de faltas, para efeitos do previsto no item 12.1, as ausências motivadas por parto, por acidente de trabalho, por doença profissional, por atividade sindical prolongada ou por serviço militar obrigatório;
 - 12.4- Para o cômputo de faltas referido no n.º 12.3, os 20 % ou os 10 %, consoante os casos, incidirão sobre o período em causa, deduzido dos períodos relativos às situações excecionadas.
- 13- A promoção automática à classe mais elevada, em qualquer profissão, não se efetivará no caso de ser apresentado relatório do superior ou superiores hierárquicos propondo a não promoção.

- 13.1- No caso de não ocorrer promoção, a situação será revista anualmente até se verificarem condições para a promoção, podendo, no entanto, esta ocorrer em qualquer momento, inclusivamente antes de decorrido o primeiro ano, desde que tenham desaparecido os fundamentos ou razões aduzidas para a não promoção.
- 14- Sempre que a promoção não se efetivar por força dos mecanismos previstos nos itens 12 e 13, poderá o trabalhador recorrer para uma comissão tripartida, integrada por elementos da empresa, da CIE e por um representante dos serviços competentes do respetivo Ministério.
- 15- Sempre que um trabalhador transitar para categoria de nível superior, o tempo de serviço prestado no anterior nível não conta para efeitos de promoção dentro das classes do novo nível.
- 15.1- A classe inicial dentro do nono nível será a que for acordada ou a que resultar das condições do enquadramento, nomeadamente as devidas a concurso.
- 16- O curso secundário ou equivalente é exigido para o preenchimento de vagas nas seguintes categorias profissionais, sem prejuízo do estabelecido no n.º 5 da cláusula 4.ª deste AE:
- Agente de gestão de materiais;
 - Agente de métodos;
 - Agente de publicidade;
 - Analista de ensaios físico-químicos;
 - Caixa;
 - Desenhador;
 - Desenhador projetista;
 - Encarregado;
 - Escriturário;
 - Operador de informática;
 - Operador principal;
 - Operador de sistemas;
 - Planificador;
 - Programador-analista;
 - Programador de aplicação;
 - Programador de produção;
 - Promotor de vendas;
 - Técnico de ensaios elétricos.
- 16.1- O acesso a escriturário-secretário só poderá ser efetuado por trabalhadores com a categoria de primeiro-escriturário ou desde que possuam curso apropriado.
- 16.2- Além das habilitações literárias previstas neste número, o operador principal terá de obter aproveitamento em curso de formação adequada.
- 17- Para as restantes profissões não previstas no item 16 são exigidas as habilitações mínimas legais.

ANEXO III

Definição de funções

Agente de gestão de materiais - Trabalhador que, através de fontes próprias de informação, procede à previsão e controle das existências dos materiais, seus prazos de aquisição e de consumo.

Agente de métodos - Trabalhador que estuda de maneira sistemática os métodos estabelecidos para a execução de um trabalho e procede à medida de tempos de execução, ritmo ou cadência de trabalho de determinadas tarefas.

Analista de ensaios físico-químicos - Trabalhador que efetua experiências, análises simples e ensaios químicos e físico-químicos tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas e produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

Auxiliar de controlo fabril - Trabalhador que, fundamentalmente, procede a registos, tratamento de dados e estatísticas simples de elementos colhidos nos gráficos de produção e ordens de fabrico.

Auxiliar de ensaios de cabos telefónicos - Trabalhador que procede à preparação do material para ensaio e executa ensaios elétricos simples, tais como ensaios de continuidade e medidas de resistência do isolamento.

Auxiliar de laboratório - Trabalhador que procede a limpezas no laboratório e auxilia os analistas na execução de experiências, análises e ensaios físicos e/ou químicos, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas acessórias.

Cableador metalúrgico - Trabalhador especializado em operar máquinas de cablear com berços e cabeças de compactar ou enfiar ou de berços basculantes ou de cabrestante móvel para cableagem de cabos de sectores ou de unidades.

Caixa - Trabalhador que no escritório tem a seu cargo, exclusiva ou predominantemente, o serviço de recebimentos, pagamentos, guarda de dinheiros e valores e elaboração de documentos relativos ao movimento nos mesmos serviços.

Canalizador - Trabalhador que corta, rosca e solda tubo e executa canalizações de água e vapor.

Chefe de departamento - Trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, as atividades que lhe são próprias, definidas no organigrama da empresa.

Chefe de secção - Trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais com atividades afins.

Chefe de sector fabril - Trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, as atividades de grupos profissionais, inclusive de engenharia, de categorias diferentes.

Chefe de serviço - Trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, as atividades que lhe são próprias definidas no organograma da empresa.

Condutor de máquinas ou aparelhos de elevação e transporte - Trabalhador especializado na condução de autos de transporte interno e/ou na operação de guinchos ou pontes rolantes.

Conferente - Trabalhador que verifica, controla e, eventualmente, regista a entrega e/ou saída de mercadorias em armazém.

Contínuo - 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.

Controlador - Trabalhador que controla as características de matérias-primas e de produtos ou seus componentes; verifica as condições de processo; compara umas e outras com as especificadas; procede aos respetivos registos e mantém em dia arquivos relativos ao sistema de garantia de qualidade; recolhe e prepara amostras para ensaios; procede à leitura de cartas de controlo e respetiva análise e registo.

Controlador de embalagem - Trabalhador que controla o movimento dos produtos com destino ao armazém de produtos fabricados.

Controlador qualificado de manutenção - É o trabalhador que, na manutenção, procede à recolha e análise de dados para efeito de manutenção condicionada e de certificação de aparelhos de controlo de qualidade em linha, testa as eventuais fissuras em equipamento de elevação e transporte, regista os gastos de energia e de água, elabora e controla as atividades de lubrificação do equipamento fabril e os mapas de trabalho do pessoal da manutenção, preenche a abertura e fecho de folhas de obras e controla as existências de peças de reserva, bem como outras tarefas semelhantes no âmbito do departamento da manutenção.

Controlador de segurança - Trabalhador que observa as instalações, equipamentos e máquinas em termos de segurança das mesmas e dos trabalhadores, regista anomalias e colabora em tudo o necessário, dentro das suas funções, com a comissão de higiene e segurança e as direções fabril e de pessoal.

Desenhador - Trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo, croquis), executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilidade e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimento de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efetua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projeto. Consulta o responsável pelo projeto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador projetista - Trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojetos e projetos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efetuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para o orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Diretor de serviço - Trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, as atividades que lhe são próprias definidas no organigrama da empresa.

Eletromecânico de manutenção industrial - Trabalhador que monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas e aparelhagem elétrica, de modo a garantir a continuidade operacional de uma unidade fabril. Guia frequentemente a sua atividade por desenhos, esquemas e outras especificações técnicas, que interpreta; ensaia os circuitos, máquinas ou aparelhagem nos regimes de funcionamento que forem determinados e procede à sua regulação e afinação; instala máquinas elétricas e respetivos circuitos e aparelhagem de alimentação, comando, medida, proteção e sinalização; determina as deficiências de instalação e de funcionamento, utilizando aparelhos de deteção e medida quando necessário; desmonta os componentes avariados, repara ou substitui as peças e fios deficientes e procede à sua montagem.

Embalador - Trabalhador que procede ao empacotamento manual ou mecânico de materiais fabricados ou ao seu acondicionamento, pesagem, etiquetagem e arrumação em estrados ou caixas.

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

Encarregado-chefe - Profissional que, de acordo com o organigrama da empresa, dirige, controla e coordena diretamente o trabalho de encarregados e outros profissionais dentro de um dado sector.

Encarregado geral de manutenção - Trabalhador que dirige, controla e coordena diretamente o trabalho de encarregados e/ou outros profissionais.

Encarregado geral de produção - Trabalhador que dirige, controla e coordena diretamente o trabalho de encarregados e/ou outros profissionais.

Encarregado de oficina de eletricidade - Trabalhador qualificado que controla, coordena e dirige tecnicamente o trabalho de um grupo de profissionais eletricitas.

Encarregado de oficina de serralharia - Trabalhador qualificado que controla, coordena e dirige tecnicamente o trabalho de um grupo de profissionais metalúrgicos.

Encarregado de produção - Trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores de determinada tecnologia fabril e, cumulativamente, possui conhecimentos específicos de manutenção do equipamento ou ferramentas a seu cargo.

Encarregado de sector - Trabalhador que dirige o pessoal na execução de uma obra ou parte de obra e, bem assim, o que dirige uma secção especializada da empresa na oficina ou nas obras.

Enfermeiro do trabalho - Trabalhador que colabora na realização de exames médicos, efetuando biometrias, determinando índices antropométricos, colhendo produtos orgânicos para análise, executando exames complementares, vacinações e rastreios; colabora com o médico do trabalho nas atividades de carácter preventivo e na vigilância das condições de higiene; faz os primeiros socorros aos acidentados do trabalho, dá assistência nos casos de doença súbita; desempenha as tarefas técnico-administrativas próprias da função.

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos - Trabalhador que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, registando as entradas e saídas.

Escriturário - Trabalhador que executa tarefas administrativas cujas funções não correspondem a qualquer outra designação de entre os profissionais de escritório.

Escriturário - secretário - Trabalhador que, podendo executar tarefas de estenodactilógrafo, colabora diretamente com entidades de categoria superior a chefes de serviço, libertando-as de trabalhos de escritório de carácter geral.

Extrusador - Trabalhador que opera em extrusadoras, efetuando revestimentos poliméricos através de todas as operações necessárias.

Fogueiro - Trabalhador que conduz, manobra e vigia a instalação a vapor de harmonia com a legislação vigente (Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de abril de 1966). Executa trabalhos de montagem, conservação e manutenção das caldeiras e equipamentos associados, diagnostica avarias e procede, quando possível, à sua solução e/ou reparação das mesmas. Regula e afina as caldeiras tendo em

atenção as melhores condições de eficiência e segurança.

Fresador mecânico - Trabalhador que, na fresadora, executa trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça-modelo; prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Lubrificador - Trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Operador de ensaios de cabos telefónicos - Trabalhador que, além das funções próprias do auxiliar de ensaios de cabos telefónicos, opera equipamentos de ensaio, procedendo à leitura e registo de valores de características elétricas, bem como à preparação dos documentos de encaminhamento dos cabos ensaiados.

Operador de ensaios elétricos preliminares - Trabalhador que, nas diferentes fases de fabrico de cabos telefónicos, verifica a continuidade e curtos-circuitos de condutores e quadras constituintes de cabos telefónicos, servindo-se de um ohmímetro. Executa as tarefas fundamentais do preparador-ensaiador de cabos telefónicos.

Operador de equipamentos de cura - Trabalhador que opera em tanques e estufas especiais de processos químicos através de um sistema de controlo de tempos e temperaturas.

Operador de informática - Trabalhador que abastece e opera com o computador, preparando-o para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido pelo programador; assegura a recolha dos resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Operador de máquinas de armar/blindar - Trabalhador que opera máquinas de armar ou blindar para efeitos de proteção mecânica e/ou elétrica.

Operador de máquinas de bobinar - Trabalhador que opera máquinas de medir e bobinar condutores elétricos. Localiza e assinala defeitos de isolamento dos cabos, verifica e corrige etiquetas e preenche guias de ensaios.

Operador de máquinas de cortar - Trabalhador que opera máquinas de corte de rolos de papel, matérias plásticas, fitas de alumínio e similares.

Operador de máquinas de ensaiar - Trabalhador que opera máquinas de ensaios disruptivos de cabos e condutores elétricos; consulta ordens de fabrico e seleciona os cabos ou condutores a ensaiar; alimenta a máquina com as bobinas, regula as tensões de ensaio; localiza, assinala e, eventualmente, repara defeitos de isolamento dos cabos e condutores; corta e separa comprimentos determinados de cabos e condutores.

Operador de máquinas de pintar - Trabalhador que opera máquinas que identificam fios isolados, apondo-lhes números, traços ou riscos coloridos. Carrega a máquina com condutores isolados, afina os tinteiros ou dispositivos de marcar, monta rodas de muda para obter os passos de marcação necessários e prepara as tintas.

Operador de máquinas de torcer - Trabalhador que opera máquinas de torcer fios metálicos, condutores simples ou grupos.

Operador principal - Trabalhador que, com máquinas ou tarefas atribuídas, orienta e coordena outros trabalhadores afins com vista à prossecução dos programas de produção, melhor utilização do equipamento e qualidade dos produtos.

Operador de sistema - De acordo com as instruções recebidas, controla e opera a consola do computador e equipamento periférico centralizado, abastecendo as máquinas com os materiais necessá-

rios à execução dos programas. Regista os trabalhos realizados e os incidentes de operação. Executa a planificação dos trabalhos a realizar e o controle e conservação dos suportes técnicos de informação.

Operário não especializado - Trabalhador que se ocupa da movimentação, cargas e descargas de materiais e limpeza dos locais de trabalho.

Pedreiro - Trabalhador que executa alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo fazer assentamentos de manilhas, tubos e cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Pesador - Trabalhador que procede à pesagem de produtos poliméricos, doseando quantidade através de especificações.

Pintor - Trabalhador que executa quaisquer trabalhos de pintura de obras.

Planificador - Trabalhador que, através de fontes próprias de informação, procede à elaboração de mapas de planeamento de fabrico, vigia prazos de entrega, quantidades produzidas e *stocks*.

Porteiro ou fiscal - Trabalhador maior de 21 anos cuja missão consiste, principalmente, em vigiar e ou registar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações, mercadorias, receber correspondência e quaisquer outros serviços análogos.

Preparador-ensaiador de cabos telefónicos - Trabalhador que, no laboratório de ensaios, prepara cabos telefónicos para a realização de ensaios elétricos, tais como ensaios de rigidez dielétrica, capacidade mútua, indução mútua e medição de resistência óhmica. Prepara as pontas dos cabos, retirando-lhes as bainhas de revestimento e separando os condutores por camadas, quadras e pares; impermeabiliza o papel de isolamento dos condutores dos troços desembainhados; liga as pontas dos condutores, por quadras ou pares, através de «garras» e lidadores, aos circuitos de ensaios segundo a sequência dos ensaios a realizar; transmite ao técnico de ensaios a conclusão das operações de ligação para cada um dos ensaios; verifica continuidades e identifica as quadras ou pares onde se registem curtos-circuitos, utilizando um ohmímetro; assinala na bainha dos cabos o sentido de rotação da cableagem, as variações de comprimento dos troços ensaiados e os eventuais curtos-circuitos detetados; fecha as extremidades dos cabos por revestimento com materiais isolantes, de modo a garantir a sua estanquidade.

Preparador-ensaiador de condutores e cabos elétricos - Trabalhador eletricista que, no laboratório de ensaios, prepara cabos e condutores isolados para a realização de diversos ensaios elétricos, tais como: ensaios de rigidez dielétrica, medição de resistência de isolamento, de resistência óhmica e de perdas dielétricas. Consulta as guias de ensaio e transporta os condutores ou seleciona os cabos para ensaios; opera os transformadores de modo a obter as tensões requeridas pelos diversos tipos de ensaios; prepara as pontas dos condutores ou cabos e liga-as, por intermédio de «garras», aos circuitos de ensaios; modifica, com a colaboração dos técnicos de ensaio, os circuitos consoante a sequência dos ensaios a realizar; localiza e assinala os defeitos de isolamento que se verifiquem nos condutores; regista em fichas próprias os ensaios realizados diariamente; fecha as extremidades dos cabos por soldadura das bainhas metálicas ou por revestimento com materiais isolantes, de modo a garantir a sua estanquidade após a realização dos ensaios; verifica e corrige eventualmente as etiquetas que acompanhem os rolos ou bobinas; aplica os selos de garantia e procede à expedição dos condutores ou cabos ensaiados para o armazém.

Processador de compostos poliméricos - Trabalhador que opera máquinas de processamento de compostos poliméricos, efetuando as necessárias preparações e desempenhando tarefas na respetiva linha de produção.

Programador-analista - Trabalhador que, a partir dos cadernos de encargos e relatórios de conceção do sistema, em cuja preparação pode colaborar sob orientação superior, define dados, resultados

e processamento que melhor correspondam aos objetivos pretendidos, elaborando a documentação necessária à execução dos programas. Colabora com o pessoal encarregado da programação na documentação dos programas e, se necessário, executará programação.

Programador de aplicação - Estabelece os programas fonte que se destinam a instruir a ação do computador a partir dos documentos de análise, codificando-os na linguagem apropriada e elaborando os ordinogramas que forem necessários à codificação e à descrição do programa. Apresenta os resultados em suportes físicos ou técnicos e prepara, com a colaboração do pessoal encarregado da análise, a documentação necessária à compreensão e utilização do programa.

Programador de produção - Trabalhador que programa a carga das máquinas, tendo em atenção a melhor utilização das mesmas, cumprimento de prazos, planos gerais de produção e controlando o progresso do curso de fabrico.

Promotor de vendas - Trabalhador que, atuando em pontos diretos e indiretos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

Retificador de fieiras - Trabalhador especializado em retificar e polir furos de fieiras.

Reparador de cabos - Trabalhador que, conhecendo as diversas fases de fabrico, efetua a reparação de condutores e cabos.

Serralheiro civil - Constrói e/ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar, ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares, caldeiras, cofres e outras obras, utilizando para o efeito as máquinas e ferramentas adequadas.

Serralheiro mecânico - Trabalhador que monta, desmonta, repara e afina máquinas ou conjuntos mecânicos ou constrói e repara conjuntos metálicos.

Soldador - Trabalhador que prepara e executa tarefas de soldadura, corte, enchimentos e revestimentos metálicos, nomeadamente por eletroarco ou oxiacetileno.

Técnico adjunto da direção - Trabalhador diplomado com o curso superior ou licenciado que não está investido de responsabilidade hierárquica, exercendo as suas funções como consultor de órgãos de supervisão de nível superior.

Técnico administrativo principal - É o trabalhador que tem como função a execução das tarefas mais qualificadas e que coordena e orienta um grupo restrito de profissionais seus afins.

Técnico auxiliar (diplomado) - Trabalhador diplomado com o curso superior ou licenciado que não está revestido de responsabilidade hierárquica, exercendo as suas funções como consultor de órgãos de supervisão de nível imediatamente superior.

Técnico de departamento - Trabalhador diplomado com o curso superior ou licenciado que não está investido de responsabilidade hierárquica, exercendo as suas funções como consultor de órgãos de supervisão de nível imediatamente superior.

Técnico de eletrónica - Trabalhador que verifica, repara e calibra no laboratório ou no local de aplicação os diversos equipamentos eletrónicos.

Técnico de ensaios elétricos - Trabalhador eletricista que, sob a dependência de um profissional de engenharia, procede à realização de ensaios de rigidez dielétrica e medição de características elétricas de cabos isolados. Consulta e interpreta normas e cadernos de encargos referentes aos diversos tipos de cabos; mede, através de aparelhos elétricos adequados, diversas grandezas e características; efetua os cálculos necessários à determinação da qualidade dos cabos, servindo-se de especificações técnicas e outros elementos; elabora relatórios, discriminando os ensaios efetuados e os resultados obtidos. Eventualmente, pode proceder à equilibragem de cabos telefónicos (regionais).

Técnico estagiário (diplomado) - Trabalhador diplomado com curso superior ou licenciado em fase de tirocínio durante o tempo máximo de 1 ano para o exercício de atividades administrativas, técnicas, técnico-comerciais ou outras.

Técnico fabril principal - É o trabalhador que tem como função a execução das tarefas mais qualificadas e que coordena e orienta um grupo restrito de profissionais seus afins.

Técnico de serviço - Trabalhador diplomado com curso superior ou licenciado que não está investido de responsabilidade hierárquica, exercendo as suas funções como consultor de órgãos de supervisão de nível imediatamente superior.

Técnico de qualidade - Trabalhador que executa ensaios previstos no Sistema de Garantia de Qualidade, procede a cálculos e registos associados, interpreta normas e cadernos de encargos para avaliação da qualidade dos produtos, elabora relatórios e instruções de calibração e ensaios, procede a operações de calibração de equipamento e colabora na gestão do referido sistema.

Telefonista - Trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas para o exterior.

Trabalhador de armazém - Trabalhador que nos armazéns procede à arrumação das matérias e produtos e seu aviamento.

Trefilador - Trabalhador especializado em operar máquinas de trefilar fios de cobre ou alumínio.

ANEXO IV

Regulamento de avaliação de desempenho e prémios e incentivos

1- Introdução:

1.1- O que é a avaliação de desempenho:

- 1.1.1- É um processo de diagnóstico do efetivo potencial da empresa em termos de recursos humanos;
- 1.1.2- É uma filosofia de desenvolvimento dos recursos humanos;
- 1.1.3- É uma técnica de análise objetiva e de síntese do comportamento do trabalhador face às necessidades reais da empresa;
- 1.1.4- É um meio e método pedagógico prosseguidos pela informação direta das chefias dos trabalhadores;
- 1.1.5- É uma forma de fazer justiça relativa e de corrigir distorções decorrentes do sistema retributivo convencionado em vigor.

1.2 - Utilidade da avaliação de desempenho:

- 1.2.1- Conhecer melhor os trabalhadores e o seu desempenho;
- 1.2.2- Ajudá-los a conhecerem-se e a valorizarem-se;
- 1.2.3- Orientá-los em função das suas capacidades e motivações;
- 1.2.4- Dar a conhecer à empresa as suas potencialidades humanas;
- 1.2.5- Manter o trabalhador informado do julgamento que sobre ele impende relativamente ao seu comportamento profissional.

1.3- Os objetivos General Cable CelCat:

- 1.3.1- Conhecer os seus recursos humanos e ajudá-los a serem melhores;
- 1.3.2- Enriquecer o «papel» das chefias na sua «função pessoal»;
- 1.3.3- Constituir um instrumento de gestão que vise premiar e sustentar o estímulo dos trabalhadores que, pelo seu comportamento e contributo para a melhoria da capacidade competitiva da empresa, mereçam e devam ser destacados;
- 1.3.4- Contribuir para a manutenção contínua do desempenho dos trabalhadores a um nível regular.

1.4- Sistema General Cable CelCat:

- 1.4.1- O sistema General Cable CelCat é um sistema de incentivos, tendo por base o desempenho profissional e a assiduidade;
- 1.4.2- Este sistema aplica-se à generalidade dos trabalhadores da General Cable CelCat, executando-se os encarregados e categorias profissionais de nível superior.

2- Avaliação de desempenho:

- 2.1- A avaliação de desempenho será prosseguida por meio de uma ficha de notação com base em 14 elementos ou qualidades (ficha n. 1).
 - 2.1.1- Complementarmente, poderá ser emitida uma segunda ficha de notação para a avaliação global de cada trabalhador (ficha de avaliação n. 2);
 - 2.1.2- A avaliação ou notação do pessoal será feita anualmente, podendo ser, em anos alternados, utilizada a ficha por elementos (ficha n. 1) e a ficha de notação ou de avaliação global (ficha n. 2).
- 2.2- Cada um dos 14 elementos ou qualidades da ficha de notação admite 5 graus (pontuação direta).
 - 2.2.1- Quer as qualidades quer os seus graus básicos conterão, na própria ficha, as respetivas definições.
- 2.3- As fichas de avaliação conterão a pontuação direta atribuída a cada grau (1 a 5).
 - 2.3.1- A pontuação ponderada, ou seja, o peso relativo de cada qualidade na grelha, previamente definida no quadro de pontuação (direta e ponderada), será do conhecimento exclusivo da direção de pessoal e da comissão de avaliação e recurso;
 - 2.3.1.1- A ponderação, conforme a relevância das qualidades para os seus postos de trabalho, será diferenciada entre administrativos e fabris.
 - 2.3.2- A pontuação ponderada, refletindo a importância relativa a cada qualidade, será calculada por meio de fatores de ponderação para os dois grandes grupos profissionais (fabris e administrativos), com exceção da qualidade «esforço físico despendido» - aplicável somente aos trabalhadores fabris - e da qualidade «capacidade oral e escrita» - aplicável somente aos trabalhadores administrativos;
 - 2.3.3- A pontuação ponderada mínima obtível é de 20 pontos e corresponde ao somatório das pontuações do grau 1; a pontuação ponderada máxima obtível é de 100 pontos e corresponde ao somatório das pontuações do grau 5.

- 2.3.3.1- Aos trabalhadores que, no grau 5, tenham obtido pontuação igual ou superior a 93 pontos e que não tenham acesso a categoria superior à atual, poderá ser atribuído o nível 6 - Excelente, para os efeitos previstos neste regulamento, devendo a DP fundamentar à comissão de avaliação e recurso a atribuição ou não deste nível.
- 2.4- A ficha de notação global (ficha de avaliação n. 2) servirá para avaliar cada trabalhador de forma global, apenas pelos respetivos níveis de qualificação, que são os seguintes:
- Nível 1 - Insatisfatório;
 - Nível 2 - Pouco satisfatório;
 - Nível 3 - Satisfatório;
 - Nível 4 - Bom;
 - Nível 5 - Muito bom;
 - Nível 6 - Excelente.
- 2.4.1- Esta avaliação global será atribuída consensadamente pelos notadores de cada trabalhador.
- 2.5- Na ficha de notação por elementos ou qualidades (ficha de avaliação n. 1), a pontuação final de cada trabalhador será igual à média das pontuações atribuídas pelos seus notadores, após aplicação dos fatores de uniformização e dos respetivos fatores de ponderação.
- 2.5.1- Os fatores de uniformização serão determinados através das pontuações diretas após determinação da média geral global e de cada sector ou grupo, conforme está definido no n. 4.7 (procedimentos);
- 2.5.2- Após a avaliação final, os trabalhadores serão qualificados de acordo com intervalos delimitados entre a pontuação ponderada mínima e a máxima;
- 2.5.3- Os níveis de qualificação estão delimitados nos intervalos referidos no quadro I;

QUADRO I

Intervalos de pontuação por níveis de qualificação

Níveis de qualificação	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6
Intervalos de pontuação	De 0 a 49,9	De 50 a 59,9	De 60 a 72,9	De 73 a 85,9	De 86 a 100	De 93 a 100 (*)

(*) Nos termos definidos no n. 2.3.3.1.

- 2.5.4- Relativamente às pontuações contidas no intervalo de 1 ponto na fronteira dos limites, a DP estudará com os respetivos notadores qual a pontuação final exata a assumir em cada caso.

- 2.6- O nível de desempenho será definido, para cada trabalhador, em função da respetiva pontuação, à qual corresponde determinada afetação, para efeitos de atribuição do prémio de mérito, conforme consta do quadro II.

QUADRO II

Níveis de desempenho e sua afetação

Níveis de qualificação	Intervalos de pontuação	Níveis de desempenho	Percentagens do prémio de mérito
1 – Insatisfatório	De 0 a 49,9	D1	0
2 – Pouco satisfatório	De 50 a 59,9	D2	2
3 – Satisfatório	De 60 a 72,9	D3	4
4 – Bom	De 73 a 85,9	D4	6
5 – Muito Bom	De 86 a 100	D5	8
6 - Excelente	De 93 a 100 (*)	D6	10

(*) Nos termos definidos no n. 2.3.3.1.

3- Nível de assiduidade:

- 3.1- O nível de assiduidade será definido em função do número e do tipo de faltas registadas em cada trimestre, às quais corresponde determinada afetação no trimestre seguinte, para efeitos de atribuição do prémio de mérito, ou do ano seguinte, no caso do prémio de rendimento. Considera-se, neste último caso, a média da assiduidade anual com referência ao semestre.

QUADRO III

Faltas por trimestre e sua afetação por níveis de assiduidade

Nível de assiduidade	Número de faltas justificadas	Afetação no prémio de mérito	Fator de afetação no prémio de rendimento
A5	Inferior ou igual a 3	0%	1,00
A4	Superior a 3 e inferior ou igual a 4	2%	0,90
A3	Superior a 4 e inferior ou igual a 6	4%	0,80
A2	Superior a 6 e inferior ou igual a 7	6%	0,70
A1	Superior a 7	8% (10%)	0,60

3.1.1- Os efeitos da afetação dos diferentes tipos de faltas são acumuláveis, atendendo-se às seguintes ponderações:

As faltas injustificadas têm uma ponderação de 2,5;

As faltas justificadas ao abrigo da alínea c) da cláusula 54.^a têm uma ponderação de 1,5;

As faltas por doença que determinem internamento hospitalar ou consideradas de gravidade semelhante têm uma ponderação de 0,5;

3.1.2- Não serão consideradas para efeitos da determinação do nível de assiduidade as ausências ao serviço resultantes das seguintes situações:

As faltas justificadas ao abrigo das alíneas c) (nojo) e f) (doação gratuita de sangue);

Acidentes de trabalho, incluindo consultas com eles relacionadas, salvo se for provada a intenção dolosa ou negligência culposa do trabalhador;

O tempo gasto pelos trabalhadores, no exercício de funções, enquanto membros da:

Comissão de segurança, higiene e saúde;

Comissão negociadora sindical do AE/General Cable CelCat.

3.1.3- Não resultará ainda prejuízo para os trabalhadores o efeito dos tempos despendidos em funções exercidas na qualidade de membros da CT e da CSE e ainda os tempos de presença em plenários, nos termos definidos no protocolo emergente;

3.1.4- Todas as faltas não referidas nos itens anteriores têm a ponderação 1.

4- Procedimentos:

4.1- Cada trabalhador será notado, no mínimo, pelos seus dois chefes imediatos.

4.1.1- As chefias poderão optar, se o entenderem como vantajoso, por uma avaliação/notação discutida e consensada entre eles, havendo, neste caso, lugar ao preenchimento de apenas uma ficha.

4.1.1.1- No caso de não haver consenso relativamente a uma qualidade, deverão assinar, no espaço próprio, a posição de cada um.

4.2- Quando um trabalhador depender apenas de um superior hierárquico, devem ser envidados esforços no sentido de se obter uma segunda notação por responsáveis hierárquicos capazes de avaliar o profissional em causa.

4.3- A notação final, após correção dos desvios anormais, se existirem, será a média das diferentes avaliações.

4.3.1- Estes desvios são muitas vezes originados por diversas situações, tais como:

Diferentes interpretações dos conceitos dos elementos qualificativos;

Diferente perceção das qualidades ou defeitos dos trabalhadores;

Diferente «equação pessoal» - também chamado «defeito de carácter»: avaliamos os outros pela nossa maneira de ser; será a nossa bitola (brandos ou severos, exigentes ou paternalistas, etc.). A «equação pessoal» será determinada pelo DP, através do método analítico-comparativo (4.7);

Defeitos de halo - tendência para generalizar todos os aspetos de uma pessoa com base em um só aspeto negativo ou positivo (exemplo: é mentiroso; isso é mau; logo, é mau em todos os aspetos);

Defeito lógico - considerar que certas qualidades ou defeitos das pessoas são inseparáveis (exemplo: o indivíduo não tem iniciativa nenhuma; logo, é desinteressado, negligente, lento, pouco inteligente, etc.);

Estereótipos ou tipos predeterminados - opiniões preconcebidas, comuns a certos tipos, profissões, etc. (exemplo: todos os cozinheiros são gordos; todos os indivíduos altos são teimosos);

Arquétipos - modelos ou protótipos. Constrói-se um protótipo e só esse vale para nós (exemplo: os indivíduos de maior valor são os de grande iniciativa; o resto é secundário, o resto é esquecido);

Defeito de tendência central - defesa natural, notação nos valores médios para se fugir a dificuldades; não compromisso), etc.

4.4- Após a avaliação de todos os trabalhadores de uma dada direção, deve o respetivo diretor proceder a uma reunião com todos os notadores, com o objetivo de apreciar os critérios seguidos, avaliar das dificuldades, ponderar resultados, etc., e, eventualmente, recorrer a notações complementares.

4.4.1 - Estas notações complementares poderão efetuar-se através dos seguintes métodos:

Classificação de 0 a 20;

Mudança de linguagem na definição dos conceitos;

Apreciação conjunta de trabalhadores de notação diferente;

Avaliação paralela (dois a dois trabalhadores).

4.5- Cada diretor, após o referido no n. 4.4, enviará à DP, dentro do período estipulado, as respetivas fichas de notação;

4.6- Todos os notadores informarão os seus subordinados das avaliações que deles fazem relativamente a cada elemento ou qualidade, fundamentando, quer nas de sentido negativo, quer nas de sentido positivo, a sua posição, tendo sempre em vista uma correta ação pedagógica, informativa, de ajuda e motivadora.

4.6.1- Esta informação, em conjunto com a informação final do nível de qualificação do trabalhador, facilitará a este a decisão de recorrer ou não recorrer à comissão de avaliação e recurso.

4.7- Todas as avaliações serão apreciadas e, se for caso disso, uniformizadas pela DP, quer numa ótica de cada direção em si mesma, quer numa ótica global da empresa, através da determinação de fatores de uniformização, com vista a corrigir os efeitos da «equação pessoal», nos seguintes termos:

- a) Em relação a cada notador, retirar notações «extremas» com efeitos estatísticos;
- b) Considerar a média de cada notador;
- c) Cotejar a média dos notadores e determinar os desvios relevantes entre si;
- d) Determinar a média geral e a de cada sector ou grupo;

- e) Determinar os fatores de correção ou uniformização pela conjugação dos desvios das alíneas c) e d);
 - f) Aplicar os fatores de correção (que tenderão para a média final geral) a todos os sectores ou grupos.
- 4.8- Os méritos finais atribuídos a cada trabalhador serão comunicados às respetivas hierarquias, que, por sua vez, as comunicarão a cada trabalhador.
- 5- Reclamações:
- 5.1- Sempre que um trabalhador entenda, após recebida a informação final, dada pelas chefias, sobre a sua notação, que a mesma não está em conformidade com o seu entendimento, pode apresentar o seu caso à comissão de avaliação e de recurso, fundamentando devidamente as suas razões, através de documento próprio;
 - 5.2- A DP, ou a comissão diretamente, deverá responder ao trabalhador tão depressa quanto o estudo do caso o permita;
 - 5.3- Da decisão da comissão não haverá recurso.
- 6- Comissão de avaliação e de recurso:
- 6.1- Com o objetivo de assegurar uma visão mais abrangente e multifacetada de todo o sistema, bem como o de servir de instância de recurso, será constituída uma comissão de avaliação e de recurso;
 - 6.2- Esta comissão será competente para:
 - Atender recurso dos trabalhadores;
 - Apoiar, no necessário, os notadores;
 - Corrigir, com conhecimento dos respetivos notadores, os aspetos que careçam de tal procedimento;
 - Propor à DP alterações que se julguem necessárias e consentâneas com o sistema nas seguintes fases:
 - Sistema em si mesmo;
 - Tratamento dos resultados;
 - Efeitos da avaliação e da determinação de méritos.
 - 6.3- A comissão será paritária e terá a seguinte constituição:
 - a) Três representantes da administração;
 - b) Três representantes das estruturas sindicais, em princípio um elemento de cada um dos sindicatos maioritários.
 - 6.3.1- Um dos representantes da administração será o presidente, o qual, em caso de empate, terá voto de qualidade, que fundamentará por escrito;
 - 6.3.2- A direção de pessoal coadjuvará esta comissão em todas as tarefas e decisões necessárias.
 - 6.4- A comissão reunirá:
 - 6.4.1- Por convocação da DP;
 - 6.4.2- Por solicitação das partes outorgantes;

6.4.3- Por convocação do presidente, nomeadamente através de agenda, nos períodos de avaliação, tratamento de dados e aplicação de resultados;

6.4.4- Após o processo de avaliação, para apreciação de recurso interposto por trabalhadores.

7- Informação aos trabalhadores:

7.1- Do sistema de avaliação será dado conhecimento a todos os trabalhadores.

8- Preparação dos notadores:

8.1- A DP procederá a sessões especiais de formação/informação, relativamente aos seguintes itens:

Sistema de avaliação e de notação;

Grelha de avaliação;

O que é avaliar e/ou notar;

Métodos para avaliar e/ou notar;

Principais erros humanos dos notadores;

Preenchimento das fichas de avaliação:

Elementos qualitativos e sua ponderação;

Interpretação dos conceitos;

Como notar;

Como relacionar notações;

Para que serve ou pode servir um sistema de avaliação;

Objetivo específico da General Cable CelCat.

8.1.1- Um mês antes do período de avaliação, os notadores serão submetidos a um treino, em conformidade, pela DP.

8.2- Orientações e recomendações serão ainda anexadas a este regulamento.

9- Disposições finais e transitórias:

9.1- Em protocolo, acordado entre as organizações sindicais signatárias deste AE e a empresa, estão definidos um conjunto de anexos e formulários, a seguir referenciados, e que fazem parte integrante deste regulamento.

Anexos:

1) Avaliação de desempenho/orientações aos notadores;

2) Objetivos/efeitos/vantagens da avaliação de desempenho (na ótica da DP);

3) Quadro de pontuação direta e ponderada (para não influenciar os notadores, estas pontuações são do exclusivo conhecimento da DP, das organizações sindicais e da comissão de avaliação e recurso);

4) Regras especiais para a avaliação de línguas estrangeiras.

Formulários:

Ficha de avaliação n. 1 - Pontuação direta;

Ficha de avaliação n. 2 - Avaliação global;

Ficha de avaliação n. 3 - Resumo das notações da avaliação de desempenho;

Ficha de avaliação n. 4 - Resumo das notações da avaliação de desempenho e assiduidade;

Formulário para reclamação/recurso para a comissão.

ANEXO V

Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

1- A comissão terá a seguinte constituição:

1.1- Três representantes da entidade patronal:

Diretor fabril;

Diretor de pessoal;

Um chefe de departamento.

1.2- Três representantes dos trabalhadores.

1.3- Três assessores técnicos:

Médico do trabalho;

Técnico de segurança;

Técnico do serviço de incêndios.

1.3.1- O técnico do ambiente tomará parte nas reuniões com vista a uma assessoria mútua/recíproca.

1.4- O diretor fabril presidirá às reuniões e será nelas diretamente assessorado pelo técnico de segurança;

1.5- O diretor de pessoal substituirá o diretor fabril nos seus impedimentos;

1.6- Qualquer dos representantes da entidade patronal poderá fazer-se substituir nas reuniões por pessoas competentes para o efeito;

Qualquer dos representantes dos trabalhadores poderá fazer-se substituir pelo elemento suplente.

1.7- Todos os representantes terão direito a voto e, em caso de empate, e se, pela natureza da matéria, tiverem de ser tomadas decisões, o presidente da comissão solicitará o parecer do respetivo assessor técnico, que, nestas circunstâncias, funcionará com voto de qualidade.

1.7.1- Se a matéria em questão requerer ou aconselhar a intervenção de um especialista, o presidente suspenderá a decisão até audição daquele e decidirá, com a comissão, quais os procedimentos a tomar no entretanto.

1.8- Todos os componentes da CSHST terão acesso, através da direção de pessoal, e quando solicitada, à legislação aplicável e em vigor, bem como ao manual de SHS da empresa.

2- Nomeações:

2.1- Os representantes da entidade patronal, bem como os assessores técnicos, têm nomeação automática por inerência de funções, com exceção do chefe de departamento, que será indicado pelo diretor fabril, em colaboração com o diretor de pessoal;

2.2- Os representantes dos trabalhadores serão nomeados após eleição, nos termos previstos na legislação aplicável.

§ único. O mandato dos representantes dos trabalhadores é o que estiver ou vier a ser regulado por lei.

2.3- Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

2.3.1- O crédito de horas atrás referido não é cumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

3- Atribuições:

3.1- Controlar a evolução das ações programadas (reparações, alterações, novo equipamento de segurança, formação, etc.), bem como introduzir as que se entendam como necessárias;

3.2- Controlar a atividade do técnico de segurança nas suas obrigações perante a comissão;

3.3- Prosseguir, quando aprovadas, as medidas propostas pelos assessores técnicos;

3.4- Garantir a execução das recomendações do médico do trabalho e da direção de pessoal, quando as mesmas procedam de imposição legal;

3.5- Apoiar o médico do trabalho nas suas funções de médico do trabalho da empresa;

3.6- Apreciar com rigor e decidir em conformidade em tudo que respeite a matérias-primas tóxicas, ruído, doenças profissionais, poluição e outros, de acordo com relatórios do médico do trabalho ou outras entidades;

3.7- Examinar o processo «acidentes» (número, tipo, local, circunstâncias, etc.) e tomar decisões conducentes à sua minimização ou desagravamento;

3.8- Efetuar, pelo menos uma vez por trimestre, inspeções ou auditorias de âmbito geral aos postos de trabalho, bem como todas as ocasionais que as circunstâncias justifiquem;

3.9- Apreciar os relatórios do técnico de segurança;

3.10- Requerer à direção de pessoal as ações de formação e treino necessárias ao cumprimento da lei, do manual e das políticas da empresa;

3.11- Propor à Administração, com parecer do médico do trabalho, quando necessário, todas as ações tendentes à efetivação de uma cabal gestão em matéria de segurança, higiene e saúde, nomeadamente sobre:

Políticas;

Instalações;

Equipamentos de produção (em termos ergonómicos e de segurança);

Equipamentos de proteção coletiva e individual;

Equipamentos de medida e controlo;

Informação e apoio aos trabalhadores;

Outras situações em conformidade com as exigências legais.

- 3.12- Informar e apoiar o técnico do ambiente no que se refere ao cumprimento das suas funções, bem como solicitar dele o apoio e informação necessários à comissão;
- 3.13- Providenciar, por meio de entidade competente, a atualização dos níveis sonoros e proceder em conformidade;
- 3.14- Garantir a existência de equipas de primeiros socorros devidamente atualizadas;
- 3.15- Ouvir ou conhecer, quando caso disso, as reclamações ou sugestões dos trabalhadores, dando, obrigatoriamente e sempre, uma resposta adequada (soluções, informações, o que e quando, falta de razão dos trabalhadores, etc.);
- 3.16- Garantir, através do técnico de segurança e das hierarquias, todos os direitos e deveres dos trabalhadores em geral em matérias de segurança.

4- Funcionamento:

- 4.1- A comissão reunirá, regularmente, uma vez por mês. Sempre que circunstâncias anormais o justifiquem, a comissão, a pedido fundamentado de qualquer dos seus elementos e/ou por convocação do seu presidente, poderá reunir extraordinariamente;
- 4.2- A agenda de trabalhos será preparada pelo presidente, coadjuvado pelo técnico de segurança;
- 4.3- De todas as reuniões será lavrada uma ata pelo presidente ou outrem por sua delegação, sendo a mesma distribuída a todos os componentes da CSHST e à Administração, bem como a outros elementos que, pela natureza dos assuntos, devam dela tomar conhecimento, nomeadamente os chefes de departamento, que providenciarão o conhecimento dos seus subordinados, quando tal seja necessário ou aconselhável;
 - 4.3.1- Cópia destas atas será afixada em locais próprios, para conhecimento dos trabalhadores.
- 4.4- Toda a documentação inerente às funções da comissão deve ser organizadamente arquivada, sob responsabilidade do seu presidente.

§ 1. Os tempos despendidos pelos representantes dos trabalhadores nesta comissão contam para o crédito previsto na lei.

§ 2. Sempre que o presidente ou a comissão o entenderem, outros elementos, pelo carácter das suas funções, conhecimentos técnicos, etc., poderão ser convidados a participar nas reuniões da CSHST.

5- Responsabilidades:

- 5.1- A comissão é responsável, no âmbito das suas atribuições, pelo cumprimento do que estiver ou vier a estar estabelecido no acordo da empresa e legalmente aplicável.
- 5.2- A comissão é ainda responsável perante a Administração pelo cumprimento das obrigações que lhe são cometidas neste regulamento e no manual de SHST da empresa.
- 5.3- Nos termos legais, é ainda a comissão responsável pela prestação de todas as informações aos trabalhadores, nomeadamente as previstas na legislação aplicável, através da direção de pessoal.
- 5.4- O médico do trabalho tem a competência para informar que lhe é cometida por lei.
- 5.5- Sempre que a comissão o entender, informações específicas podem ser prestadas por

qualquer um dos seus componentes, devendo o mesmo ser indigitado para tal, por razões de ordem técnica e de competência.

ANEXO VI

Seguro de vida e de saúde

Seguro complementar de assistência social

(De acordo com a cláusula 84.^a do AE)

As coberturas dos Seguros de Saúde e Vida são as seguintes:

Seguro de vida

Garantias	Capital base (salário mensal)
Em caso de morte	6 meses
Invalidez total e permanente	6 meses
Morte em consequência de acidente	12 meses
Invalidez total e permanente em consequência de acidente	12 meses

Seguro de saúde

Garantia	Comparticipação (%)	Limite ano
Assistência médica hospitalar	90	9000 €
Assistência médica ambulatória	80	1100 €
Ortóteses oculares		
Aros	80	63 €
Lentes	80	136 €
Lentes de contacto	80	136 €
Partos:		
Cesariana	80	1100 €
Normal	80	550 €
Interrupção involuntária da gravidez	80	275 €
Estomatologia	80	217 €

Esta informação será complementada com o “Manual do Seguro” a distribuir pela Companhia de Seguros.

Pela General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, S.A.

Carlos Alberto dos Santos Carreira - Administrador

Luis Nuno Santos Silva Moura - Administrador

Pela Fetese - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

Sitease - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços

Luis Alberto Belmonte Azinheira - Secretário Geral da Fetese, na qualidade de mandatário.

Luis Alberto Silva Santos, na qualidade de mandatário.

Morelena, 7 de novembro de 2013

Depositado em 11 de novembro de 2013, a fls n.º 144, do livro 11, com o depósito n.º 91 /13, nos termos do artigo n.º 494.º, do *Código do Trabalho*, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a General Cable CelCat, Energia e Telecomunicações, S.A. e o SIE-SI - Sindicato das indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - Alteração salarial e outras e Texto consolidado.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito e Área

- 1- O presente AE obriga, de um lado, a empresa General Cable CelCat, Energia e Telecomunicações, S. A., e, de outro, os trabalhadores ao seu serviço que sejam representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja o local de trabalho.
- 2- A convenção aplica-se nos distritos de Lisboa, Santarém, Setúbal, Portalegre, Évora, Beja, Faro e Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores no sector de material eléctrico e electrónico.
- 3- O presente A.E. aplica-se a um universo de 265 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

- 1- O presente AE considera-se para todos os efeitos em vigor a partir da data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais.
- 2- As diferentes matérias deste AE têm a duração mínima ou inferior que estiver ou vier a ser permitida por lei.
- 3- A denúncia e a revisão processar-se-ão nos termos da legislação em vigor.
- 4- Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará em vigor aquele que se pretende atualizar.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Designação e categorias profissionais

- 1- A classificação dos trabalhadores, que deverá corresponder sempre à função a seu cargo, é da competência da entidade patronal.
- 2- Desta classificação pode o trabalhador reclamar junto da entidade patronal e, em caso de indeferimento, recorrer, por si ou por intermédio dos seus representantes legais, para os órgãos oficiais competentes.
- 3- É vedado à entidade patronal atribuir designações diferentes das previstas neste AE.
- 4- O trabalho ocasional em funções diferentes não dá origem a mudança de categoria.
- 5- Considera-se ocasional um trabalho deste género quando não ocorra por período superior a 50 horas por ano e por trabalhador.
- 6- O trabalho ocasional poderá verificar-se desde que:
 - a) Não tenha carácter permanente;
 - b) Não seja alterada substancialmente a posição do trabalhador;
 - c) Prioritariamente, sejam afetados os trabalhadores mais disponíveis;
 - d) O trabalhador disponha de qualificação e condições físicas para o desempenho da tarefa.

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

- 1- Não é permitido à empresa fixar a idade máxima de admissão.
- 2- As habilitações escolares mínimas exigidas para a admissão em qualquer categoria profissional serão as definidas por este AE (anexo II).

- 3- Salvo nos casos previstos nos números seguintes, são condições mínimas de admissão, nos termos da lei, a idade igual ou superior a 16 anos e as habilitações mínimas.
- 4- É de 18 anos a idade mínima de admissão na profissão de telefonista e de trabalhadores indiferenciados.
- 5- Poderão ser admitidos trabalhadores não possuindo as habilitações literárias mínimas exigidas para a categoria profissional a que se propõem desde que comprovem por documento idóneo já a ter exercido.
- 6- Os trabalhadores admitidos nas circunstâncias do número anterior não poderão ter tratamento menos favorável nem ser colocados em grupo diferente na tabela de remunerações em relação àqueles que, no desempenho de funções idênticas, estejam ao serviço na General Cable CelCat.
- 7- A empresa dará prioridade na admissão de trabalhadores deficientes físicos que possam desempenhar as funções dos postos de trabalho a preencher, devendo a administração participar previamente às ERCT (Estruturas de Representação Coletiva de Trabalhadores) as vagas existentes.
- 8- Quando qualquer trabalhador transitar da empresa para outra, e vice-versa, da qual aquela seja associada, deverá contar-se, apenas para efeitos de antiguidade, a data de admissão na primeira, salvo acordo em contrário.
- 9- O estabelecido no número anterior aplica-se também ao caso de transferência de trabalhadores entre empresas que tenham administradores ou sócios gerentes comuns, desde que aquelas sejam efetuadas a pedido destes e no âmbito da empresa.
- 10- No ato de admissão, a empresa deverá obrigatoriamente entregar ao trabalhador um documento escrito, do qual deve constar: a data da admissão, a classificação profissional, a remuneração, o local de trabalho, além de outras eventuais condições particulares. Este documento deverá ser assinado por ambas as partes.

Cláusula 5.^a

Condições preferenciais

Em todos os preenchimentos de vagas nos quadros da empresa serão preferidos os candidatos que sejam trabalhadores da General Cable CelCat, e, entre estes, os de menor retribuição, os mais antigos ou os de mais idade, sempre que se encontrem em igualdade de circunstâncias com outros candidatos no tocante às provas prestadas.

Cláusula 6.^a

Exame médico

Antes da efetivação da admissão, os trabalhadores devem ser submetidos a exame médico pelo serviço de medicina do trabalho da empresa, a fim de se averiguar se possuem saúde e robustez para ocuparem o lugar pretendido e, em caso contrário, ficará registado, para possíveis admissões, quais as profissões que poderiam desempenhar.

Cláusula 7.^a

Período experimental

- 1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:
 - a) 180 dias para os trabalhadores que exerçam funções de direção, quadros superiores, para os que exerçam cargos de complexidade técnica, de elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
 - b) 60 dias para os restantes trabalhadores.
- 2- Durante os períodos indicados no número anterior, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer compensação ou indemnização.
- 3- O período experimental conta-se para efeito de antiguidade.
- 4- O período experimental não tem carácter obrigatório, podendo a empresa proceder a admissões com dispensa total ou parcial da sua utilização.
- 5- Quando se verificar a admissão efetiva de qualquer trabalhador, a empresa tem de comunicar o facto ao sindicato respetivo. Esta comunicação será feita num mapa de quotização do mês seguinte ao da admissão e nele serão referidos os seguintes elementos: nome, morada, organismo sindical a que pertence ou pertencia e o seu correspondente número de associado.

Cláusula 8.^a

Aprendizagem - Princípios gerais

- 1- A categoria de aprendiz será apenas permitida nas profissões que expressamente a prevejam (anexo II).
- 2- Sempre que possível, a empresa deverá promover, isoladamente ou em comum, a criação e funcionamento de centros de aprendizagem.
- 3- Quando não funcionem centros de aprendizagem, deverá a empresa designar um ou mais profissionais incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional dos aprendizes e a conduta no local de trabalho, focando particularmente os problemas de segurança e prevenção.
- 4- A empresa dará conhecimento aos sindicatos interessados dos programas de aprendizagem e dos profissionais incumbidos de orientar e acompanhar a aprendizagem.
- 5- Não haverá mais de 20 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê aprendizagem.

Cláusula 9.^a

Deveres em relação aos aprendizes e exames médicos periódicos

- 1- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico a expensas da em-

presa, destinado a comprovar se possui as condições físicas e psíquicas necessárias para as funções a desempenhar.

- 2- A empresa deve proporcionar aos aprendizes condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, psíquico, intelectual e moral.
- 3- A empresa deve exercer sobre os aprendizes uma constante ação de formação profissional, bem como colaborar nas iniciativas que, no mesmo sentido, o Estado desenvolva através dos serviços próprios ou em conjugação com outras empresas.
- 4- Os exames médicos aos aprendizes serão repetidos semestralmente, de acordo com a orientação que for definida pelos serviços competentes do respetivo Ministério, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e desenvolvimento normal.
- 5- Os resultados dos exames referidos do número anterior serão registados no processo individual do trabalhador com base nos elementos fornecidos pelo serviço de medicina do trabalho.
- 6- A empresa procederá em conformidade com a legislação vigente aplicável no que se refere à formação e à segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho.

Cláusula 10.^a

Acesso e carreira profissional

- 1- Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a escalão superior da mesma profissão ou a mudança para outra profissão de natureza e hierarquia superior a que corresponda um grau de remuneração mais elevado.
- 2- As carreiras profissionais obedecerão ao indicado no Anexo II. Sem prejuízo do fixado neste Anexo, sempre que a empresa tenha necessidade de promover quaisquer trabalhadores, observará as seguintes preferências:
 - a) Aptidão e competência, que se comprovará pelos serviços prestados;
 - b) Zelo profissional;
 - c) Melhores habilitações profissionais, incluindo cursos de aperfeiçoamento e formação de organismos outorgantes;
 - d) Antiguidade;
 - e) Maiores habilitações literárias.

Cláusula 11.^a

Antiguidade e certificado de aprendizagem

- 1- O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão e especialidades afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para os efeitos previstos na cláusula 10.^a, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

- 2- Quando cessar o contrato de trabalho com o aprendiz, ser-lhe-á sempre passado um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem, com indicação da profissão ou especialidade em que se verificou, comprovado pelo respetivo sindicato ou órgãos oficiais competentes.

Cláusula 12.^a

Admissão para efeitos de substituição

- 1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a título provisório, mas somente pelo período de ausência da pessoa substituída e desde que esta circunstância conste, por forma inequívoca, em documento escrito.
- 2- No caso de o trabalhador admitido nestas circunstâncias continuar ao serviço por mais 15 dias após a data da apresentação daquele que substituir, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data de admissão provisória, mantendo-se a categoria e retribuição e devendo ser o facto comunicado ao sindicato respetivo.
- 3- O trabalhador substituído não poderá ter categoria profissional inferior à do substituído, quer durante o impedimento deste, quer após o seu regresso, no caso de se confirmar a admissão definitiva daquele, nos termos do n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 13.^a

Contratos a termo

- 1- A empresa deverá preencher os quadros de trabalho preferencial, sempre que as condições técnico-económicas o permitam, com pessoal permanente.
- 2- No entanto, a empresa poderá, nos termos da lei e do AE, admitir trabalhadores por meio da celebração de contratos de trabalho a termo, devendo, para o efeito, comunicar o seu teor à comissão de trabalhadores e às estruturas sindicais existentes na Empresa, a admissão de trabalhadores neste regime no prazo de cinco dias úteis.
- 3- Só podem ser celebrados contratos de trabalho a termo, nos seguintes casos:
 - a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço;
 - b) Acréscimo temporário ou excecional da atividade da empresa;
 - c) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
 - d) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração;
 - e) Outros casos permitidos pela lei.
- 4- É vedada a celebração de contratos a termo para o preenchimento de postos de trabalho permanentes sem prejuízo do disposto na cláusula 12.^a.
- 5- Dentro da mesma profissão, a empresa deverá contratar, prioritariamente, para o quadro permanente os trabalhadores com contrato a termo.

- 6- O contrato de trabalho a termo, quando sujeito a renovação, esta não poderá efetuar-se para além de duas vezes e a duração do contrato terá por limite, em tal situação, três anos consecutivos, contando-se a antiguidade desde a data do início do primeiro contrato.
- 7- No caso da empresa não pretender renovar o contrato a termo, deverá comunicá-lo ao trabalhador por escrito, com a antecedência mínima de quinze dias em relação ao termo do contrato.
- 8- Os contratos de trabalho a termo estão sujeitos a forma escrita e devem ser assinados por ambas as partes e conter obrigatoriamente as seguintes indicações:
 - a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
 - b) Categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador;
 - c) Local e horário de trabalho;
 - d) Prazo estipulado com indicação do motivo justificativo da respetiva celebração ou o nome do trabalhador substituído;
 - e) Data da celebração.
- 9- Os trabalhadores com contrato a termo terão, na parte aplicável, as mesmas regalias sociais e pecuniárias dos trabalhadores efetivos.
- 10- A inobservância do disposto nos n.ºs 3, 6, 7 e 8 desta cláusula, transforma o contrato a termo em contrato sem termo.
- 11- A estipulação do termo será igualmente nula, com as consequências previstas no número anterior, sempre que tiver por fim iludir as disposições que regulam os contratos sem termo.
- 12- Cabe à Empresa o ónus da prova dos factos e circunstâncias que fundamentam a celebração de um contrato a termo, tendo em atenção a legislação imperativa aplicável.
- 13- A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente à remuneração de base mais anuidades por cada mês completo de duração, não podendo ser inferior a um mês, como segue:
 - a) Três dias até seis meses de contrato;
 - b) Dois dias se o contrato for superior a seis meses.

Cláusula 14.^a

Relações nominais e quadros de pessoal

- 1- A General Cable CelCat obriga-se a remeter, nos prazos legais, aos sindicatos representativos dos trabalhadores e à competente entidade oficial (IDICT) uma relação nominal dos trabalhadores ao serviço, da qual constem os seguintes elementos individuais: nome; números de sócio do sindicato e da segurança social; número de trabalhador da General Cable CelCat; data de nascimento; data de admissão na empresa; vencimento mensal; data da última promoção; habilitações escolares.
- 2- Após envio, a empresa afixará, durante 15 dias, nos locais habituais e por forma bem visível, cópia dos mapas referidos no n.º 1 desta cláusula, podendo qualquer trabalhador comunicar ao seu Sindicato, à Inspeção-Geral do Trabalho ou à Segurança Social quaisquer irregularidades detetadas.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 15.^a

(Deveres da entidade patronal)

1- A entidade patronal é obrigada a:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente acordo;
- b) Passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado não pode conter outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador;
- c) Acatar as deliberações das comissões que porventura vierem a ser instituídas por via legal, nas matérias da sua competência;
- d) Tratar com urbanidade os seus colaboradores e, sempre que tenha de lhe ser feita alguma observação ou admoestação, fazê-lo de modo a não ferir a sua dignidade;
- e) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão, ministrando-lhes formação profissional;
- f) Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que respeita à ventilação dos locais de trabalho, sua iluminação e climatização, observando os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho;
- g) Providenciar para que as suas relações com os trabalhadores e as destes entre si se processem num clima de mútua confiança;
- h) Facultar a consulta do processo individual sempre que o trabalhador o solicitar;
- i) Dispensar os trabalhadores membros das comissões internas, representantes sindicais ou dirigentes de quaisquer outros organismos de defesa dos interesses dos trabalhadores, legalmente reconhecidos, para o exercício das suas funções, quando indispensável;
- j) Garantir o direito ao trabalho remunerado aos trabalhadores em regime de férias, concedidas pelo cumprimento do serviço militar obrigatório quando para tal autorizados, desde que não tenha sido preenchido o lugar nos termos da cláusula 12.^a e não haja ocupação a dar aos mesmos;
- l) Enviar aos sindicatos os produtos das quotizações sindicais, se possível em cheque ou vale de correio, acompanhado dos respetivos mapas de quotizações, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que se reportam;
- m) Prestar à estrutura sindical existente, quando pedidos por escrito, todos os elementos relativos ao cumprimento deste acordo;
- n) Indemnizar o profissional dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos deste AE e da lei geral aplicável.

2-

- a) É vedado à entidade patronal mudar qualquer trabalhador para serviços não compatíveis com os da sua profissão e possibilidades físicas nem que modifiquem substancialmente a sua posição, salvo com acordo prévio do trabalhador e dos delegados sindicais, com exceção

da prestação de trabalho ocasional, tal como este se encontra definido nos termos da cláusula 3.^a ;

- b) No caso de o trabalhador prestar serviço nos termos da alínea anterior, deverá receber a diferença de remuneração correspondente ao lugar durante o período de desempenho das respetivas funções;
- c) O trabalhador terá direito, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 16.^a e 21.^a, à nova categoria e retribuição, desde que aquela não esteja incluída numa carreira de acesso automático e logo que, no desempenho das novas funções, complete 60 dias seguidos ou 90 interpolados, em períodos mínimos de 3 dias seguidos de laboração, no prazo de 1 ano a contar da primeira transferência.
- d) Os trabalhadores que utilizem o transporte de pessoal da empresa estão isentos de qualquer pagamento.

Cláusula 16.^a

Obrigações dos trabalhadores

Os trabalhadores são obrigados a:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes tiverem sido confiadas;
- b) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- c) Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos seus subordinados;
- d) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- e) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas da mesma categoria profissional que se encontrem em gozo de férias anuais ou ausentes temporariamente por período de tempo que não exceda 30 dias;
- f) Dar estrito cumprimento ao presente acordo e acatar as determinações das comissões legais, em matéria da sua competência;
- g) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- h) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança;
- i) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- j) Manter permanentemente atualizados os conhecimentos necessários ao exercício da sua profissão, desde que a empresa lhes faculte os meios necessários;
- l) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa nem divulgar quaisquer informações referentes à sua organização, tecnologia ou outras que ponham em risco o interesse coletivo dos trabalhadores ou da empresa;
- m) Obedecer em tudo o que respeita ao trabalho e à disciplina, salvo na medida em que as ordens e instruções se mostrarem contrárias aos direitos e garantias dos trabalhadores;
- n) Defender, em todas as circunstâncias, os legítimos interesses coletivos dos trabalhadores da empresa.

Cláusula 17.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos e garantias, ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue de forma a afetar os legítimos direitos de outros trabalhadores;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador, por forma direta ou indireta;
- d) Baixar a categoria a qualquer trabalhador;
- e) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual e mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus direitos ou garantias adquiridos;
- f) Opor-se, por qualquer forma, ao exercício da atividade das comissões previstas neste AE ou outras legalmente obrigatórias;
- g) Exigir de qualquer trabalhador a prática de atos que violem os seus princípios deontológicos, assim como obstar à divulgação de atos lesivos dos interesses coletivos dos trabalhadores;
- h) Opor-se ao exercício do controle de gestão das atividades da empresa realizado por intermédio da comissão de trabalhadores, nos termos em que o vinha praticando, devendo facultar todos os elementos necessários para a boa efetivação de tal controlo.

A sua regulamentação específica dependerá de regulamento a acordar entre as partes ou, na sua falta, de legislação própria.

- 2- A prática pela entidade patronal de qualquer ato em contravenção ao disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista na cláusula 69.^a deste AE.
- 3- Constitui violação das leis de trabalho, e como, tal será punida, a prática dos atos previstos nesta cláusula.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 18.^a

Horário de trabalho - Definições

I- Duração do trabalho

- 1- O período de trabalho semanal é de 40 horas (quarenta horas), de 2.^a a 6.^a feira.
- 2- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora ou de trinta minutos no caso dos turnos rotativos.
- 3- A interrupção prevista no número anterior poderá ser fixada até um mínimo de trinta minutos por acordo entre a Empresa e os representantes dos trabalhadores.

3.1- Serão mantidos os períodos de 30 e de 45 minutos já praticados na Empresa.

II- Horário de trabalho

- 1- Entende-se por horário de trabalho a fixação do início e do termo do período de trabalho diário, bem como 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 legislação vigente, nomeadamente no que se refere à consulta às ERCT.

III- Modalidades de horário de trabalho

Para efeitos deste A.E., 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 flexível = Aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são flexíveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios (não aplicável ao regime de turnos rotativos).
- c) Horários de turnos rotativos = Sucessão programada de trabalho para o conjunto de trabalhadores que assegurem um dado posto de trabalho e do qual constem as escalas de turnos de cada trabalhador, ao longo do seu período de vigência.

IV- Trabalho por turnos rotativos

- 1- Poderá ser organizado trabalho por turnos sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.
- 2- Os turnos rotativos poderão ser organizados da seguinte forma:
 - a) Turnos com folgas fixas = Laboração do posto de trabalho assegurada pelos trabalhadores afetos a esse posto, sendo obrigatória a rotação pelos diferentes turnos e a interrupção nos dias de descanso semanal.
 - b) Turnos com folgas rotativas = Laboração do posto de trabalho assegurada pelos trabalhadores afetos a esse posto, sendo obrigatória a rotação pelos diferentes turnos, assim como a rotação dos dias de descanso semanal.

Cláusula 19.^a

Trabalho suplementar

- 1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.
- 2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado nas condições do número seguinte.
- 3- A prestação de trabalho suplementar só será permitida:
 - a) Nos casos de força maior e sempre que haja necessidade de executar reparações vitais e inadiáveis em equipamento fabril, de modo a permitir o bom prosseguimento da laboração da empresa;

- b) Para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios sem que se justifique a admissão de novo trabalhador. Neste caso, será de 200 horas o limite máximo anual;
 - c) Para fazer face a uma ocorrência extraordinária, passada ou iminente, suscetível de originar consequências graves.
- 4- Salvo casos excepcionais, deverá ser afixado nos locais próprios, antes do início e por um período não inferior a 24 horas, o documento do pedido de horas suplementares.
 - 5- O trabalho suplementar será sempre registado em livro próprio, imediatamente antes e depois do seu início e do seu termo, respetivamente.
 - 6- Caso o trabalhador não possa prestar trabalho suplementar, deverá, quando notificado para a sua realização, informar, no prazo de 24 horas, o respetivo superior hierárquico desse facto; se o trabalho suplementar já se vier realizando, o trabalhador deverá fazer aquele aviso com uma antecedência mínima de 24 horas.

Cláusula 20.^a

Isenção de horário de trabalho

- 1- Os trabalhadores que venham a estar isentos do horário de trabalho nos termos legais têm direito a remuneração especial.
- 2- Sempre que a isenção implicar a possibilidade de prestação de trabalho para além do período normal, a remuneração especial prevista no número anterior nunca será inferior à remuneração correspondente a 1 hora de trabalho suplementar por dia.
- 3- 3 - Podem renunciar à remuneração especial prevista no número anterior todos os trabalhadores que exerçam funções de direção na empresa.

Cláusula 21.^a

Trabalho por turnos

- 1- Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos rotativos.
- 2- Entende-se trabalho por turnos rotativos o que sofre variação regular entre as diversas partes do dia - manhã, tarde e noite -, bem como dos períodos de descanso, com isto determinando alterações constantes e regulares do ritmo de vida dos trabalhadores a ele adstritos.
- 3- A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites normais de trabalho estabelecidos neste acordo.
- 4- Os trabalhadores só poderão mudar de turno rotativo após o período de descanso semanal.
- 5- A escala de turnos rotativos é fixada sempre que houver alterações no horário de trabalho, fazendo parte integrante deste em livro próprio. As alterações eventuais serão sempre feitas de acordo com os trabalhadores, com a maior antecedência possível, não podendo o trabalhador, por duas semanas seguidas, repetir o turno da noite ou da madrugada, salvo a seu pedido ou com a sua concordância.

- 6- Pertence ao regime de turnos rotativos todo o trabalhador que se encontre nas condições do previsto no n.º 2 desta cláusula.
- 7- Deixarão de pertencer ao regime de turnos rotativos todos os trabalhadores nas seguintes condições:
 - a) Os que o solicitem por escrito, desde que aceite pela entidade patronal;
 - b) Os que, por motivo de saúde, por meio de prescrição médica, não possam trabalhar nesse regime, sempre que a limitação seja definitiva e a doença não seja, de modo nenhum, atribuível ao trabalho a turnos;
 - c) Os que com baixa médica por doença não imputável ao trabalho a turnos e os que, devidamente notificados pela entidade patronal, por razões de quebras de produção ou outras que impliquem impedimentos prolongados na laboração, tenham de passar ao regime de horário geral.
- 8- O trabalhador que deixar de pertencer ao regime de turnos não perde o direito ao respetivo subsídio, desde que a mudança se deva a doença ou agravamento de doença atribuíveis ao trabalho por turnos.
- 9- O trabalhador em regime de turnos que haja mudado para o regime geral não pode ter retribuição inferior à remuneração normal mensal até aí auferida, acrescida do subsídio de turno, sendo este absorvido nas duas subseqüentes revisões das tabelas salariais, em parcelas nunca excedentes a 50 % do valor do subsídio, até à sua absorção total, sempre que tal mudança se verifique nos casos seguintes:
 - a) Seja devida a razões de produção e desde que o trabalhador tenha prestado 5 ou mais anos de efetivo trabalho a turnos;
 - b) Seja efetuada nos termos das alíneas b) e c) do n.º 7 desta cláusula e desde que o trabalhador tenha prestado 5 ou mais anos seguidos ou 10 interpolados de efetivo trabalho por turnos.
 - c)
 - d) Os trabalhadores em regime de horário geral só poderão ingressar no regime de turnos desde que deem o seu acordo e sejam avisados com uma antecedência mínima de 30 dias, a não ser que prazo inferior seja acordado;
 - e) Os trabalhadores a prestar trabalho diurno, mas que, por força do disposto no n.º 9, estejam a receber subsídio de turnos, considerar-se-ão disponíveis para o trabalho de turnos, desde que avisados com a antecedência mínima de 5 dias, a não ser que prazo inferior seja acordado com o trabalhador;
 - f) Aos trabalhadores não abrangidos pela alínea b) que tenham sido admitidos para trabalho por turnos e se encontrem em regime de horário geral, sendo novamente solicitados para o trabalho em regime de turnos, aplica-se o disposto na alínea a).

Cláusula 22.^a

Regime de laboração contínua

- 1- Entende-se por regime de laboração contínua a prestação do trabalho num período consecutivo de seis dias, incluindo sábados, domingos e feriados intercalares, seguidos de dois dias de descanso, e tendo como referência o horário normal de quarenta horas semanais.

- 2- O trabalho prestado em dias de feriado por trabalhadores pertencentes ao regime de laboração contínua, para além do pagamento a 150 %, confere aos mesmos o direito de acrescer às férias tantos dias quantos os feriados em que trabalhou, não havendo lugar a retribuição especial.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 23.^a

Retribuições mínimas

- 1- As remunerações base certas mínimas devidas aos trabalhadores abrangidos por este acordo são as constantes do anexo I, como segue:
 - a) Trabalhadores técnicos e administrativos – Tabela B;
 - b) Restantes trabalhadores – Tabela A.
- 2- Entende-se por retribuição a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas direta ou indiretamente como contrapartida da prestação de trabalho.
- 3- Entende-se por remuneração normal mensal a resultante da adição da remuneração base mensal com a remuneração por antiguidade - anuidades - prevista na cláusula 31.^a

Cláusula 24.^a

Tempo e forma de pagamento

- 1- O pagamento da retribuição deve ser efetuado até ao último dia útil de cada mês, dentro do período de trabalho.
- 2- No ato de pagamento, a empresa entregará ao trabalhador um talão ou cópia do recibo, que este obrigatoriamente assinará, preenchido de forma indelével, e de que constem: o nome completo do trabalhador, profissão, categoria ou classe, número de beneficiário da Segurança Social, o período de trabalho a que respeite o pagamento, discriminação das importâncias pelas rubricas a que respeitem, descontos legais efetuados e montante líquido pago.
- 3- O pagamento será sempre feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.
- 4- Sem prejuízo dos direitos adquiridos, são proibidas quaisquer regalias não previstas neste acordo, quando atribuídas a funções determinadas e não a uma generalidade de trabalhadores, nomeadamente subsídios de rendas de casa, gasolina e carros da empresa para serviço próprio.
- 5- Para todos os efeitos, exceto no que se refere à compensação por prestação de trabalho no regime de laboração contínua, regulada na cláusula 28^a, o salário hora é calculado com base na seguinte fórmula:

12 x (Remuneração normal mensal + subsídio de turno)

SH =-----

52 x horas semanais de trabalho normal

Cláusula 25.^a

Retribuição e descanso do trabalho suplementar

- 1- O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:
 - a) 50 %, se o trabalho for prestado de segunda-feira a sexta-feira;
 - b) 69 %, se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal complementar;
 - c) 75 %, se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou em dia feriado;
 - d) 87,5 %, se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal, complementar ou obrigatório ou em dia feriado, no tempo que ultrapassar o equivalente ao período normal de um dia de trabalho.
- 2- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas, a empresa é obrigada ao pagamento da refeição, independentemente do acréscimo de retribuição relativo ao trabalho noturno a que se refere o n.º 2 da cláusula 26.^a.
- 3- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a descansar um dia com remuneração em um dos três dias seguintes.
- 4- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

Cláusula 26.^a

Remuneração do trabalho noturno

- 1- Para efeitos do presente acordo, considera-se trabalho noturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.
- 2- As horas de trabalho noturno serão pagas com um acréscimo de 50 %, calculado nos termos da cláusula 24.^a, n.º 5.

Cláusula 27.^a

Subsídio de turno

- 1- Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos rotativos terão direito a um subsídio mensal correspondente a 10 % da remuneração normal mensal.
- 2- Este subsídio será cumulável com o complemento por trabalho noturno.
- 3- O trabalho prestado na madrugada de sábado (das 0 horas e 30 minutos às 5 horas e 30 minutos) será pago com um acréscimo de 100 %, onde está incluído o acréscimo por trabalho noturno.
- 4- O subsídio de turno, tendo como base de incidência a remuneração base e anuidades, é pago no subsídio de Natal.

Cláusula 28.^a

Compensação por laboração contínua

- 1- Os trabalhadores afetos ao Regime de Laboração Contínua (RLC) que, de harmonia com as necessidades da Empresa, derem o seu acordo, terão direito a uma compensação mensal no valor de 30 % do respetivo salário base, arredondado à meia centena superior.
- 2- A compensação engloba a retribuição do trabalho aos domingos incluídos no próprio regime de laboração contínua e a média anualizada das horas que excedem o horário normal de quarenta horas semanais por força do próprio RLC.
- 3- Esta compensação é cumulável com o subsídio de turno e o complemento de trabalho noturno, definidos respetivamente nas cláusulas 27.^a e 26.^a.
- 4- Os trabalhadores perdem o direito à referida compensação quando, por razões de falta de trabalho (produção) ou impedimento por parte dos trabalhadores, não prestarem qualquer serviço no RLC por um período superior a quatro semanas.
 4. 1- Não se consideram impedimentos do trabalhador as ausências motivadas por:
 - a) Férias anuais;
 - b) Acidente de trabalho;
 - c) Doença profissional provocada por trabalho sob o Regime de Laboração Contínua.
 4. 2- Nos meses de início ou reinício do trabalho neste regime, bem como nos meses em que cessou o trabalho no RLC, os trabalhadores terão direito ao recebimento desta compensação em termos proporcionais.

Cláusula 29.^a

Subsídio de Natal

- 1- Os trabalhadores têm direito a receber, até ao dia 15 de dezembro de cada ano, um subsídio correspondente à remuneração normal mensal.
- 2- Se o trabalhador tiver sido admitido no decurso do ano civil, o subsídio será o correspondente a tantos duodécimos quantos os meses de duração do contrato, contados até 31 de dezembro.
- 3- Aos trabalhadores cujo contrato esteja suspenso ou tenha terminado, o subsídio será pago segundo o esquema de proporcionalidade definido no número anterior.
- 4- Os trabalhadores a prestarem serviço militar obrigatório têm direito ao subsídio por inteiro.
- 5- Aos trabalhadores que no decurso do ano civil estiverem ou tenham estado com o contrato suspenso por doença, em período único ou não, não se aplica o disposto no n.º 1 desta cláusula, devendo a empresa completar-lhes o valor por aqueles recebido da instituição de previdência, independentemente do pagamento dos duodécimos respeitantes aos meses de trabalho efetivamente prestados, até ao limite do montante da sua remuneração líquida mensal.
- 6- Nos casos referidos no número anterior, a entidade patronal deverá adiantar o valor do subsídio a pagar pela Previdência, se o trabalhador o desejar.

- 7- Aos trabalhadores com o contrato de trabalho suspenso por doença profissional ou acidente de trabalho é assegurado o direito ao subsídio nos termos dos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

Cláusula 30.^a

Subsídio de férias

- 1- Até 8 dias antes do início das férias, a empresa obriga-se a pagar aos trabalhadores, além da retribuição normal, um subsídio igual à retribuição do período de férias.
- 2- No caso de férias interpoladas, o subsídio será pago por inteiro antes do início do primeiro período de férias com duração de, pelo menos, um terço do período normal.
- 3- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efetue até ao início do período mais longo das férias.
- 4- O subsídio de férias vence-se na mesma data e exatamente nas mesmas condições que as férias.

Cláusula 31.^a

Remuneração por antiguidade - Anuidades

- 1- Os trabalhadores têm direito ao pagamento de uma anuidade por cada ano de serviço na empresa, até ao limite correspondente a 30 anos de serviço.
- 2- O montante de cada anuidade é o equivalente a 0,5 % da remuneração base mensal estabelecida para o oficial de 1.^a (escalão J), com exceção das vencidas nos 20.º e 25.º anos de antiguidade, em que a referida percentagem será de 1 %.
- 3- As anuidades vencer-se-ão no dia 1 de abril de cada ano para os trabalhadores admitidos entre 1 de abril e 30 de setembro e no dia 1 de outubro, para os admitidos entre 1 de outubro e 31 de março. A primeira anuidade vencer-se-á entre o 66.º e o 72.º meses após a data de admissão, consoante a maior proximidade à data de vencimento atrás referida.
- 4- Não contam como tempo de serviço para os efeitos desta cláusula:
 - a) As baixas fraudulentas e quaisquer outras faltas injustificadas além de 3 dias;
 - b) A licença sem vencimento;
 - c) A suspensão-sanção que não seja motivada por faltas injustificadas;
 - d) O tempo para estudo e para preparação de exames a que têm direito os trabalhadores-estudantes, para além de 75 % do respetivo crédito.

No caso das alíneas b), c) e d), o desconto na antiguidade é contado em singelo, isto é, pelo tempo de duração de cada uma das situações aí previstas.

No caso da alínea a), o desconto na antiguidade é feito da seguinte forma:

- De 4 a 10 dias de faltas, descontam-se 30 dias;
- Mais de 10 dias de faltas, descontam-se 60 dias.

- 5- O desconto na antiguidade, nos termos do número anterior e computado ao longo de cada ano civil, produz efeitos uma única vez e aquando do vencimento da anuidade seguinte ao da ocorrência de alguma das situações aí previstas.
- 6- A data do efetivo vencimento da anuidade, quando, pelos descontos na antiguidade nos termos dos números anteriores, ela se venceria de 1 a 15 dias de um mês, será o dia 1 do mesmo mês e será no dia 1 do mês seguinte nos restantes casos.
- 7- Os trabalhadores com contrato a tempo parcial receberão as anuidades em montante proporcional.

Cláusula 32.^a

Abono para falhas

Os trabalhadores cujas funções predominantes sejam de recebimentos ou de pagamentos, assim como os responsáveis pelos pagamentos das remunerações, têm direito a um abono, para falhas, igual a 3 % da remuneração base mensal estabelecida para o oficial de 1.^a (escalão J) constante do anexo I.

CAPÍTULO VI

Transferências e deslocações

Cláusula 33.^a

Transferência do local de trabalho - Noções

- 1- Local habitual de trabalho é o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que o trabalhador está administrativamente ligado, nos casos em que o seu local não seja fixo.
- 2- Por transferência do local de trabalho entende-se toda e qualquer alteração do contrato individual de trabalho tendente a modificar, com carácter definitivo, o local habitual de trabalho.

Cláusula 34.^a

Transferência coletiva do local de trabalho por mudança total ou parcial do estabelecimento

- 1- A empresa pode transferir o trabalhador para novo local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador prestar serviço e desde que este dê o seu acordo por escrito.
- 2- A empresa suportará sempre as despesas diretamente impostas e/ou resultantes da transferência, as quais serão processadas em recibo separado.
- 3- O trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização estabelecida no capítulo próprio, salvo se a empresa provar que da mudança não resultam prejuízos sérios para o trabalhador.

- 4- Por prejuízos sérios entende-se aqueles que são suscetíveis de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens graves em bens de carácter patrimonial ou não.
- 5- A faculdade de rescisão referida no n.º 3 mantém-se durante os 6 meses subsequentes à transferência efetuada nos termos desta cláusula.
- 6- As despesas diretamente impostas e/ou resultantes da transferência referida nesta cláusula devem ter o acordo das ERCT e constar do documento escrito mencionado no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 35.^a

Transferências individuais de local de trabalho

- 1- Considera-se transferência individual de local de trabalho aquela que não seja motivada pela mudança total ou parcial do estabelecimento da entidade patronal, ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores.
- 2- A transferência de um trabalhador, nos termos do número anterior, só pode vir a ser feita se houver mútuo acordo, consignado em documento subscrito por ambas as partes, de onde constem os termos e condições de transferência, que terão de ser do prévio conhecimento das ERCT.
- 3- A empresa obriga-se a pagar as despesas diretamente impostas e/ou resultantes da transferência, bem como qualquer prémio ou subsídio que eventualmente tenha sido estabelecido no documento escrito referido no número anterior, os quais serão processados em recibos separados.
- 4- O trabalhador tem direito a rescindir o contrato durante os 6 meses subsequentes e a receber indemnizações fixadas no capítulo próprio, salvo se a empresa provar que da mudança não resultam prejuízos sérios para o trabalhador.

Cláusula 36.^a

Deslocações em serviço - Princípios gerais

- 1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual, definido nos termos da cláusula 33.^a.
- 2- As deslocações estão sujeitas aos regimes estabelecidos nas cláusulas seguintes, conforme se trate das modalidades:
 - a) Pequenas deslocações;
 - b) Grandes deslocações.
- 3- Consideram-se grandes deslocações as que não permitam em menos de uma hora por cada percurso, fora dos limites do horário normal e num raio superior a 40 km, a ida e o regresso diário dos trabalhadores ao seu local de trabalho ou residência habituais.
- 4- Consideram-se pequenas deslocações as não compreendidas no número anterior.
- 5- O horário de trabalho deve ser cumprido no local para onde se verifique a deslocação. A empresa poderá, no entanto, optar pela integração parcial ou total do tempo de viagem dentro desse horário.

- 6- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se der o seu acordo por escrito, ou se já as viesse realizando ou se estiver afeto a sector da empresa e tiver funções que habitualmente as implique. Destas situações não pode resultar o impedimento de prestação de provas de exame ou frequências em estabelecimento de ensino oficial, devendo igualmente ser salvaguardadas outras situações de onde resultem prejuízos que o trabalhador prove serem insuperáveis, desde que sejam justa causa justificativa de faltas sem perda de remuneração e desde que o trabalhador arranje um substituto, sem prejuízo da boa eficiência dos serviços.

Cláusula 37.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

Os trabalhadores têm direito, nas deslocações a que se refere a alínea a) do n.º 2 da cláusula anterior, a:

- a) Pagamento de refeições e transportes necessários;
- b) Pagamento como trabalho extraordinário do tempo de viagem que exceda o horário normal;
- c) Pagamento de 0,25 do preço, que vigorar, do litro da gasolina 95, por Km, sempre que concordem em utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa.

Cláusula 38.^a

Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações

1- As grandes deslocações, referidas na cláusula 36.^a, dão aos trabalhadores direito a:

- a) Retribuição idêntica à praticada no local para os trabalhadores da mesma profissão e categoria, desde que essa retribuição não seja inferior àquela a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho;
- b) Um período de descanso suplementar correspondente a meio dia útil por cada 15 dias seguidos de deslocação;
- c) Pagamento das refeições, alojamento e transportes necessários;
- d) Pagamento como trabalho suplementar do tempo gasto no trajeto, desde que exceda o período normal de trabalho;
- e) Pagamento das despesas de deslocação do cônjuge e dos filhos ou enteados menores a seu cargo sempre que o período de deslocação for superior a 12 meses.

2- Nas grandes deslocações os trabalhadores terão, ainda, direito a:

- a) Pagamento da viagem em 1.^a classe, quando o transporte for ferroviário, e em classe de turismo, quando o meio de transporte for o avião;
- b) Pagamento de 0,25 do preço, que vigorar, do litro da gasolina 95, por Km, sempre que concordem em utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa;
- c) No continente, a uma ajuda de custo de 8 € por cada dia de deslocação;
- d) Nas ilhas adjacentes, a uma ajuda de custo de 10 € por cada dia de deslocação;

- e) No estrangeiro, a uma ajuda de custo de 20 € por cada dia de deslocação;
 - f) Pagamento das despesas inerentes à deslocação, nomeadamente passaporte e vacinas.
- 3- O período efetivo de deslocação conta-se desde a partida do local habitual de trabalho até à chegada ao mesmo.
 - 4- Quando as deslocações forem efetuadas para a frequência de cursos de aperfeiçoamento profissional, o trabalhador terá direito à sua retribuição normal, ao pagamento das despesas inerentes ao curso, incluindo transportes, alojamento e refeições, e a uma ajuda de custo de montante igual, independentemente da categoria profissional do trabalhador deslocado, segundo normas a fixar de acordo com a entidade patronal e as ERCT.
 - 5- Nas grandes deslocações os trabalhadores apenas terão direito a ajudas de custo desde que haja pernoitas.

Cláusula 39.^a

Seguro do pessoal deslocado

- 1- Sempre que o trabalhador, em pequenas deslocações, concorde utilizar veículo próprio ao serviço da empresa, esta efetuará um seguro cobrindo os riscos de responsabilidade civil ilimitada, passageiros transportados gratuitamente e danos próprios limitados a 20 000 EUR.
- 2- Nas grandes deslocações, o pessoal deslocado em serviço será seguro pela empresa contra acidentes de trabalho e acidentes pessoais no valor mínimo de 100 000 EUR.
- 3- Mediante acordo da entidade patronal e nas deslocações com mais de seis meses, os familiares que acompanhem o trabalhador serão cobertos individualmente por um seguro de viagem no valor de 75 000 EUR.
- 4- As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados subsistem durante os períodos de inatividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.
- 5- Sempre que um trabalhador se desloque, em serviço da empresa, para fora do local de trabalho habitual e tenha qualquer acidente, desde que não haja dolo ou negligência culposa, a empresa responderá pela responsabilidade civil daí resultante.

Cláusula 40.^a

Doença do pessoal deslocado

- 1- Durante os períodos de deslocação os riscos de doença que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados pela respetiva Segurança Social, ou não lhe sejam igualmente garantidos na área por qualquer outra entidade seguradora, passarão a ser cobertos pela empresa, que, para tanto assumirá as obrigações que competiriam àquela caixa se o trabalhador não estivesse deslocado.
- 2- Durante os períodos de doença, devidamente comprovada, o trabalhador deslocado manterá, conforme os casos, o direito aos subsídios previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1 da cláusula 38.^a, assim como os previstos no n.º 2 das alíneas c), d) e e) da mesma cláusula, e terá direito ao pagamento de viagem de regresso, se essa for prescrita pelo médico assistente ou faltar no local a

assistência médica necessária.

- 3- No caso de o trabalhador vir a contrair doença específica no local de trabalho aquando da deslocação, a empresa obriga-se:
 - a) No caso de perda de direitos como beneficiário da Segurança Social, a pagar integralmente a retribuição devida, bem como a respetiva assistência médica e medicamentosa durante o período de incapacidade;
 - b) No caso contrário, a pagar a diferença entre os valores da retribuição devida e dos subsídios a que o trabalhador tenha direito durante o período de baixa.

Cláusula 41.^a

Férias do pessoal deslocado

- 1- Os trabalhadores deslocados têm direito a escolher o local de gozo de férias.
- 2- No caso de o trabalhador optar por gozar férias no local onde se encontra a trabalhar, terá direito à retribuição como se estivesse ao serviço, bem como a um subsídio de férias de igual montante.
- 3- Se optar gozar férias no local habitual de trabalho, terá direito a viagens de ida e volta, sendo a sua retribuição, bem como o respetivo subsídio, igual àquela que receberia neste local, salvo se, em função da data daquele, as preferir acumular, no todo ou em parte, com as seguintes, nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula 47.^a.
- 4- No caso de pretender gozar férias em local diferente dos referidos nos números anteriores, tem direito a uma retribuição, bem como ao respetivo subsídio, igual àquela que receberia no local habitual de trabalho e às viagens, até ao limite do custo de ida e volta, entre o local onde trabalha e o local habitual de trabalho.
- 5- Quando a deslocação se prolongar, o trabalhador terá direito a uma viagem paga ao local da sua residência (com estada mínima de 72 horas) por cada 120 dias de ausência consecutiva, salvo nos casos em que, nos termos deste AE, houve deslocação dos familiares.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 42.^a

Descanso semanal e feriados

- 1- Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo ou os dias previstos na escala de turnos.
- 2- São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:
 - 1 de janeiro;
 - Terça-Feira de Carnaval;
 - Sexta-feira Santa;
 - Domingo de Páscoa;

25 de abril;

1 de maio;

10 de junho;

24 de junho (para o pessoal do Porto – feriado municipal do Porto)

15 de agosto;

8 de dezembro;

24 de dezembro (para o pessoal da Morelena – substitui o feriado municipal de Sintra)

25 de dezembro.

- 3- Toda e qualquer suspensão (que não seja objeto de concessão voluntária pela empresa) por motivo de pontes, fins de semana, causas de tradição local ou outras ajustadas entre a entidade patronal e os trabalhadores representados pelas ERCT dará lugar a compensação por calendário e horário, do qual será dado conhecimento ao respetivo Ministério.

Cláusula 43.^a

Duração do período de férias

- 1- A todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão concedidos em cada ano civil 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da respetiva retribuição normal, a qual deverá ser paga, pelo menos, 8 dias antes.
- 2- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.
- 3- As férias poderão ser marcadas, desde que com o acordo da entidade patronal, para serem gozadas em 2 ou mais períodos interpolados, desde que um deles contenha, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.
- 4- Para efeitos do disposto no número anterior, só se considera como período um número de dias de férias seguidos igual ou superior a 3.
- 5- Aos trabalhadores abrangidos por este acordo, no que se refere à aquisição do direito a férias, ser-lhes-á aplicada a legislação em vigor.
- 6- Aos trabalhadores admitidos por contrato a termo ser-lhes-á aplicada a legislação em vigor.

Cláusula 44.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

- 1- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.
- 2- Excetuam-se do disposto no n.º 1 desta cláusula os casos previstos neste acordo e na lei, nomeadamente a cessação do contrato a prazo e o serviço militar.

Cláusula 45.^a

Encerramento das instalações para férias

- 1- Sempre que por conveniência de produção ou manutenção se justifique, poderá a empresa, para efeitos de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos, nos termos previstos na Lei, desde que haja parecer favorável das ERCT.
- 2- Para o encerramento previsto no número anterior será sempre necessária autorização dos serviços competentes do respetivo Ministério.

Cláusula 46.^a

Interrupção das férias

- 1- Sempre que um período de doença, devidamente comprovado, coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente ao período de doença.
- 2- A entidade patronal só poderá recusar o gozo do restante período de férias a seguir à data em que terminar a doença desde que a ausência do trabalhador lhe cause prejuízos sérios.
- 3- Se depois da afixação da época de férias a empresa alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, por razões que respeitem a interesses seus, indemnizará o trabalhador dos prejuízos por este comprovadamente sofridos, na pressuposição de que gozaria integralmente as suas férias na época fixada.
- 4- Em caso de desacordo no que respeita aos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, será o assunto submetido à resolução conjunta das ERCT e da entidade patronal.

Cláusula 47.^a

Cumulação de férias

- 1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido cumular no mesmo ano férias de 2 ou mais anos.
- 2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo cumular férias de 2 anos:
 - a) Aos trabalhadores que as pretendam gozar nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
 - b) Aos trabalhadores que, por motivo de serviço, sejam obrigados a deslocar-se ao estrangeiro por períodos longos que os impeçam de gozar as férias dentro dos períodos normais estabelecidos.

Cláusula 48.^a

Época de férias

- 1- A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.
- 2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, ouvindo para o efeito as ERCT.
- 3- Excetuando o disposto no n.º 1, a época de férias será fixada entre 1 de junho e 31 de outubro.
- 4- Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar será concedida, salvo se houver prejuízo sério para a empresa, a faculdade de gozarem férias simultaneamente.
- 5- A empresa é obrigada a estabelecer, até 30 de maio de cada ano, um plano definitivo de férias, que afixará para conhecimento de todo o pessoal e do qual enviará cópia aos respetivos sindicatos.

Cláusula 49.^a

Exercício de outra atividade durante as férias

- 1- O trabalhador não pode exercer outra atividade remunerada durante as férias, a não ser que já a viesse exercendo.
- 2- A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respetivo subsídio.

Cláusula 50.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

- 1- Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que os trabalhadores deixarem de gozar, sem prejuízo do respetivo subsídio.
- 2- O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho, nem o direito de o trabalhador gozar as férias em falta no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 51.^a

Licença sem retribuição

- 1- A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, devidamente justificado, licença sem retribuição.

- 2- Competirá à comissão intersindical decidir da validade da justificação do trabalhador, no caso de este e a empresa não chegarem a acordo sobre o previsto no n.º 1 desta cláusula.
- 3- O período de licença sem retribuição, autorizada pela empresa, conta-se para efeitos de antiguidade, sendo obrigatória a sua comunicação ao sindicato pela empresa no mapa de quotização.
- 4- Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, e a empresa poderá contratar um substituto para o trabalhador ausente, nos termos da lei e deste acordo.

Cláusula 52.^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. A contabilização destes tempos será feita em décimos de hora, sem prejuízo das tolerâncias já estabelecidas internamente.
- 3- Para efeitos do disposto no número anterior, o período médio normal de trabalho diário é de oito horas, para qualquer horário de trabalho praticado na empresa. Para os horários de menor duração, aplica-se o respetivo período médio de trabalho diário.

Cláusula 53.^a

Faltas justificadas com obrigatoriedade de retribuição

- 1- São consideradas faltas justificadas com obrigatoriedade de retribuição:
 - a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal por escrito, com cópia para o trabalhador quando este o solicite;
 - b) 15 dias seguidos por altura do casamento;
 - c) Falecimento de familiares, durante os períodos a seguir indicados:
 - Até 5 dias consecutivos:
 - Por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens;
 - Por falecimento de parentes no 1.º grau da linha reta (pai ou mãe e filhos);
 - Por falecimento de afim no 1.º grau da linha reta (sogra ou sogra, nora ou genro, padrasto ou madrastra e enteados);
 - Por falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial;
 - Até 2 dias consecutivos:
 - Por falecimento de outro parente da linha reta (avós, bisavós, netos e bisnetos);

- Por falecimento de outro afim da linha reta (avós do outro cônjuge);
Por falecimento de parente no 2.º grau da linha colateral (irmãos);
Por falecimento de afins do 2.º grau da linha colateral (cunhados);
Por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- d) Nascimento de filho, assistência e outras situações correlacionadas nos termos previstos em legislação especial (Lei da maternidade e da paternidade);
 - e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais.
 - f) Prestação de provas de avaliação de conhecimentos em estabelecimentos de ensino oficial ou oficializado, nos termos previstos na Lei;
 - g) As ausências não superiores a quatro horas e 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 derivadas da impossibilidade de prestar trabalho em consequência direta do exercício de funções nos Conselhos de Empresa Europeus, na Comissão de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, em associações sindicais, comissões de trabalhadores, autarquias locais, comissões de conciliação, de delegado sindical e outras comissões emergentes deste acordo, em qualquer caso quando absolutamente indispensável, faltas estas retribuíveis nos termos e nos limites deste AE ou das leis em vigor;
 - i) Doação gratuita de sangue, pelo tempo indispensável, nos termos da lei;
 - j) Desempenho de funções de bombeiro voluntário, nos termos da lei, para ocorrer a sinistro ou acidente, quando e pelo tempo em que tal se justifique;
 - l) Através de regulamentação interna, a empresa concede a cada trabalhador uma tolerância de ponto de 60 minutos por mês em períodos máximos de 15 minutos, para atrasos no início da jornada.

Cláusula 54.^a

Dispensas autorizadas pela entidade patronal com retribuição

- 1- São consideradas dispensas autorizadas com retribuição:
 - a) O tempo considerado necessário para o trabalhador comparecer, dentro do âmbito da Previdência, ou fora dele em casos justificadamente excepcionais, a consultas médicas ou realizar exames clínicos, tratamento médico ou vacinações que comprovadamente não possam ter lugar fora do período normal de trabalho, sem prejuízo da liberdade de opção do médico ou do estabelecimento por parte do trabalhador;
 - b) As dadas por atos necessários em exercício de funções em associações humanitárias;
 - c) Os trabalhadores poderão ser dispensados um dia por mês, e no máximo de quatro dias por ano para tratarem de assuntos do seu interesse;
 - d) Impossibilidade de prestar trabalho para prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença devidamente justificados até dois dias por

cada situação e no máximo de dez dias por ano;

- e) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos deste Acordo;
 - f) As dadas pelos candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
 - g) Apoio ao cônjuge e filhos menores em caso de assistência médica nos termos previstos e retribuíveis em legislação especial (Lei da maternidade e da paternidade);
 - h) As motivadas pela necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível aos membros do seu agregado familiar, nos termos previstos e retribuíveis no *Código de Trabalho* e em legislação especial;
 - i) Desde que sejam motivo de força maior em consequência de cataclismos, inundações, tempestades ou situações extraordinárias semelhantes impeditivas, sem meios alternativos, da apresentação do trabalhador ao serviço;
 - j) Impossibilidade de prestar trabalho por doença, inequivocamente justificados até três dias por cada situação e no máximo de oito dias por ano. Se estes dias antecederem uma baixa médica, serão os mesmos justificados, mas não retribuídos;
 - l) As que por Lei forem como tal qualificadas.
- 2- As dispensas relativas às alíneas a), b) e i) carecem, para serem retribuíveis, de transparência e razoabilidade em cada situação.
- 3- As dispensas relativas à alínea c) serão retribuíveis desde que respeitem os seguintes termos e condições:
- a) Sejam solicitadas por escrito com uma antecedência mínima de três dias úteis, prevendo-se a possibilidade de comunicar um dia fora do prazo definido, devendo o trabalhador, neste caso, informar as razões que determinaram a sua comunicação a posteriori;
 - b) Não ocorram no princípio e/ou fim de férias, nem tenham lugar no dia imediatamente anterior ou posterior a feriados e dias de descanso semanal;
 - c) Não sejam utilizadas em dias consecutivos de meses diferentes.

Cláusula 55ª

Faltas justificadas sem obrigatoriedade de retribuição

Determinam perda de retribuição:

- a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa, com indicação expressa do não pagamento e com cópia para o trabalhador quando este o solicitar;
- b) Em consequência de imposição, devidamente comprovada, de autoridade judicial, militar ou policial, desde que a mesma não seja consequência de deficiente comportamento moral ou cívico do trabalhador, devendo este informar do assunto em causa.

Cláusula 56.^a

Faltas injustificadas

Consideram-se faltas injustificadas todas as faltas não previstas nas cláusulas 53.^a, 54.^a e 55.^a e ainda aquelas em relação às quais não seja cumprido o disposto na cláusula 58.^a, ressalvando o preceituado no n.º 5 da cláusula seguinte.

Cláusula 57.^a

Consequências das faltas

- 1- As faltas referidas na cláusula 53.^a não implicam quaisquer consequências para o trabalhador, tanto na retribuição como na antiguidade.
- 2- As faltas referidas na cláusula 56.^a, além de implicarem perda de retribuição, dão à empresa o direito de as descontar na antiguidade.
- 3- A falta de veracidade dos factos alegados referidos nas cláusulas 53.^a, 54.^a e 55.^a, bem como a prática reiterada de faltas mencionadas na cláusula 56.^a, além de se considerarem faltas injustificadas, constituem infração disciplinar.
- 4- A não apresentação de provas ou a sua comprovada insuficiência relativamente aos factos alegados nas cláusulas 53.^a, 54.^a e 55.^a implicam a não justificação da falta.
- 5- As faltas não comunicadas nos termos da cláusula seguinte serão consideradas como injustificadas, salvo motivo impeditivo de comunicação no período fixado.
- 6- Para contagem de tempo das faltas injustificadas, qualquer que seja o dia, apenas se considera o período útil de trabalho em que se verificou a ausência, exceto quanto a retribuição, nos termos legais.
- 7- No caso 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 1 dia de férias por cada dia de falta, até ao limite anual de 2 dias úteis, mais os dias correspondentes ao acréscimo de férias referido no n.º 2 da cláusula 43.^a.

Cláusula 58.^a

Comunicação e justificação de faltas

- 1- Todas as faltas previsíveis deverão ser comunicadas à empresa com a maior antecedência possível.
- 2- Quando imprevistas, as ausências inferiores a 1 dia deverão ser comunicadas no decurso do primeiro período de trabalho em que ocorreram ou, em caso de manifesta impossibilidade, logo que possível.
- 3- Nas ausências imprevistas iguais ou superiores a 1 dia de trabalho, incluindo as ausências por doença, o trabalhador terá de avisar a empresa, através da sua direção de pessoal, no próprio dia da ausência ou no dia seguinte, salvo casos excecionais devidamente comprovados.

- 4- Nas ausências por doença, o trabalhador terá de fazer prova da sua situação, no prazo de 5 dias, através de documento idóneo emitido pela administração regional de saúde competente.
- 5- As faltas por casamento serão comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias.
- 6- A empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, salvo nos casos em que, pela natureza específica da falta, tal não seja possível ou exigível.
- 7- As faltas tornam-se injustificadas, no todo ou em parte, se o trabalhador, quando solicitado, não fizer prova dos factos invocados e do tempo em causa, tendo condições para o fazer.

Cláusula 59.^a

Impedimentos prolongados

- 1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por serviço militar, por doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 1 mês, ficam suspensos os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, salvo nas situações em que este AE ou a lei disponham em sentido contrário.
- 2- Sem prejuízo do disposto nos n.º 10 e 11 do anexo II, ao trabalhador ser-lhe-á atribuída a categoria e demais regalias que lhe caberiam se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.
- 3- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, mantendo o trabalhador direito ao lugar com a categoria e regalias que lhe estavam a ser atribuídas e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.
- 4- O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de 1 mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se proveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.
- 5- O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.
- 6- O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores admitidos a prazo certo, em relação aos quais o contrato caduca nos termos legais.

Cláusula 60.^a

Regresso do trabalhador

Terminado o impedimento a que se refere a cláusula anterior o trabalhador deve, dentro de 5 dias úteis, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

CAPÍTULO VIII

Cessaçãõ do contrato de trabalho

Cláusula 61.^a

Causas de cessação do contrato

O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- c) Denúncia unilateral por parte do trabalhador;
- d) Caducidade.

Cláusula 62.^a

Cessação por mútuo acordo

- 1- É sempre lícito às partes fazerem cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não.
- 2- A cessação por mútuo acordo deve constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.
- 3- Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes desde que não contrariem o *Código do Trabalho*.
- 4- São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.
- 5- No prazo de 7 dias a contar da data da assinatura do documento referido nos números anteriores, o trabalhador poderá revogá-lo, reassumindo o exercício do seu cargo.
- 6- No caso de exercer o direito no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tenha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coação da outra parte.

Cláusula 63.^a

Rescisão com justa causa

- 1- Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode pôr imediatamente termo ao contrato, quer este tenha prazo ou não, comunicando por escrito à outra essa vontade por forma inequívoca.
- 2- A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a sua comunicação chegue ao conhecimento do destinatário, salvo se outra coisa for então acordada por escrito.
- 3- Só serão atendidos para fundamentar a rescisão os factos e circunstâncias invocados na comunicação referida no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 64.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal

Constituem justa causa para a entidade patronal rescindir o contrato, nos termos da cláusula anterior, entre outros, os seguintes factos:

- a) A desobediência grave ou ilegítima e reiterada às ordens da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos;
- b) A provocação repetida de conflitos com os seus companheiros ou o abuso de autoridade para com os seus subordinados;
- c) A lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- d) 8 faltas seguidas ou 15 interpoladas sem justificação em cada ano civil, salvo disposição mais favorável;
- e) Falsas declarações relativamente à justificação de faltas.

Cláusula 65.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador

1- Constituem causa para o trabalhador rescindir o contrato, entre outros, os seguintes factos:

- a) A necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) A falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) A violação culposa das garantias legais ou convencionais;
- d) A falta culposa de condições de higiene, segurança, moralidade e disciplina de trabalho;
- e) A lesão culposa dos interesses morais e patrimoniais do trabalhador;
- f) A ofensa grave à honra e dignidade do trabalhador, sua integridade física e moral, e liberdade, quer por parte da entidade patronal, quer por parte dos superiores hierárquicos daquele;
- g) A conduta intencional da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato;
- h) Em geral, qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe, nomeadamente a falta de cumprimento dos deveres previstos nas cláusulas 15.^a e 17.^a;
- i) A aplicação de sanção abusiva.

2- Quando da invocação de justa causa de despedimento nos termos desta cláusula, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal, por carta registada com aviso de receção, os motivos invocados da justa causa.

3- É nula e de nenhum efeito a rescisão do contrato de trabalho com justa causa por parte do trabalhador, se não for observado o disposto no número anterior.

Cláusula 66.^a

Proibição de despedimentos sem justa causa

Não haverá despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos e ideológicos.

Cláusula 67.^a

Inexistência de justa causa

- 1- A verificação da justa causa depende sempre do procedimento disciplinar, nos termos da cláusula 97.^a.
- 2- A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.
- 3- O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respetivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.
- 4- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade prevista na cláusula 69.^a.
- 5- Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.
- 6- Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar atos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando ocorrer desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

Cláusula 68.^a

Rescisão com responsabilidade da entidade patronal

- 1- A rescisão com justa causa do contrato pelo trabalhador dá-lhe o direito a ser indemnizado pela entidade patronal sempre que o fundamento da rescisão implique responsabilidade para esta.
- 2- A indemnização pelos danos ocasionados pelo rompimento do contrato será calculada nos termos da cláusula seguinte.
- 3- Os outros danos, nomeadamente os morais, serão indemnizados nos termos gerais de direito.
- 4- O disposto nos números anteriores não prejudica o exercício da ação penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 69.^a

Indemnização por rescisão com justa causa pelo trabalhador

- 1- Os trabalhadores que rescindam o contrato com justa causa, com exceção do previsto na alínea a) do n.º 1 da cláusula 65.^a, terão direito a receber uma indemnização equivalente a:
 - a) 1 mês de ordenado por cada ano completo de serviço, se o trabalhador tiver até 10 anos de antiguidade, no mínimo de 6 meses;
 - b) Mês e meio de ordenado por cada ano completo de serviço, se o trabalhador tiver 10 ou mais, mas menos de 15 anos de antiguidade;
 - c) 2 meses de ordenado por cada ano completo de serviço, se o trabalhador tiver 15 ou mais anos de antiguidade.
- 2- Para o efeito do disposto nesta cláusula, qualquer fração de ano de trabalho conta-se sempre como 1 ano completo.

Cláusula 70.^a

Falência da empresa

- 1- A declaração judicial de falência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.
- 2- O administrador da falência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.
- 3- Quando da cessação do contrato de trabalho por motivo de falência, os trabalhadores têm direito às indemnizações previstas na cláusula 69.^a deste AE.

Cláusula 71.^a

Cessaçãõ do contrato por caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo regulado;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade patronal o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou por invalidez.

CAPÍTULO IX

Trabalho de mulheres

Maternidade, paternidade e menores

Cláusula 72.^a

Trabalho feminino, maternidade e paternidade

- 1- Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem esforço físico que, de qualquer modo, possa prejudicar o estado da trabalhadora, nomeadamente baixar-se e levantar-se constantemente, pegar em pesos, trepidação e outras, contacto com substâncias tóxicas ou trabalhos em posições incómodas, serão transferidas, a seu pedido e a conselho médico, para trabalho no qual não sejam prejudicadas, quer profissionalmente, quer monetariamente, e sempre de comum acordo com a trabalhadora.
- 2- A empresa afixará em local apropriado a informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de maternidade e paternidade, bem como de trabalho feminino.
- 3- Os trabalhadores, para além do previsto na legislação em vigor, terão ainda direito a quaisquer outras regalias concedidas neste AE.
- 4- A empresa atribuirá às mães trabalhadoras, para despesas em infantários ou em jardins de infância, se devidamente comprovadas, um subsídio no valor de 11,5% da remuneração base mensal estabelecida para o oficial de 1.^a, escalão J, da tabela A.
- 5- Dispensa, quando pedida, de comparência ao trabalho, até 2 dias por mês, durante o período menstrual. Estes dias, quando devidamente justificados pelo médico, não deverão ser-lhes descontados no vencimento

Cláusula 73.^a

Trabalho de menores

- 1- A empresa assegurará o cumprimento de toda a matéria relativa ao trabalho de menores prevista em legislação geral e especial, nomeadamente no que se refere à celebração do contrato, condições de trabalho, formação, garantias e direitos.
- 2- A empresa afixará em local apropriado a informação relativa à legislação sobre trabalho de menores.

CAPÍTULO X

Assistência social

Cláusula 74.^a

Princípio geral

A empresa e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este acordo contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respetivos regulamentos.

Cláusula 75.^a

Assistência na doença

- 1- A entidade patronal obriga-se a garantir aos trabalhadores os seguintes benefícios:
 - a) Verificada baixa por doença e durante o máximo de 130 dias por ano, incluindo sábados, domingos e feriados, a empresa pagará aos trabalhadores a diferença entre a retribuição líquida (neste caso, remuneração base mais subsídio de turnos) auferida à data da baixa e o subsídio da respetiva Segurança Social, desde que estes tenham um mínimo de 70 dias de trabalho nos 12 meses anteriores à baixa, ou por decisão de uma comissão constituída por um representante das ERCT, pelo diretor de pessoal ou seu representante, se não tiver atingido aquele mínimo de 70 dias de trabalho. Sempre que a entidade patronal considere que a baixa foi provocada por má intenção do trabalhador, compete-lhe comprovar tal facto junto das ERCT. Nesta situação, o trabalhador só terá direito ao subsídio da Segurança Social;
 - b) Manter, atualizado o vencimento do trabalhador durante a situação de baixa, de acordo com as revisões salariais ou promoções que se verifiquem durante essa situação, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 10 e 11 do anexo II;
 - c) Assegurar o pagamento da assistência medicamentosa, na parte não paga pelas instituições de Segurança Social, a partir de 1,5 EUR. A comparticipação determina-se na totalidade das despesas feitas pelo trabalhador na situação clínica que deu origem às mesmas. Desde que a despesa suportada pelo trabalhador ultrapasse os 1,5 EUR, a empresa pagá-la-á na sua totalidade;
 - d) As despesas referidas na alínea anterior são as emergentes de prescrição médica, determinando-se o subsídio a pagar pela empresa tomando como base as tabelas da Segurança Social;
- 2- Desde que as circunstâncias o justifiquem, as ERCT poderão determinar a não aplicação, total ou parcial, do disposto na alínea c).
- 3- Quanto a outros aparelhos de correção, a Direção de Recursos Humanos e as ERCT analisarão cada situação, aplicando o regime previsto nas alíneas c) e d) do número anterior, ou, considerando-as excecionais, submeterá as mesmas à decisão da entidade patronal para efeitos de fixação do respetivo quantitativo.
- 4- O direito reconhecido na alínea a) do n.º 1 só produzirá efeitos desde que a baixa seja atestada pela Segurança Social e desde que a ausência seja comunicada nos termos do n.º 3 da cláusula 58.^a.
- 5- A empresa adiantará, no período normal de pagamento aos trabalhadores, a totalidade das remunerações no caso de acidente de trabalho ou baixa por doença, cabendo-lhe depois o reembolso dos subsídios da Segurança Social e da entidade seguradora.
- 6- No caso de baixa por doença, o adiantamento a que se refere o n.º 5 desta cláusula só se efetivará se a empresa tiver prova bastante da baixa por parte da Segurança Social.

Cláusula 76.^a

Casos de redução de capacidade de trabalho

- 1- Em caso de incapacidade parcial permanente para o trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão do trabalhador para função compatível com a desvalorização verificada.
- 2- Se a remuneração da nova função, acrescida de pensão por incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa, a empresa pagará a diferença.
- 3- Se a reconversão não for possível, a empresa suportará a diferença entre a remuneração auferida à data da baixa e a soma das pensões que, em consequência do acidente ou doença, sejam atribuídas ao trabalhador sinistrado, podendo este encargo ser transferido para companhia de seguros autorizada a exercer a atividade em Portugal.
- 4- Não havendo lugar à reconversão nos termos do número anterior ou verificando-se o estabelecido no n.º 1, o trabalhador manterá o direito às promoções obrigatórias e a todas as regalias concedidas por este acordo.
- 5- Em quaisquer das situações referidas, os complementos estabelecidos serão devidos a partir da data da declaração oficial da incapacidade.
- 6- No caso de incapacidade absoluta temporária resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida à data da baixa e a indemnização legal que ao trabalhador seja devida, podendo este encargo ser transferido para companhia de seguros autorizada a exercer a atividade em Portugal.
- 7- Ao trabalhador incapacitado será ainda aplicado, na parte compatível, o regime previsto no *Código do Trabalho*.

Cláusula 77.^a

Reformas

- 1- A empresa obriga-se a pagar um complemento de reforma igual à diferença entre a pensão de reforma e 1,3 vezes o ordenado mínimo nacional.
- 2- A empresa poderá discutir com os órgãos representativos dos trabalhadores o conteúdo desta cláusula, desde que invoque dificuldades económico-financeiras graves.
- 3- A todos os trabalhadores que cessem o seu contrato de trabalho com a Empresa por razões de reforma por velhice ou por invalidez, será atribuída uma compensação monetária de 10 % da sua retribuição normal mensal (Remuneração base + Anuidades), auferida durante os últimos doze meses de contrato. Este pagamento será efetuado aquando do acerto de contas com a Empresa.

CAPÍTULO XI

Formação profissional

Cláusula 78.^a

Princípios gerais

Para além do regime previsto no *Código do Trabalho* sobre formação profissional, a empresa obriga-se a:

- 1- Incrementar a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o seu desenvolvimento integral nos aspetos profissional e social, numa perspetiva de formação permanente.
- 2- A formação é aberta a todos os trabalhadores e de acesso não seletivo.
- 3- As ações de formação agrupam-se em 2 sectores objetivos: a formação técnico-profissional e a formação geral.
- 4- O tempo despendido pelos trabalhadores em ações de formação técnico-profissional deverá ser efetuado no período correspondente ao seu horário normal de trabalho. A empresa compromete-se a evitar, tanto quanto possível, a ultrapassagem desse período, não havendo nunca, todavia, o pagamento de qualquer retribuição suplementar.
- 5- A empresa aplicará a legislação em vigor relativamente à planificação, programação e tempos de formação.

Cláusula 79.^a

Formação técnico-profissional

- 1- A formação técnico-profissional visa a preparação do trabalhador para a resolução dos problemas decorrentes das diversas situações profissionais concretas que se deparam aos trabalhadores no desempenho da sua função.
- 2- A formação técnico-profissional reveste dois aspetos:
 - a) Funcional, orientada no sentido de preparar cada trabalhador para uma integração total e dinâmica na situação profissional em que se encontra;
 - b) Projetiva, no sentido da sua preparação para uma correta progressão profissional.
- 3- Nenhum trabalhador se pode escusar às ações de formação técnico-profissional, de aspeto funcional, que lhe forem designadas.
- 4- A empresa promoverá ações de formação no interior e no exterior da empresa, no país e no estrangeiro, e facilitará contactos com outras empresas e organizações, a fim de possibilitar a realização de especializações, visitas de estudo ou estágios que concorram para a valorização dos seus trabalhadores.

Cláusula 80.^a

Utilização de trabalhadores como monitores temporários de formação

- 1- Os trabalhadores podem desempenhar funções de monitor em ações de formação, quando para elas solicitados e desde que deem o seu acordo.

- 2- As hierarquias facilitarão a cedência dos trabalhadores que vierem a ser requisitados como monitores temporários de formação.
- 3- Enquanto monitores, os trabalhadores dependem hierárquica e funcionalmente do órgão da empresa responsável pelas ações de formação.
- 4- A atividade dos trabalhadores como monitores de formação pode envolver os seguintes aspetos:
 - a) Elaboração do módulo de formação, ou seja, a planificação, organização e descrição das matérias e assuntos tratados numa ação concreta de formação;
 - b) Docência do módulo de formação, isto é, a aplicação prática e ensino direto a partir dos instrumentos disponíveis.

Cláusula 81.^a

Trabalhador-estudante / Formação geral

- 1- A formação geral visa o aumento do nível de habilitações e de conhecimentos gerais dos trabalhadores.
- 2- A empresa apoia e incentiva as iniciativas dos trabalhadores nesse sentido, através de participações nas despesas efetuadas e da concessão de facilidades, em tempo.
- 3- A obtenção de quaisquer graus académicos não implica, obrigatoriamente, alteração da situação profissional dos trabalhadores, embora lhes abra a possibilidade de acesso, dentro das normas gerais em vigor na empresa, a níveis de responsabilidade mais elevados em que essas qualificações possam ser aproveitadas.
- 4- Em tudo o mais será aplicável a legislação em vigor relativa ao trabalhador-estudante.
- 5- A empresa afixará em local apropriado a legislação concernente aos trabalhadores-estudantes.

Cláusula 82.^a

Concessão de bolsas de estudo

- 1- Os trabalhadores-estudantes que frequentem cursos secundários terão direito a uma bolsa de estudo, nos termos do regulamento.
- 2- Os trabalhadores-estudantes que frequentem cursos complementares, médios ou superiores terão direito a uma bolsa de estudo desde que esses cursos tenham interesse direto para a empresa. As condições para a atribuição de bolsas, assim como a listagem dos cursos, são as constantes do regulamento.

Cláusula 82.^a - A

Montantes de bolsas de estudo

A todos os trabalhadores-estudantes, bem como a todos os trabalhadores que frequentem cursos técnico-profissionais, desde que o curso seja considerado relevante para a empresa, terão direito à

atribuição de uma bolsa de estudo ou comparticipação na ação a frequentar.

- 1- Trabalhadores-estudantes: a bolsa de estudo, de atribuição trimestral, vence-se no final de cada trimestre do respetivo ano letivo, e terá os seguintes valores:
 - a) 50 € do 7.º ao 9.º ano de escolaridade;
 - b) 60 € do 10.º ao 12.º ano de escolaridade;
 - c) 70 € para escolaridade superior ao 12.º ano ou ensino superior.
- 2- Cursos Técnico-profissionais: a bolsa de estudo ou comparticipação nos seguintes termos: será apreciada de acordo com o seu custo total e relacionada com os parâmetros referidos no número anterior e, após aprovação da empresa, será paga contra a prova de inscrição.

CAPÍTULO XII

Serviço social de trabalho

Cláusula 83.^a

Atividade social da empresa

- 1- A empresa obriga-se a envidar esforços, através dos serviços da direção de pessoal, com objetivo da melhoria das condições sócio laborais, bem como a participar na prevenção e resolução das disfunções sociais decorrentes.
- 2- Na prossecução da atividade social da empresa, a direção de pessoal agirá em colaboração com os órgãos competentes da empresa, com a CSHST e com as ERCT, procurando, sempre que se justifique, a efetiva participação dos trabalhadores.
- 3- As entidades referidas no item anterior procurarão, no seu conjunto, contribuir para a formulação da política social da empresa.

Cláusula 84.^a

Seguro complementar de assistência social

- 1- A empresa, no prosseguimento da sua política social, estabelecerá um acordo com uma companhia de seguros para a criação de um sistema de complementaridade de assistência social relativamente a morte, invalidez permanente, assistência na doença e parto.
- 2- Este sistema é de carácter voluntário, pelo que implica a adesão dos trabalhadores que dele beneficiarão enquanto trabalhadores no ativo.
- 3- A empresa providenciará a sua cobertura financeira. Todavia, este sistema vigorará enquanto a sua situação económico-financeira o permitir. Caso contrário, a empresa justificará a sua suspensão junto das ERCT, para, em conjunto, decidirem a solução mais adequada à resolução da situação.
- 4- As garantias e valores a que se refere esta cláusula são as constantes no Anexo VI.

Cláusula 85.^a

Refeitório

- 1- A empresa garante a todos os trabalhadores o direito a uma refeição gratuita diária.
- 2- Por cada presença na madrugada será atribuído um subsídio de refeição no valor de 3,59 EUR, com indexação anual à tabela salarial.

CAPÍTULO XIII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 86.^a

Princípios gerais

- 1- A empresa garantirá a todos os trabalhadores uma constante e atualizada política de segurança, higiene e saúde no trabalho, através de toda a legislação aplicável, por meio do serviço médico do trabalho, do seu manual de segurança, higiene e saúde e da comissão para SHST.
- 2- O manual estabelece os princípios, as competências e atribuições, bem como as normas internas inerentes a todas as matérias vertidas em termos de aplicação.
- 3- O serviço médico do trabalho terá a organização e funcionará de acordo com as disposições legais.
- 4- A comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho será paritária e regulamentada de acordo com o anexo V, sem prejuízo da legislação aplicável.
- 5- Do relatório anual do técnico de segurança serão enviadas cópias aos sindicatos signatários deste AE.

CAPÍTULO XIV

Comissão de trabalhadores

Cláusula 87.^a

Princípios gerais

A forma de eleição da comissão de trabalhadores, duração do mandato, composição, direitos e atribuições são determinados nos termos da Lei.

CAPÍTULO XV

Atividade sindical na empresa

Cláusula 88.^a

Princípios gerais

- 1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.
- 2- À entidade patronal é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 89.^a

Comunicação à entidade patronal

- 1- As direções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daqueles que integram comissões sindicais da empresa.
- 2- O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 90.^a

Organização sindical na empresa

- 1- Os delegados sindicais são os representantes do sindicato junto dos trabalhadores filiados no mesmo sindicato.
- 2- A comissão sindical na empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.
- 3- A comissão intersindical (CIE) é a organização dos delegados sindicais das diversas comissões sindicais na empresa.

Cláusula 91.^a

Garantia dos dirigentes sindicais

- 1- As faltas dadas pelos membros dos corpos gerentes das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos o de remuneração, como tempo de serviço efetivo.
- 2- Para o exercício das suas funções, cada membro da direção beneficia do crédito de 4 dias por mês, mantendo o direito à remuneração.
- 3- A direção interessada deverá comunicar com 1 dia de antecedência as datas e o número de dias de que os membros dos corpos gerentes necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos 2 dias imediatos ao primeiro dia em que faltaram.

- 4- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo.
- 5- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser objeto de discriminação, face aos demais trabalhadores, em consequência do exercício da atividade sindical, nomeadamente quanto a promoção profissional e salarial.
- 6- O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de 5 anos, presume-se feito sem justa causa.
- 7- Aos dirigentes sindicais ou seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso às instalações da empresa e às reuniões de trabalhadores para o exercício das suas funções.

Cláusula 92.^a

Direitos e deveres dos delegados sindicais

- 1- O número de delegados sindicais na empresa é calculado na base de um delegado para 50 trabalhadores.
- 2- O arredondamento do cálculo referido no número anterior é feito por excesso.
- 3- Ao conjunto de delegados sindicais é atribuído, para exercício das suas funções, um crédito anual de horas proporcional ao número de trabalhadores da empresa, calculado de acordo com a seguinte regra: 5 horas por cada trabalhador.
- 4- As faltas dadas pelos delegados sindicais para o desempenho das suas funções, para além do crédito de horas previsto nesta cláusula, consideram-se faltas justificadas e contam-se para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efetivo.
- 5- Os delegados sindicais não podem ser transferidos do seu local de trabalho sem o acordo e sem o prévio conhecimento da direção do sindicato respetivo.
- 6- Compete aos delegados sindicais:
 - a) Depois de mandatados pela comissão intersindical da empresa, obter esclarecimentos ou verificar, diretamente, todos e quaisquer factos que se repercutam sobre os trabalhadores, quer sob o ponto de vista económico, quer sob o das suas condições de trabalho ou quaisquer outros assuntos de carácter socioprofissional;
 - b) Acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;
 - c) Verificar o cumprimento dos programas de aprendizagem;
 - d) Desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas neste acordo, com observância dos preceitos nele estabelecidos.
- 7- Para o desempenho das suas funções, poderá a comissão intersindical circular livremente no interior da empresa, com salvaguarda das normas já estabelecidas.

- 8- Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, salvo casos excecionais, da laboração normal da empresa. O local ou locais de afixação serão reservados pela empresa de acordo com os delegados sindicais.
- 9- Aplica-se aos delegados sindicais o regime previsto nos n.ºs 5 e 6 da cláusula anterior.

Cláusula 93.^a

Reuniões dos trabalhadores na empresa

- 1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de, pelo menos, um terço ou 50 dos trabalhadores da respetiva unidade de produção, da comissão sindical ou intersindical ou da comissão de trabalhadores, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.
- 2- Os trabalhadores têm direito de se reunir durante o horário normal de trabalho, até um máximo de 15 horas por ano, por cada confederação e comissão de trabalhadores, que se consideram, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente, a determinar pela empresa e pelas ERCT.
- 3- As reuniões referidas no número anterior poderão ser convocadas pelas confederações sindicais, pela comissão sindical, pela comissão intersindical, ou ainda, pelo menos, por um terço dos trabalhadores.
- 4- Os promotores das reuniões referidas nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula são obrigados a avisar a entidade patronal, com a antecedência mínima de 12 horas, do momento em que pretendem efetuá-las. Em casos excecionais, devidamente justificados, as reuniões previstas no n.º 2 podem ser realizadas com prejuízo do prazo de aviso acima referido devendo, no entanto, este ser feito logo que possível.

Cláusula 94.^a

Reuniões com a entidade patronal

- 1- A comissão intersindical da empresa reúne com a entidade patronal sempre que uma ou outra das partes o julgar conveniente.
- 2- A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões serão comunicados à outra parte com a antecedência mínima de 72 horas, salvo os casos que, pela sua urgência, não permitam tal aviso. A realização da reunião e a ordem de trabalhos serão comunicadas a todos os trabalhadores.
- 3- Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos na empresa.
- 4- O tempo despendido nas reuniões convocadas pela entidade patronal não pode ser considerado no n.º 3 da cláusula 92.^a, sendo porém contado para todos os efeitos como tempo efetivo, não implicando perda de retribuição.
- 5- O tempo despendido nos plenários julgados convenientes pela comissão intersindical e relacio-

nados com assuntos respeitantes a reuniões convocadas pela entidade patronal não é considerado para o efeito do disposto do n.º 2 da cláusula anterior, sendo, porém, contado para todos os efeitos como tempo efetivo.

Cláusula 95.^a

Cedência de instalações

A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa que seja apropriado ao exercício das suas funções.

CAPÍTULO XVI

Regime disciplinar

Cláusula 96.^a

Sanções disciplinares

- 1- As infrações disciplinares serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:
 - a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
 - b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
 - c) Suspensão com perda de retribuição;
 - d) Rescisão com justa causa.
- 2- Para efeito da graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infração e ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infração.
- 3- A suspensão de trabalho não pode exceder, por cada infração, 6 dias consecutivos e, em cada ano civil, o total de 30 dias.
- 4- A empresa deverá comunicar aos delegados sindicais e ao sindicato representativo do trabalhador visado, no prazo máximo de 5 dias:
 - a) A penalidade que aplicou;
 - b) Os motivos que a determinaram.

Cláusula 97.^a

Exercício da ação disciplinar

- 1- Nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e sem possibilitar a este os mais amplos meios de defesa.
- 2- A aplicação de alguma das sanções previstas nas alíneas b), c) e d) do n.º 1 da cláusula anterior só poderá efetivar-se após procedimento disciplinar, reduzido a escrito e nos termos da lei e dos

números seguintes.

- 3- O início do procedimento disciplinar só poderá exercer-se até 60 dias depois da data em que a entidade patronal ou outro superior hierárquico com competência disciplinar tiver conhecimento da infração.
- 4- Nos casos de procedimento disciplinar ao trabalhador arguido e aos delegados sindicais será comunicada, por escrito, a nota de culpa, à qual o trabalhador poderá responder, também por escrito e no prazo de 15 dias de calendário, indicando testemunhas, documentos ou outras provas que quiser apresentar.
- 5- A empresa deverá decidir no prazo de 15 dias de calendário contados a partir da entrega da defesa do trabalhador.
- 6- A execução da sanção terá lugar nos 30 dias de presença do trabalhador subsequentes à data da comunicação da decisão, ou, se as partes acordarem, nos três meses subsequentes à decisão.
- 7- Após a entrega da resposta à nota de culpa ou decorrido o prazo para tal, o processo disciplinar deverá ser facultado, por fotocópia e quando solicitado, ao contencioso do sindicato e aos delegados sindicais, para consulta.
- 8- Qualquer sanção disciplinar aplicada sem observância do disposto nos números anteriores é nula e de nenhum efeito.

Cláusula 98.^a

Relevação das sanções disciplinares

É estritamente proibido à entidade patronal invocar, para qualquer efeito, sanções já aplicadas há mais de cinco anos sem que se lhe tenham seguido outras sanções.

CAPÍTULO XVII

Prémios e incentivos

Cláusula 99.^a

Prémios e incentivos sobre as vendas

- a) A todos os trabalhadores da Empresa serão atribuídos prémios em função dos resultados operacionais sobre vendas respeitantes ao ano anterior.
- b) Estes prémios serão atribuídos de acordo com a seguinte tabela:

% Resultado operacional s/vendas (*)	Prémio (em % do salário)
3,9%	1,9%
4,4%	2,6%
4,8%	3,1%
5,0%	3,7%
5,3%	4,2%
5,8%	4,7%
6,0%	5,2%
6,5%	5,7%
6,7%	6,7%
7,1%	7,1%
7,6%	8,1%
8,0%	8,5%
8,5%	9,0%
9,0%	9,5%
9,5%	10,0%
10,0%	10,5%

- c) O prémio incidirá sobre a retribuição base + anuidades, acumuladas ambas em 31 de dezembro.
- d) Os prémios resultantes serão pagos em fevereiro do ano seguinte àquele a que respeitam e após o encerramento das respetivas contas.
- e) Estes prémios são autónomas das remunerações.
- f) Os trabalhadores e seus representantes serão informados trimestralmente da progressão dos resultados, bem como dos planos de ação implementados para que sejam alcançados os objetivos da Empresa.
- g) O prémio, nos termos da alínea c), será afetado pelos níveis de assiduidade nos termos previstos no item 3 (nível de assiduidade) e Quadro III, ambos do anexo IV.

(*) Entende-se como resultado operacional os resultados líquidos deduzidos de:

- . imposto sobre lucros;
- . juros pagos e recebidos.

Cláusula 100.^a

Prémio de mérito

Será atribuído aos trabalhadores da General Cable CelCat um prémio de mérito, de acordo com a sua avaliação de desempenho e o respetivo nível de assiduidade, conforme está definido no anexo IV.

- a) O prémio relativo a cada trabalhador será calculado de acordo com a sua remuneração e ponderado pelos respetivos níveis de desempenho e de assiduidade, de acordo com a seguinte fórmula:

$$PM = S. [D(1...6) - A(1...5)]$$

onde:

PM = prémio de mérito;

S = salário base do trabalhador;

D = nível de desempenho:

D6 = 10 %;

D5 = 8 %;

D4 = 6 %;

D3 = 4 %;

D2 = 2 %;

D1 = 0 %;

A = nível de assiduidade:

A5 = 0 %;

A4 = 2 %;

A3 = 4 %;

A2 = 6 %;

A1 = 8 % ou 10 % (*).

(*). Se conjugado com D6.

CAPÍTULO XVIII

Comissão paritária

Cláusula 101.^a

Interpretação, integração e resolução de conflitos

- 1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta de 6 membros, 3 em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições deste acordo e integrar os casos omissos. Poderão ser nomeados 6 membros suplentes.

- 2- Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores, até ao máximo de três.
- 3- Para efeito da respetiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério do Trabalho e Segurança Social, no prazo de 30 dias após a publicação deste acordo, a identificação dos seus representantes.
- 4- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.
- 5- Cada uma das partes dispõe de 1 voto.
- 6- No funcionamento da comissão paritária observam-se as seguintes regras:
 - a) Sempre que uma das partes pretender a reunião da comissão, comunicará à outra parte, com a antecedência mínima de 2 dias, com indicação expressa do dia, hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a tratar;
 - b) A direção dos trabalhos competirá alternadamente a representantes de uma e de outra parte;
 - c) Salvo deliberação que admita prorrogação, não poderão ser convocadas mais de duas reuniões, nem ocupados mais de 15 dias com o tratamento de um mesmo assunto;
 - d) As resoluções serão tomadas por acordo das partes, sendo enviadas ao respetivo Ministério, para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*;
 - e) Essas resoluções, uma vez publicadas, tendo natureza meramente interpretativa, terão efeito a partir da data da entrada em vigor do presente acordo, tendo natureza integradora dos casos omissos, terão efeito 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO XIX

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 102.^a

Garantia da manutenção de regalias anteriores

- 1- Da aplicação do presente acordo não poderá resultar baixa de categoria ou classe e, bem assim, diminuição de retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter permanente e extra-contratual existentes à data da sua entrada em vigor.
- 2- Para todos os efeitos não previstos no número anterior, entende-se o presente acordo como globalmente mais favorável.

Cláusula 103.^a

Regimes anteriores

A entrada em vigor do presente acordo de empresa altera o acordo de empresa publicado no [BTE n.º 30, da 1.ª Série de 15/08/2009](#).

ANEXO I

Tabela salarial

(a vigorar de 01-01-2013 a 31-12-2013)

Escalões	Categorias	Classe	Tabela A	Tabela B
C	Diretor de serviço Técnico-adjunto de direção	-	2.241,00	2.386,00
D	Chefe de departamento Chefe de sector fabril Técnico de departamento	-	1.951,00	2.080,00
E	Chefe de serviço Técnico de serviço Programador-analista	-	1.671,00	1.779,00
F	Chefe de secção Desenhador projetista Técnico auxiliar diplomado Técnico de serviço social	-	1.416,50	1.507,50
	Programador de aplicação	Até um ano	1.116,50	1.189,50
		Até dois anos	1.195,00	1.272,00
		Mais de dois anos	1.416,50	1.507,50
G	Encarregado geral de manutenção Encarregado geral de produção Encarregado-chefe		1.302,50	1.387,50
H	Enfermeiro do trabalho Encarregado de oficina de eletricidade Encarregado de oficina de serralharia Técnico administrativo principal Técnico fabril principal Operador de sistemas Técnico de eletrónica		1.218,50	1.298,00
I	Encarregado de armazém Encarregado de produção Encarregado de cantina Encarregado de sector Encarregado de vigilância		1.152,50	1.227,50
	Técnico estagiário diplomado Estenodactilógrafo em língua estrangeira Escriturário-secretário		1.115,50	1.185,50

Escalões	Categorias	Classe	Tabela A	Tabela B
J	Caixa			
	Promotor de vendas	Oficial de 3. ^a	967,50	1.031,00
	Operador de informática	Oficial de 2. ^a	1.046,50	1.114,00
	Operador de registo de dados	Oficial de 1. ^a	1.115,50	1.185,50
	Eletromecânico de instrumentos de medida e controlo industrial	Praticante do 1.º ano	724,50	770,00
		Praticante do 2.º ano	775,50	827,00
		Pre-oficial do 1.º ano	967,50	1.031,00
		Pré-oficial do 2.º ano	1.044,50	1.114,00
		Oficial	1.115,50	1.185,50
	Desenhador	Tirocinante do 1.º ano	724,50	770,00
		Tirocinante do 2.º ano	775,50	827,00
		Até 3 anos	967,50	1.031,00
		Mais de 3 anos	1.044,50	1.114,00
		Mais de 5 anos	1.115,50	1.185,50
	Agente de gestão de materiais Agente de métodos Analista de ensaios físico-químicos Escriturário Planificador Programador de produção Técnico de ensaios elétricos	Estagiário do 1.º ano	724,50	770,00
		Estagiário do 2.º ano	775,50	827,00
		Estagiário do 3.º ano	845,00	901,00
Oficial de 3. ^a		967,50	1.031,00	
Oficial de 2. ^a		1.044,50	1.114,00	
Oficial de 1. ^a		1.115,50	1.185,50	
Técnico de qualidade				
L	Canalizador	Praticante do 1.º ano	724,50	770,00
	Controlador qualificado de manutenção	Praticante do 2.º ano	775,50	827,00
	Eletricista-bobinador	Pré-oficial do 1.º ano	861,50	916,00
	Eletromecânico de manutenção industrial	Pre-oficial do 2.º ano	931,00	990,00
	Frezador mecânico	Oficial	1.046,50	1.114,00
	Oficial qualificado de construção civil			
	Operador principal			
	Soldador			
	Serralheiro mecânico			
	Serralheiro civil			
	Torneiro mecânico			
	Cobrador Conferente Encarregado de limpeza		-	1.046,50

Escalões	Categorias	Classe	Tabela A	Tabela B
	Operador administrativo (Qualificado)			
	Fogueiro	Estagiário	861,50	916,00
		Fogueiro de 2. ^a	931,00	990,00
		Fogueiro de 1. ^a	1.046,50	1.114,00
M	Cableador metalúrgico			
	Carpinteiro de bobinas			
	Condutor de maq. ou apar. de elevação e transporte			
	Controlador			
	Controlador de segurança			
	Entregador de ferramentas, materiais ou produtos			
	Extrusador			
	Lubrificador			
	Operador administrativo			
	Operador de equipamentos de cura			
	Operador de maq. de armar/Blindar			
	Operador de maq. de ensaiar			
	Operador de maq. de bobinar			
	Operador de maq. de cortar	Praticante	725,00	770,00
	Operador de maq. de pintar	Oficial de 2. ^a	953,50	1.014,00
	Operador de maq. de torcer	Oficial de 1. ^a	1.013,75	1.077,00
	Operador de maq. de tornear e roscar			
	Oper. de maq. de trançar fios metálicos			
	Pedreiro			
	Pesador			
	Pintor			
	Pintor de bobinas			
	Preparador-ens. de cond.e cabos elect.			
	Preparador de matérias-primas			
	Processador de compostos poliméricos			
	Retificador de fieiras			
	Reparador de cabos			
	Trabalhador de armazém			
	Trefilador			
	Cozinheiro			
	Telefonista			
	Controlador (Refeitório)			

Escalões	Categorias	Classe	Tabela A	Tabela B
	Motorista de ligeiros	-	1.013,50	1.077,00
	Porteiro ou Fiscal			
N	Controlador de embalagem	Oficial de 2	897,00	954,00
		Oficial de 1	953,50	1.013,00
	Empregado de refeitório			
	Guarda ou vigilante		953,50	1.013,00
	Operador de ensaios de cabos telefónicos	Oficial de 2	897,00	954,00
		Oficial de 1	953,50	1.013,00
	Contínuo	Ate 21 anos	717,00	764,00
		Mais de 21 anos	953,50	1.013,00
O	Auxiliar de ensaios de cabos telefónicos			
	Operário não especializado		885,50	944,50
P	Ajudante de cozinha		855,50	909,50
	Auxiliar de controlo fabril			
	Auxiliar de laboratório	Praticante	712,50	757,00
	Embalador	Oficial de 2	803,50	855,00
	Operador de ens. elect. preliminares	Oficial de 1	855,50	909,50
	Preparador-ensaiador de cabos telefónicos			

Aprendizes e paquetes

Idade de Admissão				
16 anos			538,50	556,00
17 anos				

ANEXO II

Carreiras profissionais

- 1- Os trabalhadores com carreira profissional dos escalões P, M e L1 (preparador-ensaiador de condutores e cabos eléctricos) permanecerão um ano na classe de praticante e 3 anos na classe de 2.^a, findos os quais passarão automaticamente à classe de oficial de 1.^a.
- 2- O tempo de estagiário de fogueiro é de um ano a permanência em 2.^a é de dois anos.
- 3- O tempo de praticante dos escalões referidos no n.º 1 conta-se a partir do momento em que o trabalhador se fixou num determinado posto de trabalho.

- 3.1- Nos casos em que, para uma correta adequação do trabalhador ao posto de trabalho ou por necessidade da empresa, não for possível a fixação do trabalhador até 3 meses após a sua admissão ou transferência, no caso de provir dos indiferenciados, o tempo de praticante conta-se, no máximo, a partir do 3.º mês, inclusive.
- 4- Os trabalhadores dos escalões L e J (desenhador) terão as carreiras e tempos de permanência indicados no anexo I «Tabelas salariais».
- 5- Os trabalhadores do escalão J (com exceção dos referidos em 4) terão, enquanto estagiários, os tempos indicados na respetiva classe. Quando oficiais, permanecerão 2 anos em cada uma das classes de 3.ª e 2.ª, findos os quais passarão automaticamente à classe de 1.ª.
- 6- Os trabalhadores do escalão F (programador de aplicação) permanecerão em cada classe os tempos indicados no anexo I.
- 7- As promoções às classes imediatas de cada profissão estarão sujeitas aos condicionalismos previstos nos itens 12 e 13.
- 8- As carreiras de aprendizes e paquetes são as constantes no anexo I.
 - 8.1- Os trabalhadores admitidos com idades compreendidas entre os 14 e os 17 anos, inclusive, ingressarão nos quadros de aprendizes e paquetes;
 - 8.2- Quando atingirem os 18 anos, os aprendizes ingressarão na carreira profissional na qual fizeram a sua aprendizagem.

Os paquetes, não possuindo as habilitações literárias mínimas para ingressar na carreira de profissional de escritório, serão classificados como contínuos menores.
- 9- A aprendizagem ou tirocínio da profissão poderão ser realizadas dentro ou fora da empresa.
 - 9.1- Os trabalhadores que façam a aprendizagem ou tirocínio, total ou parcialmente, fora da General Cable CelCat, e que o provem, ficarão sujeitos a exame de admissão, ingressando automaticamente na categoria e classe a que tiverem direito.
- 10- Os trabalhadores menores do nível L habilitados com o curso de formação profissional e que não tenham exercido a profissão serão admitidos na categoria de pré-oficial do 1.º ano, exceto se não tiverem efetuado estágio escolar, quando obrigatório, caso em que estarão 6 meses como praticantes do 2.º ano.
 - 10.1- Estes períodos poderão ser reduzidos, conforme o resultado da prova profissional que o candidato prestar.
- 11- Os trabalhadores a admitir ingressarão na classe para a qual fizerem concurso.
- 12- Todos os tempos de permanência nas classes que neste anexo se mencionam devem entender-se como de «efetivo serviço», condição indispensável para que a promoção seja automática.
 - 12.1- Entende-se como «não efetivo serviço» um número de faltas superior a 20 % em relação ao período necessário para a promoção;
 - 12.2- No caso de não promoção, serão considerados sucessivos períodos de 1 ano, sendo reduzido para metade o limite de «não efetivo serviço» para cada um dos períodos de 1 ano que, para aquele cômputo, são considerados independentes;
 - 12.3- Não entram no cômputo de faltas, para efeitos do previsto no item 12.1, as ausências motivadas por parto, por acidente de trabalho, por doença profissional, por atividade sindical prolongada ou por serviço militar obrigatório;

- 12.4- Para o cômputo de faltas referido no n.º 12.3, os 20 % ou os 10 %, consoante os casos, incidirão sobre o período em causa, deduzido dos períodos relativos às situações excecionadas.
- 13- A promoção automática à classe mais elevada, em qualquer profissão, não se efetivará no caso de ser apresentado relatório do superior ou superiores hierárquicos propondo a não promoção.
- 13.1- No caso de não ocorrer promoção, a situação será revista anualmente até se verificarem condições para a promoção, podendo, no entanto, esta ocorrer em qualquer momento, inclusivamente antes de decorrido o primeiro ano, desde que tenham desaparecido os fundamentos ou razões aduzidas para a não promoção.
- 14- Sempre que a promoção não se efetivar por força dos mecanismos previstos nos itens 12 e 13, poderá o trabalhador recorrer para uma comissão tripartida, integrada por elementos da empresa, da CIE e por um representante dos serviços competentes do respetivo Ministério.
- 15- Sempre que um trabalhador transitar para categoria de nível superior, o tempo de serviço prestado no anterior nível não conta para efeitos de promoção dentro das classes do novo nível.
- 15.1- A classe inicial dentro do nono nível será a que for acordada ou a que resultar das condições do enquadramento, nomeadamente as devidas a concurso.
- 16- O curso secundário ou equivalente é exigido para o preenchimento de vagas nas seguintes categorias profissionais, sem prejuízo do estabelecido no n.º 5 da cláusula 4.ª deste AE:
- Agente de gestão de materiais;
 - Agente de métodos;
 - Agente de publicidade;
 - Analista de ensaios físico-químicos;
 - Caixa;
 - Desenhador;
 - Desenhador projetista;
 - Encarregado;
 - Escriturário;
 - Operador de informática;
 - Operador principal;
 - Operador de sistemas;
 - Planificador;
 - Programador-analista;
 - Programador de aplicação;
 - Programador de produção;
 - Promotor de vendas;
 - Técnico de ensaios elétricos.
- 16.1- O acesso a escriturário-secretário só poderá ser efetuado por trabalhadores com a categoria de primeiro-escriturário ou desde que possuam curso apropriado.

16.2- Além das habilitações literárias previstas neste número, o operador principal terá de obter aproveitamento em curso de formação adequada.

17- Para as restantes profissões não previstas no item 16 são exigidas as habilitações mínimas legais.

ANEXO III

Definição de funções

Agente de gestão de materiais - Trabalhador que, através de fontes próprias de informação, procede à previsão e controle das existências dos materiais, seus prazos de aquisição e de consumo.

Agente de métodos - Trabalhador que estuda de maneira sistemática os métodos estabelecidos para a execução de um trabalho e procede à medida de tempos de execução, ritmo ou cadência de trabalho de determinadas tarefas.

Analista de ensaios físico-químicos - Trabalhador que efetua experiências, análises simples e ensaios químicos e físico-químicos tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas e produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

Auxiliar de controle fabril - Trabalhador que, fundamentalmente, procede a registos, tratamento de dados e estatísticas simples de elementos colhidos nos gráficos de produção e ordens de fabrico.

Auxiliar de ensaios de cabos telefónicos - Trabalhador que procede à preparação do material para ensaio e executa ensaios elétricos simples, tais como ensaios de continuidade e medidas de resistência do isolamento.

Auxiliar de laboratório - Trabalhador que procede a limpezas no laboratório e auxilia os analistas na execução de experiências, análises e ensaios físicos e/ou químicos, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas acessórias.

Cableador metalúrgico - Trabalhador especializado em operar máquinas de cablear com berços e cabeças de compactar ou enfiar ou de berços basculantes ou de cabrestante móvel para cableagem de cabos de sectores ou de unidades.

Caixa - Trabalhador que no escritório tem a seu cargo, exclusiva ou predominantemente, o serviço de recebimentos, pagamentos, guarda de dinheiros e valores e elaboração de documentos relativos ao movimento nos mesmos serviços.

Canalizador - Trabalhador que corta, rosca e solda tubo e executa canalizações de água e vapor.

Chefe de departamento - Trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, as atividades que lhe são próprias, definidas no organigrama da empresa.

Chefe de secção - Trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais com atividades afins.

Chefe de sector fabril - Trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, as atividades de grupos profissionais, inclusive de engenharia, de categorias diferentes.

Chefe de serviço - Trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu supe-

rior hierárquico, as atividades que lhe são próprias definidas no organograma da empresa.

Condutor de máquinas ou aparelhos de elevação e transporte - Trabalhador especializado na condução de autos de transporte interno e/ou na operação de guinchos ou pontes rolantes.

Conferente - Trabalhador que verifica, controla e, eventualmente, regista a entrega e/ou saída de mercadorias em armazém.

Contínuo - 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.

Controlador - Trabalhador que controla as características de matérias-primas e de produtos ou seus componentes; verifica as condições de processo; compara umas e outras com as especificadas; procede aos respetivos registos e mantém em dia arquivos relativos ao sistema de garantia de qualidade; recolhe e prepara amostras para ensaios; procede à leitura de cartas de controlo e respetiva análise e registo.

Controlador de embalagem - Trabalhador que controla o movimento dos produtos com destino ao armazém de produtos fabricados.

Controlador qualificado de manutenção - É o trabalhador que, na manutenção, procede à recolha e análise de dados para efeito de manutenção condicionada e de certificação de aparelhos de controlo de qualidade em linha, testa as eventuais fissuras em equipamento de elevação e transporte, regista os gastos de energia e de água, elabora e controla as atividades de lubrificação do equipamento fabril e os mapas de trabalho do pessoal da manutenção, preenche a abertura e fecho de folhas de obras e controla as existências de peças de reserva, bem como outras tarefas semelhantes no âmbito do departamento da manutenção.

Controlador de segurança - Trabalhador que observa as instalações, equipamentos e máquinas em termos de segurança das mesmas e dos trabalhadores, regista anomalias e colabora em tudo o necessário, dentro das suas funções, com a comissão de higiene e segurança e as direções fabril e de pessoal.

Desenhador - Trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo, croquis), executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilidade e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimento de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efetua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projeto. Consulta o responsável pelo projeto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador projetista - Trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojetos e projetos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efetuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para o orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Diretor de serviço - Trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, as atividades que lhe são próprias definidas no organograma da empresa.

Eletromecânico de manutenção industrial - Trabalhador que monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas e aparelhagem elétrica, de modo a garantir a continuidade operacional de uma unidade fabril. Guia frequentemente a sua atividade por desenhos, esque-

mas e outras especificações técnicas, que interpreta; ensaia os circuitos, máquinas ou aparelhagem nos regimes de funcionamento que forem determinados e procede à sua regulação e afinação; instala máquinas elétricas e respetivos circuitos e aparelhagem de alimentação, comando, medida, proteção e sinalização; determina as deficiências de instalação e de funcionamento, utilizando aparelhos de deteção e medida quando necessário; desmonta os componentes avariados, repara ou substitui as peças e fios deficientes e procede à sua montagem.

Embalador - Trabalhador que procede ao empacotamento manual ou mecânico de materiais fabricados ou ao seu acondicionamento, pesagem, etiquetagem e arrumação em estrados ou caixas.

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

Encarregado-chefe - Profissional que, de acordo com o organigrama da empresa, dirige, controla e coordena diretamente o trabalho de encarregados e outros profissionais dentro de um dado sector.

Encarregado geral de manutenção - Trabalhador que dirige, controla e coordena diretamente o trabalho de encarregados e/ou outros profissionais.

Encarregado geral de produção - Trabalhador que dirige, controla e coordena diretamente o trabalho de encarregados e/ou outros profissionais.

Encarregado de oficina de eletricidade - Trabalhador qualificado que controla, coordena e dirige tecnicamente o trabalho de um grupo de profissionais eletricitistas.

Encarregado de oficina de serralharia - Trabalhador qualificado que controla, coordena e dirige tecnicamente o trabalho de um grupo de profissionais metalúrgicos.

Encarregado de produção - Trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores de determinada tecnologia fabril e, cumulativamente, possui conhecimentos específicos de manutenção do equipamento ou ferramentas a seu cargo.

Encarregado de sector - Trabalhador que dirige o pessoal na execução de uma obra ou parte de obra e, bem assim, o que dirige uma secção especializada da empresa na oficina ou nas obras.

Enfermeiro do trabalho - Trabalhador que colabora na realização de exames médicos, efetuando biometrias, determinando índices antropométricos, colhendo produtos orgânicos para análise, executando exames complementares, vacinações e rastreios; colabora com o médico do trabalho nas atividades de carácter preventivo e na vigilância das condições de higiene; faz os primeiros socorros aos acidentados do trabalho, dá assistência nos casos de doença súbita; desempenha as tarefas técnico-administrativas próprias da função.

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos - Trabalhador que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, registando as entradas e saídas.

Escriturário - Trabalhador que executa tarefas administrativas cujas funções não correspondem a qualquer outra designação de entre os profissionais de escritório.

Escriturário - secretário - Trabalhador que, podendo executar tarefas de estenodactilógrafo, colabora diretamente com entidades de categoria superior a chefes de serviço, libertando-as de trabalhos de escritório de carácter geral.

Extrusador - Trabalhador que opera em extrusadoras, efetuando revestimentos poliméricos através de todas as operações necessárias.

Fogueiro - Trabalhador que conduz, manobra e vigia a instalação a vapor de harmonia com a legislação vigente (Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966). Executa trabalhos de montagem, conservação e manutenção das caldeiras e equipamentos associados, diagnostica avarias e procede, quando possível, à sua solução e/ou reparação das mesmas. Regula e afina as caldeiras tendo em atenção as melhores condições de eficiência e segurança.

Fresador mecânico - Trabalhador que, na fresadora, executa trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça-modelo; prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Lubrificador - Trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Operador de ensaios de cabos telefónicos - Trabalhador que, além das funções próprias do auxiliar de ensaios de cabos telefónicos, opera equipamentos de ensaio, procedendo à leitura e registo de valores de características elétricas, bem como à preparação dos documentos de encaminhamento dos cabos ensaiados.

Operador de ensaios elétricos preliminares - Trabalhador que, nas diferentes fases de fabrico de cabos telefónicos, verifica a continuidade e curtos-circuitos de condutores e quadras constituintes de cabos telefónicos, servindo-se de um ohmímetro. Executa as tarefas fundamentais do preparador-ensaiador de cabos telefónicos.

Operador de equipamentos de cura - Trabalhador que opera em tanques e estufas especiais de processos químicos através de um sistema de controlo de tempos e temperaturas.

Operador de informática - Trabalhador que abastece e opera com o computador, preparando-o para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido pelo programador; assegura a recolha dos resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Operador de máquinas de armar/blindar - Trabalhador que opera máquinas de armar ou blindar para efeitos de proteção mecânica e/ou elétrica.

Operador de máquinas de bobinar - Trabalhador que opera máquinas de medir e bobinar condutores elétricos. Localiza e assinala defeitos de isolamento dos cabos, verifica e corrige etiquetas e preenche guias de ensaios.

Operador de máquinas de cortar - Trabalhador que opera máquinas de corte de rolos de papel, matérias plásticas, fitas de alumínio e similares.

Operador de máquinas de ensaiar - Trabalhador que opera máquinas de ensaios disruptivos de cabos e condutores elétricos; consulta ordens de fabrico e seleciona os cabos ou condutores a ensaiar; alimenta a máquina com as bobinas, regula as tensões de ensaio; localiza, assinala e, eventualmente, repara defeitos de isolamento dos cabos e condutores; corta e separa comprimentos determinados de cabos e condutores.

Operador de máquinas de pintar - Trabalhador que opera máquinas que identificam fios isolados, apondo-lhes números, traços ou riscos coloridos. Carrega a máquina com condutores isolados, afina os tinteiros ou dispositivos de marcar, monta rodas de muda para obter os passos de marcação necessários e prepara as tintas.

Operador de máquinas de torcer - Trabalhador que opera máquinas de torcer fios metálicos, condutores simples ou grupos.

Operador principal - Trabalhador que, com máquinas ou tarefas atribuídas, orienta e coordena outros trabalhadores afins com vista à prossecução dos programas de produção, melhor utilização do equipamento e qualidade dos produtos.

Operador de sistema - De acordo com as instruções recebidas, controla e opera a consola do computador e equipamento periférico centralizado, abastecendo as máquinas com os materiais necessários à execução dos programas. Regista os trabalhos realizados e os incidentes de operação. Executa a planificação dos trabalhos a realizar e o controle e conservação dos suportes técnicos de informação.

Operário não especializado - Trabalhador que se ocupa da movimentação, cargas e descargas de materiais e limpeza dos locais de trabalho.

Pedreiro - Trabalhador que executa alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo fazer assentamentos de manilhas, tubos e cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Pesador - Trabalhador que procede à pesagem de produtos poliméricos, doseando quantidade através de especificações.

Pintor - Trabalhador que executa quaisquer trabalhos de pintura de obras.

Planificador - Trabalhador que, através de fontes próprias de informação, procede à elaboração de mapas de planeamento de fabrico, vigia prazos de entrega, quantidades produzidas e stocks.

Porteiro ou fiscal - Trabalhador maior de 21 anos cuja missão consiste, principalmente, em vigiar e ou registar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações, mercadorias, receber correspondência e quaisquer outros serviços análogos.

Preparador-ensaiador de cabos telefónicos - Trabalhador que, no laboratório de ensaios, prepara cabos telefónicos para a realização de ensaios eléctricos, tais como ensaios de rigidez dieléctrica, capacidade mútua, indução mútua e medição de resistência óhmica. Prepara as pontas dos cabos, retirando-lhes as bainhas de revestimento e separando os condutores por camadas, quadras e pares; impermeabiliza o papel de isolamento dos condutores dos troços desembainhados; liga as pontas dos condutores, por quadras ou pares, através de «garras» e lidadores, aos circuitos de ensaios segundo a sequência dos ensaios a realizar; transmite ao técnico de ensaios a conclusão das operações de ligação para cada um dos ensaios; verifica continuidades e identifica as quadras ou pares onde se registem curtos-circuitos, utilizando um ohmímetro; assinala na bainha dos cabos o sentido de rotação da cableagem, as variações de comprimento dos troços ensaiados e os eventuais curtos-circuitos detetados; fecha as extremidades dos cabos por revestimento com materiais isolantes, de modo a garantir a sua estanquidade.

Preparador-ensaiador de condutores e cabos eléctricos - Trabalhador electricista que, no laboratório de ensaios, prepara cabos e condutores isolados para a realização de diversos ensaios eléctricos, tais como: ensaios de rigidez dieléctrica, medição de resistência de isolamento, de resistência óhmica e de perdas dieléctricas. Consulta as guias de ensaio e transporta os condutores ou seleciona os cabos para ensaios; opera os transformadores de modo a obter as tensões requeridas pelos diversos tipos de ensaios; prepara as pontas dos condutores ou cabos e liga-as, por intermédio de «garras», aos circuitos de ensaios; modifica, com a colaboração dos técnicos de ensaio, os circuitos consoante a sequência dos ensaios a realizar; localiza e assinala os defeitos de isolamento que se verifiquem nos condutores; regista em fichas próprias os ensaios realizados diariamente; fecha as extremidades dos cabos por soldadura das bainhas metálicas ou por revestimento com materiais isolantes, de modo a garantir a sua estanquidade após a realização dos ensaios; verifica e corrige eventualmente as eti-

quetas que acompanhem os rolos ou bobinas; aplica os selos de garantia e procede à expedição dos condutores ou cabos ensaiados para o armazém.

Processador de compostos poliméricos - Trabalhador que opera máquinas de processamento de compostos poliméricos, efetuando as necessárias preparações e desempenhando tarefas na respetiva linha de produção.

Programador-analista - Trabalhador que, a partir dos cadernos de encargos e relatórios de conceção do sistema, em cuja preparação pode colaborar sob orientação superior, define dados, resultados e processamento que melhor correspondam aos objetivos pretendidos, elaborando a documentação necessária à execução dos programas. Colabora com o pessoal encarregado da programação na documentação dos programas e, se necessário, executará programação.

Programador de aplicação - Estabelece os programas fonte que se destinam a instruir a ação do computador a partir dos documentos de análise, codificando-os na linguagem apropriada e elaborando os ordinogramas que forem necessários à codificação e à descrição do programa. Apresenta os resultados em suportes físicos ou técnicos e prepara, com a colaboração do pessoal encarregado da análise, a documentação necessária à compreensão e utilização do programa.

Programador de produção - Trabalhador que programa a carga das máquinas, tendo em atenção a melhor utilização das mesmas, cumprimento de prazos, planos gerais de produção e controlando o progresso do curso de fabrico.

Promotor de vendas - Trabalhador que, atuando em pontos diretos e indiretos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

Retificador de fieiras - Trabalhador especializado em retificar e polir furos de fieiras.

Reparador de cabos - Trabalhador que, conhecendo as diversas fases de fabrico, efetua a reparação de condutores e cabos.

Serralheiro civil - Constrói e/ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar, ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares, caldeiras, cofres e outras obras, utilizando para o efeito as máquinas e ferramentas adequadas.

Serralheiro mecânico - Trabalhador que monta, desmonta, repara e afina máquinas ou conjuntos mecânicos ou constrói e repara conjuntos metálicos.

Soldador - Trabalhador que prepara e executa tarefas de soldadura, corte, enchimentos e revestimentos metálicos, nomeadamente por eletroarco ou oxiacetileno.

Técnico adjunto da direção - Trabalhador diplomado com o curso superior ou licenciado que não está investido de responsabilidade hierárquica, exercendo as suas funções como consultor de órgãos de supervisão de nível superior.

Técnico administrativo principal - É o trabalhador que tem como função a execução das tarefas mais qualificadas e que coordena e orienta um grupo restrito de profissionais seus afins.

Técnico auxiliar (diplomado) - Trabalhador diplomado com o curso superior ou licenciado que não está revestido de responsabilidade hierárquica, exercendo as suas funções como consultor de órgãos de supervisão de nível imediatamente superior.

Técnico de departamento - Trabalhador diplomado com o curso superior ou licenciado que não está investido de responsabilidade hierárquica, exercendo as suas funções como consultor de órgãos de supervisão de nível imediatamente superior.

Técnico de eletrónica - Trabalhador que verifica, repara e calibra no laboratório ou no local de aplicação os diversos equipamentos eletrónicos.

Técnico de ensaios elétricos - Trabalhador eletricista que, sob a dependência de um profissional de engenharia, procede à realização de ensaios de rigidez dielétrica e medição de características elétricas de cabos isolados. Consulta e interpreta normas e cadernos de encargos referentes aos diversos tipos de cabos; mede, através de aparelhos elétricos adequados, diversas grandezas e características; efetua os cálculos necessários à determinação da qualidade dos cabos, servindo-se de especificações técnicas e outros elementos; elabora relatórios, discriminando os ensaios efetuados e os resultados obtidos. Eventualmente, pode proceder à equilibragem de cabos telefónicos (regionais).

Técnico estagiário (diplomado) - Trabalhador diplomado com curso superior ou licenciado em fase de tirocínio durante o tempo máximo de 1 ano para o exercício de atividades administrativas, técnicas, técnico-comerciais ou outras.

Técnico fabril principal - É o trabalhador que tem como função a execução das tarefas mais qualificadas e que coordena e orienta um grupo restrito de profissionais seus afins.

Técnico de serviço - Trabalhador diplomado com curso superior ou licenciado que não está investido de responsabilidade hierárquica, exercendo as suas funções como consultor de órgãos de supervisão de nível imediatamente superior.

Técnico de qualidade - Trabalhador que executa ensaios previstos no Sistema de Garantia de Qualidade, procede a cálculos e registos associados, interpreta normas e cadernos de encargos para avaliação da qualidade dos produtos, elabora relatórios e instruções de calibração e ensaios, procede a operações de calibração de equipamento e colabora na gestão do referido sistema.

Telefonista - Trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas para o exterior.

Trabalhador de armazém - Trabalhador que nos armazéns procede à arrumação das matérias e produtos e seu aviamento.

Trefilador - Trabalhador especializado em operar máquinas de trefilar fios de cobre ou alumínio.

ANEXO IV

Regulamento de avaliação de desempenho e prémios e incentivos

1- Introdução:

1.1- O que é a avaliação de desempenho:

- 1.1.1- É um processo de diagnóstico do efetivo potencial da empresa em termos de recursos humanos;
- 1.1.2- É uma filosofia de desenvolvimento dos recursos humanos;
- 1.1.3- É uma técnica de análise objetiva e de síntese do comportamento do trabalhador face às necessidades reais da empresa;
- 1.1.4- É um meio e método pedagógico prosseguidos pela informação direta das chefias dos trabalhadores;
- 1.1.5- É uma forma de fazer justiça relativa e de corrigir distorções decorrentes do sistema retributivo convencionado em vigor.

1.2- Utilidade da avaliação de desempenho:

- 1.2.1- Conhecer melhor os trabalhadores e o seu desempenho;
- 1.2.2- Ajudá-los a conhecerem-se e a valorizarem-se;
- 1.2.3- Orientá-los em função das suas capacidades e motivações;
- 1.2.4- Dar a conhecer à empresa as suas potencialidades humanas;
- 1.2.5- Manter o trabalhador informado do julgamento que sobre ele impende relativamente ao seu comportamento profissional.

1.3- Os objetivos General Cable CelCat:

- 1.3.1- Conhecer os seus recursos humanos e ajudá-los a serem melhores;
- 1.3.2- Enriquecer o «papel» das chefias na sua «função pessoal»;
- 1.3.3- Constituir um instrumento de gestão que vise premiar e sustentar o estímulo dos trabalhadores que, pelo seu comportamento e contributo para a melhoria da capacidade competitiva da empresa, mereçam e devam ser destacados;
- 1.3.4- Contribuir para a manutenção contínua do desempenho dos trabalhadores a um nível regular.

1.4- Sistema General Cable CelCat:

- 1.4.1- O sistema General Cable CelCat é um sistema de incentivos, tendo por base o desempenho profissional e a assiduidade;
- 1.4.2- Este sistema aplica-se à generalidade dos trabalhadores da General Cable CelCat, executando-se os encarregados e categorias profissionais de nível superior.

2- Avaliação de desempenho:

- 2.1- A avaliação de desempenho será prosseguida por meio de uma ficha de notação com base em 14 elementos ou qualidades (ficha n. 1).
 - 2.1.1- Complementarmente, poderá ser emitida uma segunda ficha de notação para a avaliação global de cada trabalhador (ficha de avaliação n. 2);
 - 2.1.2- A avaliação ou notação do pessoal será feita anualmente, podendo ser, em anos alternados, utilizada a ficha por elementos (ficha n. 1) e a ficha de notação ou de avaliação global (ficha n. 2).
- 2.2- Cada um dos 14 elementos ou qualidades da ficha de notação admite 5 graus (pontuação direta).
 - 2.2.1- Quer as qualidades quer os seus graus básicos conterão, na própria ficha, as respetivas definições.
- 2.3- As fichas de avaliação conterão a pontuação direta atribuída a cada grau (1 a 5).
 - 2.3.1- A pontuação ponderada, ou seja, o peso relativo de cada qualidade na grelha, previamente definida no quadro de pontuação (direta e ponderada), será do conhecimento exclusivo da direção de pessoal e da comissão de avaliação e recurso;
 - 2.3.1.1- A ponderação, conforme a relevância das qualidades para os seus postos de trabalho, será diferenciada entre administrativos e fabris.
 - 2.3.2- A pontuação ponderada, refletindo a importância relativa a cada qualidade, será calculada por meio de fatores de ponderação para os dois grandes grupos profissionais

(fabris e administrativos), com exceção da qualidade «esforço físico despendido» - aplicável somente aos trabalhadores fabris - e da qualidade «capacidade oral e escrita» - aplicável somente aos trabalhadores administrativos;

- 2.3.3- A pontuação ponderada mínima obtível é de 20 pontos e corresponde ao somatório das pontuações do grau 1; a pontuação ponderada máxima obtível é de 100 pontos e corresponde ao somatório das pontuações do grau 5.
- 2.3.3.1- Aos trabalhadores que, no grau 5, tenham obtido pontuação igual ou superior a 93 pontos e que não tenham acesso a categoria superior à atual, poderá ser atribuído o nível 6 - Excelente, para os efeitos previstos neste regulamento, devendo a DP fundamentar à comissão de avaliação e recurso a atribuição ou não deste nível.
- 2.4- A ficha de notação global (ficha de avaliação n. 2) servirá para avaliar cada trabalhador de forma global, apenas pelos respetivos níveis de qualificação, que são os seguintes:
- Nível 1 - Insatisfatório;
- Nível 2 - Pouco satisfatório;
- Nível 3 - Satisfatório;
- Nível 4 - Bom;
- Nível 5 - Muito bom;
- Nível 6 - Excelente.
- 2.4.1- Esta avaliação global será atribuída consensadamente pelos notadores de cada trabalhador.
- 2.5- Na ficha de notação por elementos ou qualidades (ficha de avaliação n. 1), a pontuação final de cada trabalhador será igual à média das pontuações atribuídas pelos seus notadores, após aplicação dos fatores de uniformização e dos respetivos fatores de ponderação.
- 2.5.1- Os fatores de uniformização serão determinados através das pontuações diretas após determinação da média geral global e de cada sector ou grupo, conforme está definido no n. 4.7 (procedimentos);
- 2.5.2- Após a avaliação final, os trabalhadores serão qualificados de acordo com intervalos delimitados entre a pontuação ponderada mínima e a máxima;
- 2.5.3- Os níveis de qualificação estão delimitados nos intervalos referidos no quadro I;

QUADRO I

Intervalos de pontuação por níveis de qualificação

Níveis de qualificação	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6
Intervalos de pontuação	De 0 a 49,9	De 50 a 59,9	De 60 a 72,9	De 73 a 85,9	De 86 a 100	De 93 a 100 (*)

(*) Nos termos definidos no n. 2.3.3.1.

- 2.5.4- Relativamente às pontuações contidas no intervalo de 1 ponto na fronteira dos limites, a DP estudará com os respetivos notadores qual a pontuação final exata a assumir em cada caso.
- 2.6- O nível de desempenho será definido, para cada trabalhador, em função da respetiva pontuação, à qual corresponde determinada afetação, para efeitos de atribuição do prémio de mérito, conforme consta do quadro II.

QUADRO II
Níveis de desempenho e sua afetação

Níveis de qualificação	Intervalos de pontuação	Níveis de desempenho	Percentagens do prémio de mérito
1 – Insatisfatório	De 0 a 49,9	D1	0
2 – Pouco satisfatório	De 50 a 59,9	D2	2
3 – Satisfatório	De 60 a 72,9	D3	4
4 – Bom	De 73 a 85,9	D4	6
5 – Muito Bom	De 86 a 100	D5	8
6 - Excelente	De 93 a 100 (*)	D6	10

(*) Nos termos definidos no n. 2.3.3.1.

3- Nível de assiduidade:

- 3.1- O nível de assiduidade será definido em função do número e do tipo de faltas registadas em cada trimestre, às quais corresponde determinada afetação no trimestre seguinte, para efeitos de atribuição do prémio de mérito, ou do ano seguinte, no caso do prémio de rendimento. Considera-se, neste último caso, a média da assiduidade anual com referência ao semestre.

QUADRO III
Faltas por trimestre e sua afetação por níveis de assiduidade

Nível de assiduidade	Número de faltas justificadas	Afetação no prémio de mérito	Fator de afetação no prémio de rendimento
A5	Inferior ou igual a 3	0%	1,00
A4	Superior a 3 e inferior ou igual a 4	2%	0,90
A3	Superior a 4 e inferior ou igual a 6	4%	0,80
A2	Superior a 6 e inferior ou igual a 7	6%	0,70
A1	Superior a 7	8% (10%)	0,60

3.1.1- Os efeitos da afetação dos diferentes tipos de faltas são acumuláveis, atendendo-se às seguintes ponderações:

As faltas injustificadas têm uma ponderação de 2,5;

As faltas justificadas ao abrigo da alínea c) da cláusula 54.^a têm uma ponderação de 1,5;

As faltas por doença que determinem internamento hospitalar ou consideradas de gravidade semelhante têm uma ponderação de 0,5;

3.1.2- Não serão consideradas para efeitos da determinação do nível de assiduidade as ausências ao serviço resultantes das seguintes situações:

As faltas justificadas ao abrigo das alíneas c) (nojo) e f) (doação gratuita de sangue);

Acidentes de trabalho, incluindo consultas com eles relacionadas, salvo se for provada a intenção dolosa ou negligência culposa do trabalhador;

O tempo gasto pelos trabalhadores, no exercício de funções, enquanto membros da:

Comissão de segurança, higiene e saúde;

Comissão negociadora sindical do AE/General Cable CelCat.

3.1.3- Não resultará ainda prejuízo para os trabalhadores o efeito dos tempos despendidos em funções exercidas na qualidade de membros da CT e da CSE e ainda os tempos de presença em plenários, nos termos definidos no protocolo emergente;

3.1.4- Todas as faltas não referidas nos itens anteriores têm a ponderação 1.

4- Procedimentos:

4.1- Cada trabalhador será notado, no mínimo, pelos seus dois chefes imediatos.

4.1.1- As chefias poderão optar, se o entenderem como vantajoso, por uma avaliação/notação discutida e consensada entre eles, havendo, neste caso, lugar ao preenchimento de apenas uma ficha.

4.1.1.1- No caso de não haver consenso relativamente a uma qualidade, deverão assinar, no espaço próprio, a posição de cada um.

4.2- Quando um trabalhador depender apenas de um superior hierárquico, devem ser envidados esforços no sentido de se obter uma segunda notação por responsáveis hierárquicos capazes de avaliar o profissional em causa.

4.3- A notação final, após correção dos desvios anormais, se existirem, será a média das diferentes avaliações.

4.3.1- Estes desvios são muitas vezes originados por diversas situações, tais como:

Diferentes interpretações dos conceitos dos elementos qualificativos;

Diferente perceção das qualidades ou defeitos dos trabalhadores;

Diferente «equação pessoal» - também chamado «defeito de carácter»: avaliamos os outros pela nossa maneira de ser; será a nossa bitola (brandos ou severos, exigentes ou paternais, etc.). A «equação pessoal» será determinada pelo DP, através do método analítico-comparativo (4.7);

Defeitos de halo - tendência para generalizar todos os aspetos de uma pessoa com base em um só aspeto negativo ou positivo (exemplo: é mentiroso; isso é mau; logo, é mau em todos os aspetos);

Defeito lógico - considerar que certas qualidades ou defeitos das pessoas são inseparáveis (exemplo: o indivíduo não tem iniciativa nenhuma; logo, é desinteressado, negligente, lento, pouco inteligente, etc.);

Estereótipos ou tipos predeterminados - opiniões preconcebidas, comuns a certos tipos, profissões, etc. (exemplo: todos os cozinheiros são gordos; todos os indivíduos altos são teimosos);

Arquétipos - modelos ou protótipos. Constrói-se um protótipo e só esse vale para nós (exemplo: os indivíduos de maior valor são os de grande iniciativa; o resto é secundário, o resto é esquecido);

Defeito de tendência central - defesa natural, notação nos valores médios para se fugir a dificuldades; não compromisso), etc.

4.4- Após a avaliação de todos os trabalhadores de uma dada direção, deve o respetivo diretor proceder a uma reunião com todos os notadores, com o objetivo de apreciar os critérios seguidos, avaliar as dificuldades, ponderar resultados, etc., e, eventualmente, recorrer a notações complementares.

4.4.1- Estas notações complementares poderão efetuar-se através dos seguintes métodos:

Classificação de 0 a 20;

Mudança de linguagem na definição dos conceitos;

Apreciação conjunta de trabalhadores de notação diferente;

Avaliação paralela (dois a dois trabalhadores).

4.5- Cada diretor, após o referido no n. 4.4, enviará à DP, dentro do período estipulado, as respetivas fichas de notação;

4.6- Todos os notadores informarão os seus subordinados das avaliações que deles fazem relativamente a cada elemento ou qualidade, fundamentando, quer nas de sentido negativo, quer nas de sentido positivo, a sua posição, tendo sempre em vista uma correta ação pedagógica, informativa, de ajuda e motivadora.

4.6.1- Esta informação, em conjunto com a informação final do nível de qualificação do trabalhador, facilitará a este a decisão de recorrer ou não recorrer à comissão de avaliação e recurso.

4.7- Todas as avaliações serão apreciadas e, se for caso disso, uniformizadas pela DP, quer numa ótica de cada direção em si mesma, quer numa ótica global da empresa, através da determinação de fatores de uniformização, com vista a corrigir os efeitos da «equação pessoal», nos seguintes termos:

- a) Em relação a cada notador, retirar notações «extremas» com efeitos estatísticos;
- b) Considerar a média de cada notador;
- c) Cotejar a média dos notadores e determinar os desvios relevantes entre si;
- d) Determinar a média geral e a de cada sector ou grupo;

- e) Determinar os fatores de correção ou uniformização pela conjugação dos desvios das alíneas c) e d);
- f) Aplicar os fatores de correção (que tenderão para a média final geral) a todos os sectores ou grupos.

4.8- Os méritos finais atribuídos a cada trabalhador serão comunicados às respetivas hierarquias, que, por sua vez, as comunicarão a cada trabalhador.

5- Reclamações:

5.1- Sempre que um trabalhador entenda, após recebida a informação final, dada pelas chefias, sobre a sua notação, que a mesma não está em conformidade com o seu entendimento, pode apresentar o seu caso à comissão de avaliação e de recurso, fundamentando devidamente as suas razões, através de documento próprio;

5.2- A DP, ou a comissão diretamente, deverá responder ao trabalhador tão depressa quanto o estudo do caso o permita;

5.3- Da decisão da comissão não haverá recurso.

6- Comissão de avaliação e de recurso:

6.1- Com o objetivo de assegurar uma visão mais abrangente e multifacetada de todo o sistema, bem como o de servir de instância de recurso, será constituída uma comissão de avaliação e de recurso;

6.2- Esta comissão será competente para:

Atender recurso dos trabalhadores;

Apoiar, no necessário, os notadores;

Corrigir, com conhecimento dos respetivos notadores, os aspetos que careçam de tal procedimento;

Propor à DP alterações que se julguem necessárias e consentâneas com o sistema nas seguintes fases:

Sistema em si mesmo;

Tratamento dos resultados;

Efeitos da avaliação e da determinação de méritos.

6.3- A comissão será paritária e terá a seguinte constituição:

- a) Três representantes da administração;
- b) Três representantes das estruturas sindicais, em princípio um elemento de cada um dos sindicatos maioritários.

6.3.1- Um dos representantes da administração será o presidente, o qual, em caso de empate, terá voto de qualidade, que fundamentará por escrito;

6.3.2- A direção de pessoal coadjuvará esta comissão em todas as tarefas e decisões necessárias.

6.4- A comissão reunirá:

6.4.1- Por convocação da DP;

6.4.2- Por solicitação das partes outorgantes;

6.4.3 - Por convocação do presidente, nomeadamente através de agenda, nos períodos de avaliação, tratamento de dados e aplicação de resultados;

6.4.4- Após o processo de avaliação, para apreciação de recurso interposto por trabalhadores.

7- Informação aos trabalhadores:

7.1- Do sistema de avaliação será dado conhecimento a todos os trabalhadores.

8- Preparação dos notadores:

8.1- A DP procederá a sessões especiais de formação/informação, relativamente aos seguintes *itens*:

Sistema de avaliação e de notação;

Grelha de avaliação;

O que é avaliar e/ou notar;

Métodos para avaliar e/ou notar;

Principais erros humanos dos notadores;

Preenchimento das fichas de avaliação:

Elementos qualitativos e sua ponderação;

Interpretação dos conceitos;

Como notar;

Como relacionar notações;

Para que serve ou pode servir um sistema de avaliação;

Objetivo específico da General Cable CelCat.

8.1.1- Um mês antes do período de avaliação, os notadores serão submetidos a um treino, em conformidade, pela DP.

8.2- Orientações e recomendações serão ainda anexadas a este regulamento.

9- Disposições finais e transitórias:

9.1- Em protocolo, acordado entre as organizações sindicais signatárias deste AE e a empresa, estão definidos um conjunto de anexos e formulários, a seguir referenciados, e que fazem parte integrante deste regulamento.

Anexos:

1) Avaliação de desempenho/orientações aos notadores;

2) Objetivos/efeitos/vantagens da avaliação de desempenho (na ótica da DP);

3) Quadro de pontuação direta e ponderada (para não influenciar os notadores, estas pontuações são do exclusivo conhecimento da DP, das organizações sindicais e da comissão de avaliação e recurso);

4) Regras especiais para a avaliação de línguas estrangeiras.

Formulários:

Ficha de avaliação n. 1 - Pontuação direta;

Ficha de avaliação n. 2 - Avaliação global;

Ficha de avaliação n. 3 - Resumo das notações da avaliação de desempenho;

Ficha de avaliação n. 4 - Resumo das notações da avaliação de desempenho e assiduidade;

Formulário para reclamação/recurso para a comissão.

ANEXO V

Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

1- A comissão terá a seguinte constituição:

1.1- Três representantes da entidade patronal:

Diretor fabril;

Diretor de pessoal;

Um chefe de departamento.

1.2- Três representantes dos trabalhadores.

1.3- Três assessores técnicos:

Médico do trabalho;

Técnico de segurança;

Técnico do serviço de incêndios.

1.3.1- O técnico do ambiente tomará parte nas reuniões com vista a uma assessoria mútua/recíproca.

1.4- O diretor fabril presidirá às reuniões e será nelas diretamente assessorado pelo técnico de segurança;

1.5- O diretor de pessoal substituirá o diretor fabril nos seus impedimentos;

1.6- Qualquer dos representantes da entidade patronal poderá fazer-se substituir nas reuniões por pessoas competentes para o efeito;

Qualquer dos representantes dos trabalhadores poderá fazer-se substituir pelo elemento suplente.

1.7- Todos os representantes terão direito a voto e, em caso de empate, e se, pela natureza da matéria, tiverem de ser tomadas decisões, o presidente da comissão solicitará o parecer do respetivo assessor técnico, que, nestas circunstâncias, funcionará com voto de qualidade.

1.7.1- Se a matéria em questão requerer ou aconselhar a intervenção de um especialista, o presidente suspenderá a decisão até audição daquele e decidirá, com a comissão, quais os procedimentos a tomar no entretanto.

1.8- Todos os componentes da CSHST terão acesso, através da direção de pessoal, e quando solicitada, à legislação aplicável e em vigor, bem como ao manual de SHS da empresa.

2- Nomeações:

- 2.1- Os representantes da entidade patronal, bem como os assessores técnicos, têm nomeação automática por inerência de funções, com exceção do chefe de departamento, que será indicado pelo diretor fabril, em colaboração com o diretor de pessoal;
- 2.2- Os representantes dos trabalhadores serão nomeados após eleição, nos termos previstos na legislação aplicável.

§ único. O mandato dos representantes dos trabalhadores é o que estiver ou vier a ser regulado por lei.

- 2.3- Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

2.3.1- O crédito de horas atrás referido não é cumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

3- Atribuições:

- 3.1- Controlar a evolução das ações programadas (reparações, alterações, novo equipamento de segurança, formação, etc.), bem como introduzir as que se entendam como necessárias;
- 3.2- Controlar a atividade do técnico de segurança nas suas obrigações perante a comissão;
- 3.3- Prosseguir, quando aprovadas, as medidas propostas pelos assessores técnicos;
- 3.4- Garantir a execução das recomendações do médico do trabalho e da direção de pessoal, quando as mesmas procedam de imposição legal;
- 3.5- Apoiar o médico do trabalho nas suas funções de médico do trabalho da empresa;
- 3.6- Apreciar com rigor e decidir em conformidade em tudo que respeite a matérias-primas tóxicas, ruído, doenças profissionais, poluição e outros, de acordo com relatórios do médico do trabalho ou outras entidades;
- 3.7- Examinar o processo «acidentes» (número, tipo, local, circunstâncias, etc.) e tomar decisões conducentes à sua minimização ou desagravamento;
- 3.8- Efetuar, pelo menos uma vez por trimestre, inspeções ou auditorias de âmbito geral aos postos de trabalho, bem como todas as ocasionais que as circunstâncias justificarem;
- 3.9- Apreciar os relatórios do técnico de segurança;
- 3.10- Requerer à direção de pessoal as ações de formação e treino necessárias ao cumprimento da lei, do manual e das políticas da empresa;
- 3.11- Propor à Administração, com parecer do médico do trabalho, quando necessário, todas as ações tendentes à efetivação de uma cabal gestão em matéria de segurança, higiene e saúde, nomeadamente sobre:
 - Políticas;
 - Instalações;
 - Equipamentos de produção (em termos ergonómicos e de segurança);
 - Equipamentos de proteção coletiva e individual;

Equipamentos de medida e controlo;

Informação e apoio aos trabalhadores;

Outras situações em conformidade com as exigências legais.

- 3.12- Informar e apoiar o técnico do ambiente no que se refere ao cumprimento das suas funções, bem como solicitar dele o apoio e informação necessários à comissão;
- 3.13- Providenciar, por meio de entidade competente, a atualização dos níveis sonoros e proceder em conformidade;
- 3.14- Garantir a existência de equipas de primeiros socorros devidamente atualizadas;
- 3.15- Ouvir ou conhecer, quando caso disso, as reclamações ou sugestões dos trabalhadores, dando, obrigatoriamente e sempre, uma resposta adequada (soluções, informações, o que e quando, falta de razão dos trabalhadores, etc.);
- 3.16- Garantir, através do técnico de segurança e das hierarquias, todos os direitos e deveres dos trabalhadores em geral em matérias de segurança.

4- Funcionamento:

- 4.1- A comissão reunirá, regularmente, uma vez por mês. Sempre que circunstâncias anormais o justifiquem, a comissão, a pedido fundamentado de qualquer dos seus elementos e/ou por convocação do seu presidente, poderá reunir extraordinariamente;
- 4.2- A agenda de trabalhos será preparada pelo presidente, coadjuvado pelo técnico de segurança;
- 4.3- De todas as reuniões será lavrada uma ata pelo presidente ou outrem por sua delegação, sendo a mesma distribuída a todos os componentes da CSHST e à Administração, bem como a outros elementos que, pela natureza dos assuntos, devam dela tomar conhecimento, nomeadamente os chefes de departamento, que providenciarão o conhecimento dos seus subordinados, quando tal seja necessário ou aconselhável;
 - 4.3.1- Cópia destas atas será afixada em locais próprios, para conhecimento dos trabalhadores.
- 4.4- Toda a documentação inerente às funções da comissão deve ser organizadamente arquivada, sob responsabilidade do seu presidente.

§ 1. Os tempos despendidos pelos representantes dos trabalhadores nesta comissão contam para o crédito previsto na lei.

§ 2. Sempre que o presidente ou a comissão o entenderem, outros elementos, pelo carácter das suas funções, conhecimentos técnicos, etc., poderão ser convidados a participar nas reuniões da CSHST.

5- Responsabilidades:

- 5.1- A comissão é responsável, no âmbito das suas atribuições, pelo cumprimento do que estiver ou vier a estar estabelecido no acordo da empresa e legalmente aplicável.
- 5.2- A comissão é ainda responsável perante a Administração pelo cumprimento das obrigações que lhe são cometidas neste regulamento e no manual de SHST da empresa.
- 5.3- Nos termos legais, é ainda a comissão responsável pela prestação de todas as informações aos trabalhadores, nomeadamente as previstas na legislação aplicável, através da direção de pessoal.

- 5.4- O médico do trabalho tem a competência para informar que lhe é cometida por lei.
- 5.5- Sempre que a comissão o entender, informações específicas podem ser prestadas por qualquer um dos seus componentes, devendo o mesmo ser indigitado para tal, por razões de ordem técnica e de competência.

ANEXO VI

Seguro de vida e de saúde

Seguro complementar de assistência social

(De acordo com a cláusula 84.ª do AE)

As coberturas dos Seguros de Saúde e Vida são as seguintes:

Seguro de vida

Garantias	Capital base (salário mensal)
Em caso de morte	6 meses
Invalidez total e permanente	6 meses
Morte em consequência de acidente	12 meses
Invalidez total e permanente em consequência de acidente	12 meses

Seguro de saúde

Garantia	Comparticipação (%)	Limite ano
Assistência médica hospitalar	90	9000 €
Assistência médica ambulatória	80	1100 €
Ortóteses oculares		
• Aros	80	63 €
• Lentes	80	136 €
• Lentes de contacto	80	136 €
Partos:		
• Cesariana	80	1100 €
• Normal	80	550 €
• Interrupção involuntária da gravidez	80	275 €
Estomatologia	80	217 €

Esta informação será complementada com o “Manual do Seguro” a distribuir pela Companhia de Seguros.

Pela General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, S.A.

Carlos Alberto dos Santos Carreira - Administrador

Luís Nuno Santos Silva Moura - Administrador

Pelo SIESI - Sindicato das Indústrias Elétricas do Sul e Ilhas

Paulo Renato Lopes Rodrigues (na qualidade de mandatário)

Morelena, 6 de novembro de 2013

Depositado em 11 de novembro de 2013, a fls n.º 144, do livro 11, com o depósito n.º 90 /13, nos termos do artigo n.º 494.º, do *Código do Trabalho*, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre as Empresas Auto-Estradas do Atlântico, S.A. e GEIRA, S.A. e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços – SETACCOP (publicado no [BTE, n.º 21, de 08/06/2013](#)) - Alteração das cláusulas 46.^a, 47.^a e aditamento de uma nova cláusula (64.^a-A) ao Capítulo X Regalias Sociais - Retificação

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

- 1- O presente Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, as Empresas Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, S.A., e GEIRA, S.A. e, por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço filiados na Associação Sindical que o subscreve.
- 2- Sem prejuízo do disposto no número anterior e para os efeitos do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º do *Código do Trabalho*, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o número de trabalhadores abrangido pelo presente acordo, à data da sua assinatura, é de 212, sendo o número de empregadores 2.
- 3- As empresas outorgantes do presente acordo desenvolvem as seguintes atividades:
Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, S.A. - gestão de infraestruturas dos transportes terrestres (CAE 52211);
GEIRA, S.A. - outras atividades auxiliares de transportes terrestres (CAE 52213).

Cláusula 46.^a

Faltas justificadas e meios de prova

- 1- São consideradas faltas justificadas as previstas na lei e neste ACT, bem como aquelas que as empresas considerem como tal.
- 2- Consideram-se justificadas, para além de outras previstas na lei, as faltas dadas pelos motivos e nas condições a seguir indicados, desde que o trabalhador faça prova dos mesmos:

Motivo	Tempo de falta	Prova
1- Casamento	Quinze dias seguidos, por altura do casamento.	Apresentação de certidão ou boletim de casamento.
2- Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro(a) com quem vivia maritalmente, ou de parentes ou afins em 1.º grau da linha reta (filhos, enteados, pais, padrastos, sogros, genros e noras).	Até cinco dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito, e incluindo a data deste se ocorrer e for comunicado ao trabalhador durante o período de trabalho.	Apresentação de certidão de óbito ou de documento passado e autenticado pela agência funerária, ou pela autarquia local. No caso de faltas por falecimento de pessoas sem parentesco com o trabalhador, mas que com ele viviam em comunhão de mesa e habitação, deverá o facto ser atestado pela junta de freguesia. As faltas dadas pelos motivos referidos nos números 2 e 3, que não sejam consecutivas à data do falecimento e que recaiam fora do número de dias concedidos, só poderão ser justificadas em casos excepcionais.
3- Falecimento de outro parente ou afim de linha reta ou segundo grau da linha colateral (avós, netos, irmãos e cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.	Até dois dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito, e incluindo a data deste.	
4- Funeral de parentes referidos nos n.ºs 2 e 3, quando este ocorra em dia fora dos períodos referidos nos mesmos números.	O que for considerado indispensável.	
5- Prestação de provas de avaliação ou exame em estabelecimento de ensino.	Dois dias para a prova escrita mais dois dias para a respetiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior.	Mediante apresentação de declaração do respetivo estabelecimento de ensino.

Motivo	Tempo de falta	Prova
<p>6- Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador:</p> <p>a) Doença ou acidente de trabalho;</p> <p>b) Cumprimento de obrigações legais (como por exemplo, as decorrentes de imposição de autoridade judicial, policial e outros atos obrigatórios);</p> <p>c) Assistência inadiável a membro do seu agregado familiar;</p>	<p>O que for considerado indispensável.</p> <p>O que for considerado indispensável.</p> <p>O indispensável, como tal reconhecido pelas empresas, não superior a dois dias, salvo casos excepcionais.</p>	<p>Apresentação de boletim de baixa da Segurança Social, de documento da companhia de seguros ou mediante verificação por médico das empresas, nos termos da lei.</p> <p>Documento passado e autenticado pela entidade junto da qual o trabalhador teve de cumprir a obrigação legal, onde constem a data e o período de tempo de presença do trabalhador. A declaração das entidades abonadoras da justificação pode também ser feita no impresso próprio para justificação das faltas. A apresentação da convocatória não é suficiente para justificar a falta.</p> <p>As faltas deverão ser justificadas por declaração médica que refira ser urgente e inadiável a assistência familiar a prestar pelo trabalhador ou mediante verificação de tal necessidade por médico das empresas.</p>
<p>7- Acompanhamento da situação educativa do filho menor.</p>	<p>Até quatro horas por trimestre.</p>	<p>Declaração da escola.</p>
<p>8- Exercício de funções de membros de assembleia de voto em eleições para órgãos do poder central e local e atos equiparados.</p>	<p>Os dias previstos na lei.</p>	<p>Cópia da notificação oficial da nomeação e confirmação oficial da presença.</p>

Cláusula 47.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

- 2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:
- a) As previstas na alínea c) do ponto 6 do n.º 2 da cláusula anterior, quando respeitem a assistência inadiável a filho ou neto, sempre que a Segurança Social assegure o respetivo pagamento;
 - b) As dadas por motivo de doença, nos termos da lei, sem prejuízo do regime de complementos do subsídio de doença previstos na cláusula 63.ª;
 - c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
 - d) As previstas na alínea b) do ponto 6 do n.º 2 da cláusula anterior, quando o cumprimento das obrigações legais derive de facto diretamente imputável ao trabalhador ou a terceiro que o deva indemnizar, não se considerando como tais as ausências de trabalhadores convocados como testemunhas das Empresas em ações em que esta seja autora ou ré;
 - e) As previstas na alínea c) do ponto 6 do n.º 2 da cláusula anterior, quando em cada ano civil excedam 30 dias, sem prejuízo do regime previsto na alínea a);
 - f) As dadas pelos membros da direção ou órgão equivalente da associação sindical e pelos representantes dos trabalhadores, para além dos limites do crédito legal de tempo de que dispõem;

Cláusula 64.º - A

Licença parental exclusiva do pai

- 1- Na eventualidade de a Segurança Social, por razões alheias ao beneficiário, não assegurar o pagamento correspondente aos dez dias úteis seguidos ou interpolados da licença parental exclusiva do pai, a gozar obrigatoriamente pelo trabalhador no prazo de trinta dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais consecutivos imediatamente a seguir a este, os mesmos serão remunerados pelas Empresas.
- 2- Compete ao trabalhador apresentar às empresas documento oficial comprovativo do nascimento do filho.

Torres Vedras, 16 de setembro de 2013

Pela AUTO-ESTRADAS DO ATLÂNTICO - CONCESSÕES RODOVIÁRIAS DE PORTUGAL, S.A.

José Joaquim Cortiço da Costa Braga, Presidente do Conselho de Administração

Manuel de Sousa Pereira, Administrador

Pela GEIRA, S.A.

José Joaquim Cortiço da Costa Braga, Presidente do Conselho de Administração

Manuel de Sousa Pereira, Administrador

Pelo SINDICATO DA CONSTRUÇÃO, OBRAS PÚBLICAS E SERVIÇOS - SETACCOP

Joaquim Martins, Secretário-geral

Adérito Rocha Almeida, Secretário Nacional

Depositado em 7 de outubro de 2013, a fls n.º 143, do livro 11, com o depósito n.º 84/13, nos termos do artigo n.º 494.º, do *Código do 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

Associação Sindical de Chefias do Corpo da Guarda Prisional - ASCCGP- Alteração

Alteração aprovada em 19 de outubro de 2013, com última publicação de estatutos no [*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2013](#).

CAPÍTULO I

Constituição, denominação, âmbito, sede, princípios e objetivos

Artigo 1.º

Constituição e denominação

A associação sindical adota a denominação de Associação Sindical de Chefias do Corpo da Guarda Prisional e a sigla ASCCGP, durará por tempo indeterminado e rege-se pelos presentes estatutos, pelos regulamentos que vierem a ser aprovados e pela lei.

Artigo 2.º

Âmbito

- 1- A ASCCGP é uma associação sindical, de âmbito nacional, abrangendo as categorias de Chefe Principal, Chefe, Subchefe Principal e Subchefe da carreira do pessoal do Corpo da Guarda Prisional da Direcção-Geral de Reinscrição e Serviços Prisionais, adiante designada por DGRSP.
- 2- Abrange ainda as categorias de chefia da carreira do Corpo da Guarda Prisional que vierem a ser criadas ou que vierem a substituir as referidas no número anterior.

Artigo 3.º

Sede

- 1- A ASCCGP tem a sua sede em Vialonga, Quinta do Duque, Praceta Henrique Ferreira, lote 51, 2625 - 627 Vialonga.
- 2- A sede pode ser alterada por deliberação da Direcção, quando a nova sede se localize no mesmo concelho ou em concelho limítrofe.

Artigo 3.º-A

Símbolos

O símbolo e a bandeira da ASCCGP são aprovados em assembleia geral extraordinária convocada para o efeito.

Artigo 4.º

Princípios

- 1- A ASCCGP rege-se pelos princípios da organização e da gestão democráticas, da legalidade e da colaboração institucional com as entidades e os serviços públicos, em geral e com a DGRSP, em especial, zelando sempre pela defesa dos interesses dos seus associados e tendo sempre presente a segurança prisional.
- 2- A ASCCGP orienta a sua ação pelos princípios da independência e autonomia em relação a partidos políticos, tendências políticas ou qualquer outra forma de organização que possa por em causa os objetivos consagrados nos presentes estatutos.

Artigo 5.º

Objetivos

1 - Para além dos fins previstos no regime de exercício de liberdade sindical do Corpo da Guarda Prisional, a ASCCGP prossegue os seguintes objetivos:

- a) Defender o seu prestígio e ainda o prestígio do Corpo da Guarda Prisional e da DGRSP;
- b) Promover e desenvolver a adequada cultura profissional e deontológica dos seus associados;
- c) Defender e promover os direitos e interesses individuais e coletivos dos seus associados, de âmbito profissional, no ativo ou na situação de aposentados;
- d) Realizar e promover iniciativas que visem fomentar a elevação técnico-profissional, a investigação e formação profissional, cultural, social, recreativa e sindical das Chefias do Corpo da Guarda Prisional;
- e) Analisar, debater e propor assuntos relacionados com o exercício da atividade do Corpo da Guarda Prisional, em geral e das chefias, em especial;
- f) Tratar, junto dos respetivos serviços do Estado, as questões que importem à realização profissional, social e material das chefias do Corpo da Guarda Prisional;
- g) Emitir pareceres sobre a atividade profissional dos elementos do Corpo da Guarda Prisional, em geral e das chefias, em especial, e constituir comissões de estudo para participar na elaboração de diplomas legais, em matérias que respeitem a direitos e interesses dos seus associados;
- h) Propor, aos competentes órgãos de soberania, as reformas conducentes à melhoria do sistema prisional e colaborar na preparação das reformas relativas a essas matérias;

- i) Desenvolver ações, com vista à consolidação dos laços que unem os elementos do Corpo da Guarda prisional, em geral e as chefias, em especial, estabelecendo entre eles a mais estreita solidariedade, camaradagem e coesão profissional, designadamente através da organização e participação em colóquios, palestras, seminários, exposições e outros eventos de natureza cultural, recreativa e desportiva;
- j) Outorgar protocolos de cooperação com outras entidades, designadamente com instituições académicas, tendo em vista o apoio aos seus associados em áreas de interesse para a AS-CCGP, para o Corpo da Guarda Prisional e para a segurança prisional;
- l) Estabelecer parcerias com entidades congéneres nacionais e estrangeiras;
- m) Promover a constante dignificação da função da Guarda Prisional, designadamente, defendendo e assegurando a sua independência e fomentando a criação de estruturas capazes de a garantir;
- n) Editar publicações e fomentar a divulgação de trabalhos relativos a matérias de interesse para o Corpo da Guarda Prisional;
- o) Promover e intervir em processos judiciais e em procedimentos administrativos, nos termos da lei, na defesa dos direitos e interesses legítimos dos seus associados;
- p) Integrar organizações nacionais e internacionais;
- q) Veicular, externamente, as posições dos profissionais do Corpo da Guarda Prisional sobre todos os aspetos relevantes para a defesa da imagem, prestígio e dignidade da Guarda Prisional;
- r) Colaborar com organizações congéneres de outros países, na defesa, no âmbito internacional, dos interesses dos profissionais da Guarda Prisional, em geral e das chefias, em especial;
- s) Promover, organizar e realizar ações conducentes à satisfação das reivindicações expressas pela vontade coletiva dos seus associados;
- t) Apoiar e executar as formas de luta sindical que os seus associados aprovem, desde que as mesmas resultem de decisões democraticamente tomadas e respeitem os fins expressos nos estatutos.

Artigo 6.º

Organizações nacionais e internacionais

- 1- A ASCCGP pode filiar-se em organizações nacionais ou internacionais que prossigam fins compatíveis com os presentes estatutos, mediante prévia aprovação em assembleia geral.
- 2- A representação da ASCCGP nessas organizações compete ao presidente da direção.
- 3- A Direção, quando tal se revele necessário, pode designar outros dirigentes ou associados para representação da ASCCGP nas organizações referidas no n.º 1.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 7.º

Condições de admissão

- 1- São condições de admissão, como associado, na ASCCGP:
 - a) Integrar as categorias de chefia da carreira do pessoal do Corpo da Guarda Prisional, mesmo que aposentado, entendendo-se por chefia, possuir categoria de Chefe Principal, Chefe, Subchefe Principal e Subchefe da carreira do Corpo da Guarda Prisional da DGRSP;
 - b) Requerer a admissão à Direção.
- 2- Compete à direção, no prazo de 30 dias, aceitar ou recusar o pedido de admissão, cabendo da sua decisão recurso para a assembleia de delegados e, em última instância, para a assembleia geral.

SECÇÃO I

Dos direitos e deveres dos associados

Artigo 8.º

Direitos dos associados

- 1- São direitos dos associados:
 - a) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais da ASCCGP, nas condições previstas nos presentes estatutos;
 - b) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos previstos nos presentes estatutos;
 - c) Participar na atividade da ASCCGP, nomeadamente, nas assembleias gerais, formulando propostas e apresentando requerimentos;
 - d) Exercer gratuitamente os cargos para que sejam eleitos, salvo escusa fundamentada, apresentada por escrito e aceite pela assembleia geral;
 - e) Ser informado das ações desenvolvidas pela ASCCGP;
 - f) Beneficiar de apoio sindical, jurídico e judiciário, em matérias relacionadas com a atividade profissional;
 - g) Beneficiar do fundo de greve, nos termos que vierem a ser definidos;
 - h) Exercer o direito de tendência e de crítica, com respeito pelas regras de democracia interna e pelos princípios de igualdade, pluralismo, independência e participação;
 - i) Beneficiar de todas as vantagens e regalias resultantes da atividade da ASCCGP;
 - j) Apresentar, por escrito, à direção, sugestões, informações ou esclarecimentos;
 - l) Frequentar as instalações da ASCCGP e utilizá-las nos termos regulamentares;
 - m) Usufruir das regalias inerentes à qualidade de associado;
 - n) Examinar os livros, relatório e contas e respetiva documentação, nos 15 dias que antecedam a assembleia geral convocada para apreciação de contas;

- o) Ter acesso a toda a informação disponível e ser informado acerca das iniciativas ou posições da ASCCGP;
 - p) Receber o cartão de associado da ASCCGP;
 - q) Recorrer para a Assembleia Geral dos processos e sanções disciplinares.
- 2- Os associados têm direito ao pagamento das despesas resultantes do desempenho das funções inerentes ao cargo para que foram eleitos e ainda ao pagamento da parte do vencimento que deixem de receber por motivo do desempenho das funções referidas na alínea *d*) do número anterior.
- 3- A perda da qualidade de associado faz caducar o direito aos serviços e benefícios prestados pela ASCCGP.
- 4- Só podem exercer e usufruir dos direitos os associados que tiverem as quotas pagas, salvo as exceções previstas nos estatutos e regulamentos da ASCCGP.

Artigo 8.º-A

Direito de tendência e sua regulamentação

- 1- A ASCCGP subordina a sua ação aos princípios da liberdade democrática, da igualdade, do pluralismo e da independência.
- 2- A ASCCGP garante, aos seus associados, o direito de tendência previsto na alínea h) do n.º 2 do artigo anterior, que é exercido nos termos da seguinte regulamentação:
- É reconhecido o direito aos associados de se organizarem em tendências sócio sindicais, sendo o reconhecimento das tendências da competência exclusiva da assembleia geral;
- As tendências constituem forma de expressão sindical própria, fundamentadas e assentes em qualquer conceção social ou ideológica, respeitando os princípios previstos no n.º 1 do presente artigo;
- Cada tendência constitui e é considerada parte integrante da ASCCGP, tendo em consideração o princípio da representatividade, cujos poderes e competências visam a realização de objetivos e fins previstos nos presentes estatutos;
- A constituição das tendências concretiza-se mediante comunicação ao presidente da mesa da assembleia geral, assinada por todos os associados que a integram, com a indicação da respetiva designação, bem como da identificação e qualidade de quem a representa;
- Apenas serão reconhecidas as tendências que representam, pelo menos, 5 % dos associados;
- Em eleições ou fora delas, as tendências podem coligar-se para qualquer finalidade estatutária.
- 3- As tendências devem apoiar as ações dimanadas dos órgãos sociais da ASCCGP, contribuir para o reforço da unidade democrática sindical, desenvolver ações de formação sócio sindical junto dos profissionais que representam, evitar o enfraquecimento ou divisionismo do movimento sindical democrático e contribuir para o dinamismo sindical e a democraticidade interna da ASCCGP.

Artigo 9.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Cumprir e fazer cumprir as disposições dos estatutos e regulamentos, bem como as deliberações aprovadas pelos órgãos competentes da ASCCGP, tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- b) Colaborar e apoiar ativamente as ações da ASCCGP, na prossecução dos seus objetivos, contribuindo para o bom nome da instituição e do Corpo da Guarda Prisional;
- c) Desempenhar, com zelo e dedicação, os cargos para que foram eleitos ou nomeados, salvo escusa aceite nos termos dos estatutos;
- d) Pagar pontualmente as quotas que forem aprovadas, podendo, no entanto, ser dispensados do pagamento, total ou parcial, os associados em situação económica difícil quando devidamente fundamentada e autorizada pela direção;
- e) Acatar e fazer acatar, com respeito e urbanidade, as deliberações dos órgãos da ASCCGP e abster-se de assumir, individual ou coletivamente, comportamentos ofensivos, desprestigiantes e contrários aos princípios e objetivos estatutários da ASCCGP,
- f) Não tomar posições pessoais públicas contra as deliberações dos órgãos da ASCCGP, que possam por em causa o prestígio da instituição, dos seus órgãos e respetivos titulares ou do Corpo da Guarda Prisional;
- g) Apresentar à ASCCGP propostas que contribuam para a prossecução dos seus objetivos;
- h) Contribuir para o fortalecimento da ASCCGP e da sua imagem exterior, nomeadamente apoiando e divulgando as suas ações;
- i) Respeitar e fazer respeitar a Constituição e as leis da República Portuguesa;
- j) Entregar o cartão de associado quando desvinculado da ASCCGP;
- l) Comunicar, por escrito, à direção, as alterações do domicílio, contacto telefónico e endereço eletrónico e informá-la de quaisquer outros aspetos que digam respeito à sua situação de associado;
- m) Participar nas iniciativas ou trabalhos inerentes à atividade da ASCCGP, quando para tal forem solicitados pelos órgãos competentes.

Artigo 10.º

Quotização

- 1- A quotização é fixada em 0,75 % do total ilíquido mensal das remunerações auferidas pelo pessoal no ativo e de 0,50 % do total ilíquido mensal do valor das pensões auferidas pelos associados na situação de aposentados.
- 2- O valor das quotas pode ser alterado por deliberação dos associados, em assembleia geral.

- 3- A alteração ao valor da quota é comunicada aos sócios com uma antecedência mínima de três meses.
- 4- Podem ser isentos do pagamento das quotas, os associados incapacitados para o trabalho, por doença superior a seis meses, os sócios com perda de remuneração em virtude de suspensão de serviço e em situação económica difícil, mediante decisão da direção.
- 5- Os factos determinativos de situações de isenção de quotas, devem ser devidamente comprovadas pelos interessados.

Artigo 11.º

Perda da qualidade de associado

- 1- A qualidade de associado perde-se:
 - a) Por pedido de demissão;
 - b) Por deixar de pertencer aos quadros da carreira do Corpo da Guarda Prisional, salvo se por motivo de aposentação;
 - c) Por filiação noutra organização sindical, nos termos da lei geral;
 - d) Por aplicação da pena de expulsão;
 - e) Por ter causado grave prejuízo moral, financeiro ou material à ASCCGP, comprovado em sede disciplinar;
 - f) Pelo não pagamento das quotas, durante três meses consecutivos, sem motivo justificativo reconhecido pela direção e se, depois de avisado por escrito, não regularizar a situação no prazo de 30 dias;
 - g) Na situação de licença sem vencimento por período superior a um ano.
- 2- A perda da qualidade de associado implica a perda de todos os direitos e regalias decorrentes desta qualidade.
- 3- Os associados nas condições previstas na alínea f) do n.º 1 readquirem os seus direitos a partir da regularização das quotas em atraso.

Artigo 12.º

Suspensão preventiva

- 1- A suspensão preventiva consiste na perda temporária de todos os direitos por parte do associado, devendo ser determinada sempre que existam fortes indícios da prática de atos de tal modo censuráveis que seja aconselhável, pelas regras de bom senso, o seu afastamento temporário.
- 2- A suspensão preventiva tem lugar durante o período em que estiver a decorrer o respetivo processo disciplinar.
- 3- A suspensão preventiva apenas pode ser determinada pela direção, não podendo, em qualquer situação, ir além de 90 dias.

- 4- A comunicação da suspensão ao associado é da competência do presidente da direção, devendo ser realizada pelo meio mais expedito e idóneo, carecendo sempre de confirmação por escrito, a efetuar nas quarenta e oito horas seguintes.

Artigo 13.º

Readmissão

Os associados podem ser readmitidos, nos termos e condições previstos para a admissão, salvo o disposto nas alíneas seguintes:

- a) No caso de perda da qualidade de associado, nos termos previstos nas alíneas f) e g) do artigo 11.º, a admissão depende do pagamento de três meses de quotização, salvo motivo justificado, aceite pela direção;
- b) As readmissões estão dependentes da aceitação pela direção;
- c) Da decisão de recusa da readmissão cabe recurso para a assembleia de delegados e, em última instância, para assembleia geral que o apreciará, obrigatoriamente, na primeira reunião ordinária ou extraordinária.

CAPÍTULO III

Da ação disciplinar

Artigo 14.º

Regime disciplinar

- 1- A violação dos deveres legais, estatutários e regulamentares, por parte de qualquer associado, que pela sua gravidade ou reiteração seja suscetível de por em causa os princípios definidos nos presentes estatutos, constitui infração disciplinar e sujeita o responsável a procedimento sancionatório disciplinar.
- 2- Consoante a gravidade da infração, são aplicáveis as seguintes sanções disciplinares:
 - a) Advertência;
 - b) Advertência registada;
 - c) Suspensão até 180 dias;
 - d) Expulsão.
- 3- A pena de expulsão só pode ser aplicada ao associado que pratique atos gravemente contrários às exigências da função de associado, que lesem gravemente os interesses da ASCCGP ou constituam, de forma sistemática e grave, condutas manifestamente contrárias aos seus princípios e objetivos e quando outra sanção não se mostre adequada.
- 4- Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as garantias de defesa, em adequado procedimento disciplinar.

Artigo 15.º

Advertência e advertência registada

- 1- A pena de advertência é aplicada por faltas pouco graves, sempre que os associados não cumpram os deveres preconizados nos estatutos, correspondendo a uma advertência formal.
- 2- A sanção de advertência registada escrita é comunicada ao associado através de carta registada e publicitada a todos os associados, na primeira assembleia geral após a notificação da pena ao infrator.

Artigo 16.º

Suspensão e expulsão

- 1- Considera-se que praticam uma infração grave, os associados que:
 - a) Atentarem contra os deveres estipulados no artigo 9.º;
 - b) Usarem o nome da ASCCGP para a prossecução de fins de carácter particular, ainda que de natureza profissional;
 - c) Expressarem publicamente assuntos internos da ASCCGP sem que para tal estejam mandados pelos seus órgãos;
 - d) Praticarem atos que direta ou indiretamente possam por em causa o bom nome da ASCCGP ou do Corpo da Guarda Prisional, independentemente da existência de ação disciplinar no âmbito da DGRSP;
 - e) Divulguem dados relevantes e restritos relativos à ASCCGP;
 - f) Se inscrevam noutra associação sindical ou sindicato que prossigam fins análogos aos da ASCCGP.
- 2- As infrações previstas no número anterior podem ser punidas com pena de suspensão até 180 dias ou, quando a gravidade da infração e da lesão para o prestígio da ASCCGP ou do Corpo da Guarda Prisional o determinem, com sanção de expulsão.

Artigo 17.º

Procedimento disciplinar

- 1- Cabe à Direção, através de despacho fundamentado do seu presidente, após o conhecimento da ocorrência de qualquer facto configurável como infração, determinar a instauração de procedimento disciplinar, bem como, quando necessário, a suspensão preventiva do associado, sendo o processo instruído pelo conselho fiscal e disciplinar, com a participação ou não de qualquer outro órgão da ASCCGP ou associado.
- 2- Instruído o processo, o conselho fiscal e disciplinar pode arquivá-lo ou deduzir acusação, nos termos do artigo seguinte.

Artigo 18.º

Fases do procedimento

- 1- O procedimento disciplinar consiste numa fase de averiguações pré-disciplinares, que terá a duração máxima de 30 dias, à qual se segue o procedimento propriamente dito, que se inicia com a apresentação, ao associado infrator, da nota de culpa, com a descrição completa e especificada dos factos de que é acusado.
- 2- A nota de culpa é escrita e feita em duplicado, ficando o original nos autos e o duplicado entregue ao associado, pessoalmente ou por carta registada com aviso de receção.
- 3- O acusado pode apresentar a sua defesa, também por escrito, no prazo de 20 dias a contar da apresentação da nota de culpa ou da data da receção do respetivo aviso, podendo requerer as diligências que reputar necessárias à descoberta da verdade e apresentar até três testemunhas por cada facto.
- 4- A decisão é tomada, no prazo de 30 dias a contar da apresentação da defesa.
- 5- A aplicação da sanção disciplinar compete à direção, depois de apreciados e discutidos os resultados recolhidos na instrução, cabendo recurso da decisão, com efeito suspensivo, a interpor no prazo de 20 dias, para a assembleia geral, que decide, em última instância, na primeira reunião após a apresentação do recurso.
- 6- Os associados que sejam objeto de procedimento disciplinar não podem participar nas deliberações relativas à instrução e decisão do mesmo.

CAPÍTULO IV

Dos órgãos sociais

SECÇÃO I

Da composição

Artigo 19.º

Órgãos

São órgãos da ASCCGP:

- a) A assembleia geral;
- b) A direção;
- c) O conselho fiscal e disciplinar;
- d) A assembleia de delegados;
- e) O secretariado da assembleia de delegados.

Artigo 20.º

Atas

- 1- Todas as reuniões dos órgãos da ASCCGP devem ficar documentadas em ata, que contem, obrigatoriamente, o seguinte:
 - a) Lugar, dia e hora da reunião;
 - b) Identificação dos membros do órgão e dos associados presentes, podendo esta ser substituída pela lista de presenças, que fica anexa;
 - c) Ordem de trabalhos, podendo ser substituída pela anexação da convocatória;
 - d) Referência por súmula aos assuntos discutidos;
 - e) Resultados das votações e teor das deliberações;
 - f) Sentido das declarações de voto, quando os interessados o requeiram;
 - g) As ocorrências relevantes para o conhecimento do conteúdo da reunião, que o respetivo Presidente entenda fazer consignar, por iniciativa própria ou por sugestão de qualquer outro membro ou associado presente.
- 2- As atas de todas as reuniões dos órgãos da ASCCGP são assinadas pela totalidade dos membros presentes, com exceção das atas da assembleia geral, que são assinadas pelo presidente e restantes membros da mesa presentes na reunião.
- 3- A todo o momento, dentro do prazo legal, qualquer associado que não tenha estado presente em reunião da assembleia geral e que devesse ter sido pessoalmente convocado e não o tenha sido pode aditar a sua assinatura, mediante solicitação ao presidente, que consignará o facto, ficando sanada qualquer irregularidade ou vício decorrente da falta de convocação, presença ou assinatura.
- 4- Cada órgão tem os seus livros de atas próprios, cujos termos de abertura e encerramento devem ser assinados pelo respetivo presidente ou coordenador e por outro membro do órgão.
- 5- Qualquer associado tem livre acesso à consulta das atas, podendo delas extrair ou solicitar que se extraia, às suas expensas, as cópias que entenda convenientes.

Artigo 21.º

Duração de mandato

- 1- A duração do mandato é de três anos, para todos os órgãos da ASCCGP, podendo os seus membros ser reeleitos.
- 2- Os membros que não tomem posse nos 30 dias subsequentes à data fixada perdem o mandato, sendo substituídos pelo 1.º suplente.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 22.º

Constituição

- 1- A assembleia geral é o órgão soberano e deliberativo da ASCCGP e é constituída por todos os associados no gozo pleno dos seus direitos e é dirigida pela mesa da assembleia geral, constituída por um presidente, um vice-presidente e três secretários, incumbindo, ao primeiro, convocar as assembleias gerais e dirigir os trabalhos, ao segundo, coadjuvar o presidente e substituí-lo nas suas faltas e impedimentos e aos secretários, secretariar as reuniões e elaborar as atas.
- 2- A mesa da assembleia geral deve, se possível, além do presidente, integrar um elemento da região Norte, um da região Centro, um da região Sul e Ilhas e um da área de Lisboa.
- 3- A mesa da assembleia geral terá que ser constituída, obrigatoriamente, por três elementos com a categoria de chefe principal/chefe e dois elementos com a categoria de subchefe principal/subchefe ou por dois elementos com a categoria de chefe principal/chefe e três elementos com a categoria de subchefe principal/subchefe.

Artigo 23.º

Competência

São competências da assembleia geral:

- a) Eleger a mesa da assembleia geral, a direção e o conselho fiscal e disciplinar, para o que assume a forma de assembleia eleitoral geral;
- b) Definir e traçar os programas de orientação geral relativos à ação da ASCCGP;
- c) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
- d) Deliberar sobre o relatório de atividades e as contas, bem como o plano de atividades e o orçamento;
- e) Apreciar, em última instância, os recursos apresentados pelos associados das decisões proferidas pela direção;
- f) Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes ou de algum dos seus membros;
- g) Deliberar sobre a dissolução da ASCCGP, a sua fusão ou integração e a forma de liquidação do património;
- h) Autorizar a direção a negociar acordos com outras associações ou sindicatos, bem como a filiação da ASCCGP, em organizações sindicais nacionais ou internacionais;
- i) Autorizar a direção a adotar as medidas e formas de luta necessárias à defesa de interesses dos associados;
- j) Autorizar a direção a adquirir, alienar ou onerar imóveis.

§ único. As deliberações que envolvam a apreciação do mérito ou demérito das pessoas são tomadas por escrutínio secreto.

Artigo 24.º

Reuniões

- 1- A assembleia geral reúne, ordinariamente, uma vez por ano, até 31 de março, convocada pelo presidente da mesa.
- 2- A assembleia geral reúne, extraordinariamente, convocada por iniciativa do presidente da mesa, ou a requerimento fundamentado da direção, ou de 10 % ou 200 dos associados, no uso pleno dos seus direitos, devendo o requerimento conter a ordem de trabalhos.
- 3- A data, o lugar e a ordem dos trabalhos são fixados e comunicados aos associados com pelo menos 10 dias de antecedência e publicitados nos termos da lei.
- 4- A assembleia geral inicia-se à hora marcada, se estiverem presentes metade dos associados mais um e, decorrida meia hora, com qualquer número de associados.
- 5- A assembleia geral delibera por maioria simples, mas a revisão dos estatutos, a dissolução da ASCCGP e a destituição dos membros de qualquer órgão só podem ser decididas por, pelo menos, três quartas partes dos sócios presentes, aferidas pela lista de presenças.
- 6- A assembleia geral poderá funcionar:
 - a) Em plenário, em local único;
 - b) Descentralizadamente, repartida por locais de trabalho, simultaneamente ou em dias diferentes, sendo obrigatória a presença de dois membros da direção e dois membros da mesa da assembleia geral ou de seus representantes, devidamente credenciados pelos respetivos órgãos.

§ único. Quando requerida a reunião extraordinária, nos termos do disposto no n.º 2 do presente artigo, deve o presidente da mesa da assembleia geral convocá-la, no prazo máximo de 60 dias, salvo motivo justificativo deste órgão, da direção ou do conselho fiscal e disciplinar.

Artigo 25.º

Destituição

Quando destituídos, os titulares dos órgãos mantêm -se em funções, até à tomada de posse dos novos corpos sociais, que devem ser eleitos no prazo máximo de 45 dias após a destituição dos anteriores.

§ único. O órgão direção, quando destituído, só pode praticar atos de gestão corrente.

Artigo 26.º

Quórum

Todos os órgãos, exceto a assembleia geral, reúnem com a presença da maioria dos seus membros. As deliberações são tomadas por maioria dos membros presentes.

Artigo 27.º

Eleição dos órgãos

- 1- A assembleia geral elege, por voto secreto, para mandatos de três anos, os seguintes órgãos:
 - a) Mesa da assembleia geral;
 - b) Direção;
 - c) Conselho fiscal e disciplinar.
- 2- As listas de candidatos aos órgãos são apresentadas, ao presidente da mesa da assembleia geral, até 30 dias antes do ato eleitoral.
- 3- As listas são subscritas por todos os candidatos.
- 4- Se não surgir qualquer lista nos termos do n.º 3 do presente artigo, cabe à mesa da assembleia geral em exercício, da forma que melhor entender, providenciar, em tempo útil, pela formação de, pelo menos, uma lista para cada um dos órgãos a apresentar a sufrágio.
- 5- Nenhum associado pode candidatar-se, simultaneamente, para mais de um cargo, nem integrar mais de uma lista.
- 6- Após a contagem dos votos recebidos nas urnas, considera-se automaticamente eleita a lista que obtiver maior número de votos válidos.

SECÇÃO III

Da direção

Artigo 28.º

Constituição

- 1- A direção é constituída por nove elementos, sendo, dentro do possível, três elementos da região Norte, dois da região Centro, um da região Sul e Ilhas e três da região de Lisboa.
- 2- A direção é constituída por um presidente, um vice-presidente, um secretário, um tesoureiro e por cinco vogais.
- 3- A direção só reúne validamente com a presença da maioria dos seus membros.
- 4- As deliberações da direção são tomadas por maioria dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.
- 5- A direção é constituída, obrigatoriamente, por cinco elementos com a categoria de chefe principal/chefe e quatro elementos com a categoria de subchefe principal/subchefe ou por quatro elementos com a categoria de chefe principal/chefe e cinco elementos com a categoria de subchefe principal/subchefe.

Artigo 29.º

Competências

A Direção é o órgão executivo e administrativo da ASCCGP e compete-lhe, designadamente:

- a) Representar a ASCCGP em todos os atos, em juízo e fora dele;
- b) Defender os direitos e interesses dos associados;
- c) Assegurar a observância e execução das deliberações da assembleia geral;
- d) Elaborar e apresentar à assembleia geral o relatório anual das atividades e de contas de gerência, bem como o orçamento e o plano de atividades para o ano seguinte, acompanhados do parecer do conselho fiscal e disciplinar;
- e) Definir e levar a cabo a estratégia sindical, com respeito pelos estatutos;
- f) Exercer todos os atos de gestão e administração da vida da ASCCGP;
- g) Dinamizar a atividade sindical;
- h) Manter um registo atualizado dos associados e emitir os respetivos cartões de identificação;
- i) Administrar os bens e gerir os fundos da ASCCGP, podendo proceder às aquisições e aplicações necessárias ao seu funcionamento e financiamento;
- j) Adquirir, alienar ou onerar bens imóveis, mediante autorização prévia da assembleia geral;
- l) Admitir e rejeitar as propostas de filiação de associado;
- m) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais este órgão se deva pronunciar, de acordo com os presentes estatutos;
- n) Exercer o poder disciplinar;
- o) Decretar ou levantar greve ou quaisquer outras formas de luta sindical.

Artigo 30.º

Reuniões

- 1- A Direção reúne, pelo menos, uma vez por mês.
- 2- A Direção pode constituir mandatários para a prática de certos e determinados atos, devendo, para tal, fixar, com precisão, os poderes conferidos.

Artigo 31.º

Atribuições dos membros

- 1- O presidente representa a ASCCGP, convoca e dirige as reuniões de direção e coordena a atividade da direção, incluindo a área sindical.
- 2- O vice-presidente coadjuva e substitui o presidente, nas suas faltas e impedimentos.

- 3- O secretário dirige a secretaria.
- 4- O tesoureiro dirige a contabilidade, competindo-lhe, em especial, a apresentação da proposta das contas e orçamento anuais à direção e ao conselho fiscal e disciplinar;
- 5- Os vogais colaboram e apoiam o presidente em todas as competências da direção, podendo ser-lhe atribuídos, pelo presidente, pelouros ou tarefas específicas.

§ único. Os vogais substituem o vice-presidente, o secretário e o tesoureiro, por ordem de colocação na lista, nas respetivas faltas e impedimentos.

Artigo 32.º

Quórum

O quórum constitutivo da direção é formado pela maioria dos seus membros e o quórum deliberativo é a maioria dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 33.º

Vinculação

A ASCCGP obriga-se pela assinatura de três membros da direção, sendo uma delas, obrigatoriamente, a do presidente ou, quando em causa estiverem compromissos financeiros assumidos pela direção, a do tesoureiro.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal e disciplinar

Artigo 34.º

Composição

- 1- O conselho fiscal e disciplinar é constituído por um presidente, com voto de qualidade, e três vogais, que o substituem por ordem de colocação na lista, nas suas faltas e impedimentos, sendo, dentro do possível, 1 elemento da região Norte, 1 elemento da Região Centro, 1 elemento da região Sul e Ilhas e 1 da região de Lisboa.
- 2- O conselho fiscal e disciplinar é constituído, obrigatoriamente, por dois elementos com a categoria de chefe principal/chefe e dois com a categoria de subchefe principal/subchefe.

Artigo 35.º

Competências

O conselho fiscal e disciplinar tem as seguintes competências:

- a) Dar parecer sobre o relatório de atividade e contas;
- b) Apreciar as reclamações e queixas apresentadas pelos associados;
- c) Instruir os processos disciplinares e propor à direção a aplicação das penas previstas nos estatutos;
- d) Dar parecer sobre o plano de quotização;
- e) Fiscalizar a contabilidade e a gestão financeira da ASCCGP.

SECÇÃO IV

Da organização sindical no local de trabalho

Artigo 36.º

Delegados sindicais

O delegado sindical é trabalhador, no ativo, associado da ASCCGP, eleito diretamente pelos associados nos locais de trabalho, que atua como elemento de ligação entre os associados e a direção.

Artigo 37.º

Competências

- 1- Compete aos delegados sindicais, designadamente:
 - a) Representar os associados junto da direção da ASCCGP e vice-versa;
 - b) Representar a ASCCGP dentro dos poderes que lhes são conferidos;
 - c) Informar os órgãos da ASCCGP de todas as situações com relevância sindical, bem como das irregularidades que afetem ou possam vir a afetar qualquer associado, zelando pelo rigoroso cumprimento das disposições legais, estatutárias ou regulamentares;
 - d) Coordenar, no seu âmbito, a atividade sindical;
 - e) Estimular a participação ativa dos associados na vida da ASCCGP e a sindicalização de chefias ainda não associados.
- 2- Os delegados sindicais gozam dos direitos e garantias estabelecidos na legislação e em instrumentos regulamentares aplicáveis.

Artigo 38.º

Eleição

- 1- A eleição dos delegados sindicais é feita individualmente, em cada local de trabalho, mas sempre por voto direto e secreto, não podendo ser eleitos delegados os elementos que fazem parte dos corpos gerentes da ASCCGP.

- 2- São elegíveis os associados do respetivo local de trabalho no pleno gozo dos seus direitos associativos.
- 3- O número de delegados, em cada estabelecimento prisional ou serviço, é o fixado na lei, sendo, atualmente um elemento em cada unidade orgânica.
- 4- O mandato de delegado sindical é de três anos.
- 5- A direção, depois de verificada a regularidade do ato eleitoral, envia, à DGRSP e à direção do estabelecimento prisional ou serviço respetivo, a identificação dos delegados sindicais eleitos, para que possam gozar dos direitos estabelecidos na lei.
- 6- A eleição dos delegados sindicais é da iniciativa dos associados de cada local de trabalho, que estejam no pleno uso dos seus direitos associativos, competindo à direção a organização do ato eleitoral.
- 7- Onde não existam delegados sindicais e com vista a assegurar o normal funcionamento da vida sindical, pode a direção designar delegados sindicais que têm por principal missão promover eleições, no prazo de 90 dias.
- 8- Só pode ser delegado sindical o associado que reúna as seguintes condições:
 - a) Estar no pleno gozo dos seus direitos associativos;
 - b) Exerça a sua atividade no local de trabalho que lhe compete representar.
- 9- O processo eleitoral dos delegados sindicais é iniciado 30 dias após a tomada de posse dos corpos gerentes.

§ único. Nos locais de trabalho onde exista só um associado, pode a direção designá-lo delegado sindical.

Artigo 39.º

Proteção

Compete à Direção assegurar aos delegados sindicais:

- a) Proteção e solidariedade na sua ação sindical;
- b) Defesa da institucionalização do cargo face às entidades empregadoras públicas;
- c) Compensação das despesas e do trabalho extraordinário descontado no respetivo vencimento por virtude do desempenho das suas funções.

Artigo 40.º

Destituição

- 1- Os delegados sindicais podem ser destituídos a todo o tempo pelos associados do respetivo local de trabalho, por proposta ao secretariado de delegados, em documento subscrito por maioria relativa dos associados.
- 2- Da decisão de destituição dos delegados sindicais não cabe recurso.

- 3- O secretariado de delegados pode a todo o tempo solicitar à direção a destituição dos delegados sindicais e promover a realização de novas eleições nos locais de trabalho, nas seguintes situações:
 - a) Os delegados sindicais demonstrem falta de interesse pela atividade sindical;
 - b) A atuação dos delegados sindicais seja prejudicial para os interesses da maioria dos associados.
- 4- Os elementos destituídos podem concorrer a novo ato eleitoral.
- 5- Compete à direção designar os associados para as mesas de voto.

Artigo 41.º

Perda de mandato

Perde, automaticamente, a qualidade de delegado sindical aquele que:

- a) Deixar de ser associado;
- b) Tiver sido transferido com carácter definitivo ou por largo espaço de tempo do seu local de trabalho.

SECÇÃO V

Da assembleia de delegados

Artigo 42.º

Constituição

- 1- A assembleia de delegados é composta por todos os delegados sindicais no pleno gozo dos seus direitos.
- 2- A assembleia de delegados elege, em cada triénio, na sua primeira reunião, o secretariado de delegados, composto por quatro elementos.

Artigo 43.º

Competência

Compete à assembleia de delegados:

- a) Examinar, sempre que o pretenda, a contabilidade da ASCCGP;
- b) Pronunciar-se sobre o relatório de atividades, as contas, o plano de atividade e o orçamento, bem como sobre o parecer do conselho fiscal e disciplinar;
- c) Apresentar à direção as sugestões que entenda de interesse para a ASCCGP;
- d) Colaborar com a direção na prossecução dos fins da ASCCGP;

- e) Fomentar a participação permanente e ativa dos delegados sindicais junto dos demais associados;
- f) Dinamizar a participação dos associados na atividade sindical;
- g) Dar parecer nos processos disciplinares instaurados aos associados.

Artigo 44.º

Reuniões

- 1- A assembleia de delegados reúne, pelo menos, de seis em seis meses, por convocatória do secretariado de delegados e ainda a pedido da direção ou a requerimento de, pelo menos, 10 % dos delegados sindicais e as suas deliberações serão tomadas por maioria simples de votos.
- 2- Os membros da direção, da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal e disciplinar podem assistir às reuniões, sem direito a voto.

SECÇÃO VI

Do secretariado de delegados sindicais

Artigo 45.º

Constituição

- 1- O secretariado de delegados é constituído por um coordenador e por três secretários, devendo, na medida do possível, ser um da região Norte, um da região Centro, um da região Sul e Ilhas e um da região de Lisboa.
- 2- O secretariado de delegados é constituído, obrigatoriamente, por dois elementos com a categoria de chefe principal/chefe e dois com a categoria de subchefe principal/subchefe.

Artigo 46.º

Competências

Compete ao secretariado de delegados:

- a) Convocar as reuniões da assembleia de delegados e dirigi-las;
- b) Elaborar as atas da assembleia de delegados;
- c) Comunicar as deliberações da assembleia de delegados à direção, à mesa da assembleia geral e ao conselho fiscal e disciplinar;
- d) Em conjunto com o conselho fiscal e disciplinar, analisar os elementos contabilísticos fornecidos pela direção;
- e) Acompanhar, quando solicitado, a direção, nas visitas aos estabelecimentos prisionais;

- f) Desenvolver a organização sindical de forma a garantir uma estreita e contínua ligação dos elementos do Corpo da Guarda Prisional à ASCCGP, designadamente, promovendo a eleição de delegados sindicais e apoiando diretamente os associados nos locais de trabalho que não tenham delegados sindicais.

Artigo 47.º

Reuniões

- 1- O secretariado de delegados pode assistir às reuniões da direção, quando convidado.
- 2- O secretariado de delegados pode reunir com o conselho fiscal e disciplinar, para análise da contabilidade.

CAPÍTULO IV

Das eleições

SECÇÃO I

Dos princípios gerais

Artigo 48.º

Data

A assembleia geral elege os órgãos sociais, até ao dia 31 de janeiro e a data das eleições é marcada pelo presidente da mesa da assembleia geral, ouvida a direção, com uma antecedência mínima de 45 dias.

Artigo 49.º

Candidaturas

- 1- As listas às eleições podem ser apresentadas pela direção ou por um mínimo de 15 % dos associados no pleno gozo dos seus direitos.
- 2- As listas são apresentadas, ao presidente da mesa da assembleia geral, até 30 dias antes da data das eleições.
- 3- As listas contêm, obrigatoriamente, candidaturas a todos os órgãos sociais, devendo ser constituídas por elementos efetivos e elementos suplentes.
- 4- As candidaturas para cada um dos órgãos devem respeitar, obrigatoriamente, tanto para os elementos efetivos como para os elementos suplentes, as proporções referidas nos artigos 22.º, 28.º e 34.º dos presentes estatutos salvaguardando-se o disposto no artigo 70.º ponto único.
- 5- As candidaturas integram, obrigatoriamente, declaração de aceitação de cada candidato e nenhum associado pode integrar mais de uma lista.

- 6- No prazo de 48 horas seguintes ao termo do prazo constante no n.º 2, a mesa da assembleia geral decide pela aceitação ou rejeição das candidaturas, devendo a rejeição ser devidamente fundamentada.

Artigo 50.º

Votação

- 1- Os membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal e disciplinar são eleitos, em lista conjunta, pela assembleia geral eleitoral constituída por todos os associados que à data da sua realização se encontrem no pleno gozo dos seus direitos associativos.
- 2- Os associados que, na data e durante o período de funcionamento do ato eleitoral não se encontrem no seu local de trabalho, podem exercer o seu direito de voto em qualquer mesa de voto, a nível nacional, desde que devidamente identificados com o cartão de associado.
- 3- Os associados que votarem nas condições previstas no número anterior devem declarar, sob compromisso de honra, só terem votado nessa mesa de voto.
- 4- Os membros da mesa de voto mencionam na ata, a enviar à mesa da assembleia geral, a identificação dos associados que votaram naquela mesa de voto e a identificação dos associados que votaram nas condições referidas no número anterior.

Artigo 51.º

Lista vencedora

É declarada vencedora a lista que obtiver a maioria dos votos válidos.

SECÇÃO II

Do processo eleitoral

Artigo 52.º

Organização das eleições

Compete à mesa da assembleia geral a organização do processo eleitoral, nomeadamente:

- a) Marcar as eleições;
- b) Convocar a assembleia geral eleitoral, indicando os locais onde funcionam as mesas de voto;
- c) Promover a organização dos cadernos eleitorais;
- d) Apreciar, em última instância, as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;
- e) Receber as candidaturas e verificar a sua regularidade;
- f) Deliberar sobre o horário de funcionamento da assembleia eleitoral;
- g) Promover a constituição das mesas de voto;
- h) Promover a elaboração e distribuição dos boletins de voto;

- i) Presidir ao ato eleitoral;
- j) Calendarizar as operações do processo eleitoral, nos termos previstos nos presentes estatutos.

Artigo 53.º

Convocação da assembleia eleitoral

A convocação da assembleia geral eleitoral é feita por meio de anúncios convocatórios afixados na sede da ASCCGP e no sítio da *internet* e publicados em dois jornais de difusão nacional, com a antecedência mínima de 45 dias em relação à data das eleições.

Artigo 54.º

Cadernos eleitorais

- 1- Os cadernos eleitorais são afixados, no prazo de 10 dias úteis após a convocação das eleições, na sede da ASCCGP e no sítio da *internet*.
- 2- Nos cadernos, são incluídos os associados, no pleno gozo dos seus direitos, por ordem alfabética do primeiro nome próprio, com a indicação do número de associado e do local onde exerce funções.
- 3- Da inscrição irregular ou omissão, nos cadernos eleitorais, pode reclamar qualquer eleitor, para a mesa da assembleia geral nos 10 dias úteis seguintes ao da sua afixação.
- 4- No mesmo prazo, os associados que perderam essa qualidade, por terem em atraso a quotização, podem proceder à regularização das suas quotas e readquirir, automaticamente, aquela qualidade e passando a ter capacidade eleitoral.
- 5- Findo o prazo das reclamações, a mesa da assembleia geral decide, no prazo de cinco dias, as que tenham sido apresentadas e organiza um caderno adicional onde inclui os associados que regularizaram a sua situação, nos termos do número anterior e, se for o caso, os associados cujas reclamações foram aceites.
- 6- Ao caderno adicional é aplicável o disposto nos n.ºs 3 e 4 deste artigo, com redução do prazo de reclamação para cinco dias.

Artigo 55.º

Apresentação das candidaturas

- 1- A apresentação das candidaturas é feita até ao 30.º dia anterior à data designada para as eleições e consiste na entrega à mesa da assembleia geral da seguinte documentação:
 - a) Lista de candidatos, com a identificação pessoal, através da indicação do nome completo, número de associado e local de trabalho;
 - b) Declaração individual ou coletiva de aceitação de candidatura, assinada pelos candidatos;

- c) Indicação do associado escolhido para exercer as funções de mandatário nacional, que representa a lista nas operações eleitorais e recebe as notificações das deliberações da mesa da assembleia geral.
- 2- As listas de candidatos devem conter um número de candidatos suplentes igual a metade do número dos candidatos efetivos, bastando, quanto àqueles, a indicação do órgão a que se destinam.
- 3- As listas de candidatura só são consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos a eleger.

Artigo 56.º

Aceitação das candidaturas

- 1- A mesa da assembleia geral verifica a regularidade das candidaturas, nos cinco dias subsequentes ao encerramento do prazo para a entrega das listas.
- 2- Verificando-se a existência de irregularidades processuais, os mandatários das listas são imediatamente notificados para as suprir, no prazo de três dias.
- 3- Nas 48 horas seguintes ao termo do prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia geral decide pela aceitação ou rejeição definitiva da candidatura.
- 4- Em caso de rejeição, há direito a recurso, sem efeito suspensivo, para a assembleia geral.
- 5- A cada lista corresponde uma letra maiúscula, por ordem alfabética da sua entrega à mesa da assembleia geral.
- 6- A composição das listas bem como os respetivos programas são afixados na sede da ASCCGP, desde a data da sua aceitação definitiva até à realização das eleições.
- 7- A ASCCGP garante a igualdade de oportunidades e a imparcialidade no tratamento das listas concorrentes às eleições.
- 8- A ASCCGP comparticipa nos encargos da campanha eleitoral com uma verba a estipular pela mesa da assembleia geral, após conhecimento das listas definitivamente aceites, em função do montante que for disponibilizado pela direção, depois de ouvido o conselho fiscal e disciplinar, sendo essa verba de montante igual para cada lista.

Artigo 57.º

Campanha eleitoral

- 1- A campanha eleitoral tem o seu início a partir da decisão prevista no n.º 3 do artigo anterior e termina na antevéspera do ato eleitoral.
- 2- A campanha eleitoral é da exclusiva responsabilidade das listas concorrentes.
- 3- É garantida, nas instalações da ASCCGP, a existência de locais fixos para a colocação, em igualdade de circunstâncias, de propaganda das diversas listas.

Artigo 58.º

Desistência e substituição de candidaturas

- 1- Não é admitida a substituição de candidatos.
- 2- Excetua-se do disposto no número anterior a substituição resultante de morte ou doença que determine a perda de capacidade física ou mental, ocorrida até 10 dias antes da data designada para eleições.
- 3- A substituição que se efetue nos termos do número anterior é divulgada, por aviso afixado na sede da ASCCGP e no sítio da internet, pela mesa da assembleia geral.

Artigo 59.º

Boletins de voto

- 1- Os boletins de voto têm forma retangular e são em papel liso não transparente e sem quaisquer dizeres.
- 2- As mesas de voto dispõem de boletins de voto em número suficiente a permitir o voto presencial.

Artigo 60.º

Mesas de voto

- 1- Compõem a mesa de voto o delegado sindical, um elemento de cada lista e um representante da assembleia geral, que preside, nomeado pelo presidente da mesa da assembleia geral.
- 2- É assegurada mesa de voto, em princípio, em todos os locais de trabalho, a funcionar no horário a estabelecer pela mesa da assembleia geral, que dará disso conhecimento, com a devida antecedência, a todos os eleitores.
- 3- São distribuídos, a cada mesa de voto, duas cópias dos cadernos eleitorais e uma urna.
- 4- Para a validade das operações eleitorais, são exigidas a presença de, pelo menos, dois membros da mesa.
- 5- Das deliberações da mesa de voto cabe reclamação para a mesa da assembleia geral.
- 6- É permitido a cada lista designar um delegado à mesa de voto, que deve ser, obrigatoriamente, associado, competindo-lhe acompanhar e fiscalizar as operações realizadas durante o ato de votação.
- 7- Compete à mesa de voto dirigir, localmente, o processo eleitoral.

Artigo 61.º

Processo de votação

- 1- A votação consiste na inscrição, no boletim de voto, da letra que identifica a lista escolhida.
- 2- Na votação, os eleitores identificam-se perante a mesa de voto, através de cartão de associado, com ou sem fotografia, devendo neste último caso, ser acompanhado de bilhete de identidade ou outro documento de identificação oficial, com fotografia.
- 3- Verificada a inscrição nos cadernos eleitorais, os eleitores entregam ao presidente da mesa o boletim de voto dobrado em quatro.
- 4- O presidente da mesa de voto introduz o boletim na urna, ao mesmo tempo que os escrutinadores descarregam o voto, rubricando o respetivo caderno, na linha correspondente ao nome do eleitor.

§ único. Aberta a urna e havendo divergência entre o número de descargas e o número de boletins, prevalece este último.

Artigo 62.º

Apuramento dos resultados

- 1- Encerrada a votação, o presidente da mesa de voto providencia a contagem imediata dos votantes, segundo as descargas efetuadas nos cadernos eleitorais.
- 2- Concluída essa contagem, é aberta a urna e feita a contagem do número de boletins de voto lá existentes.
- 3- De seguida, um dos elementos da mesa desdobra os boletins, um a um, e anuncia, em voz alta, a lista votada, enquanto outro elemento da mesa regista, em folha própria, os votos atribuídos a cada lista, bem como os votos em branco e os nulos.
- 4- Considera-se voto branco o boletim que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.
- 5- Consideram-se nulos os votos que estejam numa das seguintes situações:
 - a) Expressos em boletim de voto diverso do distribuído para o efeito;
 - b) Tenham inscrição diferente da prevista nestes estatutos;
 - c) Quando neles tenha sido assinalada mais de uma letra das letras atribuídas às listas concorrentes;
 - d) Quando neles tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura.
- 6- Os boletins de voto são examinados e exibidos pelo presidente, que os agrupa em lotes separados e correspondentes às listas votadas, aos votos em branco e aos votos nulos.
- 7- Terminadas as operações referidas nos números anteriores, o presidente procede à contraprova da contagem dos boletins de cada um dos lotes.
- 8- O apuramento dos resultados é imediatamente publicado no local de funcionamento da mesa de voto, discriminando-se os números de votantes, de votos em branco, de votos nulos e de votos atribuídos a cada lista.

- 9- A contagem dos votantes, dos boletins e dos votos é pública.
- 10- Todos os boletins de voto utilizados e não utilizados, bem como aqueles sobre os quais haja reclamação ou protesto são remetidos à mesa da assembleia geral com os documentos que lhes digam respeito.
- 11- Pode ser apresentado recurso, pelos mandatários nacionais das listas, com fundamento em irregularidade do ato eleitoral, à mesa da assembleia geral, até três dias após a afixação dos resultados.
- 12- A mesa da assembleia geral deve apreciar o recurso no prazo de 48 horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede da ASCCGP.
- 13- Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para assembleia geral, que é convocada, expressamente, para o efeito, nos 15 dias seguintes ao seu recebimento e que decide em última instância.
- 14- O recurso para a assembleia geral é interposto, no prazo de 48 horas após a comunicação da decisão referida no n.º 12 do presente artigo.

Artigo 63.º

Ata de apuramento final

- 1- O membro da mesa de voto que for designado pelo seu presidente elabora a ata das operações de votação e apuramento de resultados.
- 2- Da ata consta, obrigatoriamente, o seguinte:
 - a) A identificação dos membros da mesa de voto;
 - b) A hora da abertura e do encerramento da votação;
 - c) As deliberações tomadas pela mesa;
 - d) O número de votantes, de votos em branco, nulos e os obtidos por cada lista;
 - e) O número e identificação dos boletins sobre os quais tenha incidido reclamação ou protesto;
 - f) As divergências de contagem;
 - g) As reclamações, protestos ou contra protestos;
 - h) Quaisquer outras ocorrências que a mesa julgue dignas de menção.
- 3- Nos três dias seguintes, o presidente da mesa de voto envia ao presidente da mesa da assembleia geral a ata e os cadernos eleitorais com as descargas.
- 4- No prazo de vinte e quatro horas, a mesa da assembleia geral apura e proclama os resultados finais, elaborando a respetiva ata.
- 5- O presidente da mesa da assembleia geral cessante confere posse, aos membros eleitos, no prazo de 15 dias após a publicação da ata de apuramento final, na sede da ASCCGP e no sítio da *internet*.

Artigo 64.º

Casos não previstos e dúvidas

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas que possam ser suscitadas é da competência da mesa da assembleia geral, nos termos da lei geral.

CAPÍTULO V

Do património

Artigo 65.º

Receitas

Constituem receitas da ASCCGP:

- a) As quotizações dos associados;
- b) Os donativos e subsídios;
- c) Os juros de depósito ou rendimentos de aplicações financeiras;
- d) As receitas extraordinárias.

Artigo 66.º

Cativação de receitas

Das receitas de quotização dos associados são cativos os seguintes montantes:

- a) 10 % para o fundo de apoio à greve;
- b) 5 % para o fundo de reserva, com vista a fazer face a situações imprevistas e de emergência;
- c) 5 % para benefícios dos associados, nos termos a definir, anualmente, pela direção.

Artigo 67.º

Aplicação das receitas

- 1- As receitas da ASCCGP destinam-se à prossecução dos seus fins, designadamente:
 - a) Ao pagamento das despesas de gestão e funcionamento;
 - b) À aquisição de bens, serviços ou direitos, para si ou para os associados;
 - c) À constituição de fundos que venham a ser criados por proposta da direção, aprovada em reunião de corpos gerentes.
- 2- As despesas são, obrigatoriamente, autorizadas pela direção, podendo esta delegar, em qualquer dos seus membros, a competência para autorizar despesas até montantes determinados.

Artigo 68.º

Património

- 1- O património da ASCCGP é constituído pelos bens móveis e imóveis de que é proprietária, pelos saldos das contas bancárias e dos fundos constituídos, pelos direitos de que é titular e pelas receitas previstas nos estatutos.
- 2- Em caso de dissolução, o património da ASCCGP é doado a organização sindical que abranja as chefias do Corpo da Guarda Prisional, sendo decidido, em assembleia geral convocada para o efeito, essa instituição e os termos e condições da doação.

Artigo 69.º

Contas

As contas são elaboradas por verbas separadas, segundo as regras da contabilidade organizada, e serão anualmente apresentadas pela direção ao conselho fiscal e disciplinar e, depois, à assembleia geral para aprovação, acompanhadas dos pareceres previstos nos presentes estatutos.

CAPÍTULO VI

Da alteração estatutária

Artigo 70.º

Estatutos

- 1- Os presentes estatutos podem ser alterados em assembleia geral, com exceção do consignado nos artigos 22.º, n.º 3, 28.º, n.º 5, 34.º, n.º 2 e 45º, n.º 2, que só podem ser alterados decorridos 10 anos sobre a data de publicação no *Boletim do Trabalho e do Emprego*.
- 2- A convocatória da assembleia geral para a alteração dos estatutos é feita com a antecedência mínima de 30 dias e publicada em dois jornais diários de grande circulação do Norte e Sul do País

§ único- Se por manifesta impossibilidade, não for possível cumprir com o estipulado nos artigos 22.º, n.º 3, 28.º, n.º 5, 34.º, n.º 2 e 45º, n.º 2, por recusa dos associados integrados nas categorias ali referidas, as listas para os órgãos sociais podem ter constituição diferente.

Artigo 71.º

Fusão, integração e dissolução

A fusão, integração e dissolução da ASCCGP é decidida por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito e desde que votada por, pelo menos, três quartos do número total de associados presentes, aferidos pela lista de presenças.

Artigo 72.º

Dúvidas e omissões

A mesa da assembleia geral tem competência para a resolução das dúvidas ou omissões, em obediência aos presentes estatutos, aos regulamentos aprovados e à lei.»

Registado em 7 de novembro de 2013, ao abrigo do artigo 316.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, sob o n.º 65, a fls 158, do livro n.º 2.

Associação Sindical do Pessoal de Tráfego da Carris - ASPTC - Alteração

Alteração aprovada em 18 de outubro de 2013, com última publicação de no [*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2013](#).

CAPÍTULO I

Da constituição, denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

Âmbito profissional

- 1- A Associação Sindical do Pessoal de Tráfego da Carris e empresas participadas (ASPTC) é constituída por trabalhadores ligados ao tráfego - motoristas, guarda-freios, expedidores, inspetores, fiscais e afins.

Artigo 2.º

Âmbito geográfico

A Associação Sindical abrange o distrito de Lisboa.

Artigo 3.º

Sede

A Associação tem a sua sede no distrito de Lisboa.

Artigo 4.º

Símbolo

- 1- O símbolo da Associação é constituído por dois círculos um de cor verde e um de cor vermelha, com um autocarro e um elétrico representando a união de motoristas e guarda-freios, tendo por cima sobre os círculos a sigla A.S.P.T.C e por baixo “associação sindical”, fechado com uma orla em amarelo.

Artigo 5.º

Bandeira

A bandeira é em pano todo branco de forma retangular, recebendo as cores mencionadas no artigo 4.º.

CAPÍTULO II

Natureza e princípios fundamentais

Artigo 6.º

Natureza de classe

A Associação Sindical é uma organização sindical de classe, sem fins lucrativos, que reconhece o papel determinante da luta de classes, defende os legítimos direitos, interesses e aspirações coletivas e individuais dos trabalhadores.

Artigo 7.º

Princípios

A Associação Sindical orienta a sua ação pelos princípios da liberdade, unidade entre a classe, democracia, solidariedade e independência política e sindical.

Artigo 8.º

Liberdade sindical

O princípio da liberdade sindical reconhecido e defendido pela Associação Sindical garante a todos os trabalhadores da área do tráfego, o direito de se sindicalizarem sejam quais forem as suas opções políticas, religiosas, sexo, raça, etnia ou nacionalidade.

Artigo 9.º

Democracia sindical

- 1- A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna da Associação Sindical constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados.
- 2- A democracia sindical é assente na participação ativa dos associados, na definição das suas reivindicações e objetivos, na eleição e destituição dos seus dirigentes, na liberdade de expressão e discussão de todos os seus pontos de vista, no respeito integral pelas decisões maioritariamente expressas.

Artigo 10.º

Independência

A Associação Sindical define a sua atividade e objetivos com total independência em relação às administrações da empresas, Estado, partidos políticos, confissões religiosas ou outros agrupamentos.

Artigo 11.º

Solidariedade

A Associação Sindical promove os valores da solidariedade entre a classe que representa e todos os trabalhadores.

Artigo 12.º

Filiação da Associação Sindical

- 1- A Associação Sindical não é filiada em qualquer Central ou Federação.
- 2- Para se filiar ou fundir, serão sempre os associados a decidir em assembleia geral.

CAPÍTULO III

Dos fins e competências

Artigo 13.º

Fins

A Associação tem por fim em especial:

- a) Defender e promover por todos os meios ao seu alcance os interesses coletivos e individuais dos associados;

- b) Aprovar e estudar todas as questões que interessem aos associados e procurar soluções para elas;
- c) Cooperar com a comissão de trabalhadores com respeito pelo princípio da independência de cada organização;
- d) Cooperar com outras organizações sindicais, em particular quando estejam em causa os superiores interesses dos trabalhadores;
- e) Defender as liberdades democráticas, direitos e conquistas dos trabalhadores;

Artigo 14.º

Competências

À Associação compete nomeadamente:

- a) Celebrar convenções coletivas de trabalho;
- b) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade;
- c) Participar na elaboração da legislação do trabalho ou outros regulamentos;
- d) Fiscalizar e reclamar aplicação das leis instrumentos de regulamentação coletiva ou outros regulamentos do trabalho;
- e) Intervir em todos os processos disciplinares aplicados aos seus associados pelas entidades patronais, e em todos os casos de despedimento;
- f) Prestar assistência sindical e jurídica ou outra aos associados nos conflitos resultantes das relações ou acidentes de trabalho.

CAPÍTULO IV

Dos associados, quotização, e regime disciplinar

SECÇÃO I

Artigo 15.º

Filiação

- 1- Têm direito de se filiar na Associação Sindical, todos os trabalhadores que preencham as condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos, e desenvolvam a sua atividade na área indicada no artigo 2.º.
- 2- A aceitação ou recusa de filiação, é da competência da direção. Em caso de recusa, cabe recurso para a assembleia-geral de delegados, que apreciará na primeira reunião que ocorrer.

Tem legitimidade para recorrer o interessado e qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 16.º

Direito de tendência

- 1- É garantido a todos os associados o direito de tendência.
- 2- Para os efeitos do disposto no número anterior, os associados poderão agrupar-se formalmente em tendência de acordo com o regulamento constante do anexo V.

Artigo 17.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- a) Eleger, ser eleito e destituir os órgãos da Associação Sindical nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar ativamente em todas as deliberações que lhe digam respeito;
- c) Participar ativamente na vida da Associação, nomeadamente nas assembleias gerais, requerendo, apresentando, discutindo e votando moções e propostas que entenda por convenientes;
- d) Beneficiar das ações desenvolvidas pela Associação em defesa dos seus interesses;
- e) Beneficiar dos serviços prestados pela Associação ou qualquer instituição de que esta faça parte;
- f) Ser informado regularmente da atividade desenvolvida pela Associação Sindical;
- g) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos previstos nos presentes estatutos;
- h) Formular livremente as críticas que tiver por convenientes à atuação e decisões dos órgãos da Associação Sindical, sem prejuízo de respeitar as decisões democraticamente tomadas.

Artigo 18.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Participar nas atividades da Associação Sindical e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas reuniões da assembleia-geral ou grupos de trabalho e desempenhando as funções para que for eleito ou nomeado, salvo por motivos devidamente justificados;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- c) Apoiar ativamente as ações da Associação na prossecução dos seus objetivos;
- d) Divulgar os princípios fundamentais e objetivos da Associação Sindical com vista ao alargamento de influência;

- e) Agir solidariamente na defesa dos interesses coletivos;
- f) Fortalecer a ação sindical nos locais de trabalho e a respetiva organização sindical, incentivando a participação de maior número de trabalhadores na atividade sindical;
- g) Pagar mensalmente a quotização.
- h) Comunicar à Associação Sindical, no prazo máximo de 30 dias, a mudança de residência, a passagem à reforma ou pré-reforma.

Artigo 19.º

Perda de qualidade de associado

Perdem a qualidade de associado os trabalhadores que:

- a) Deixarem voluntariamente de exercer a atividade profissional ou deixarem de exercer na área da associação;
- b) Passem a exercer outra atividade profissional ou percam a condição de trabalhador por conta de outrem;
- c) Se retirem voluntariamente, mediante comunicação por escrito à direção;
- d) Hajam sido punidos com a sanção de expulsão;
- e) Deixarem de pagar as quotas sem motivo justificado durante seis meses e se, depois de avisados por escrito pela associação, não efetuarem o pagamento no prazo de um mês.

Artigo 20.º

Readmissão

- 1- Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado pela assembleia geral de delegados e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos validamente expressos.
- 2- Da decisão da assembleia geral de delegados cabe recurso para a assembleia geral.

SECÇÃO II

Da quotização

Artigo 21.º

Quotização

O valor da quota mensal a pagar por cada associado é de 1 % sobre a remuneração base e diuturnidades.

Artigo 22.º

Isenção do pagamento de quota

Estão isentos do pagamento da quota, os associados por motivo de doença ou acidente.

SECÇÃO III

Do regime disciplinar

Artigo 23.º

Regime disciplinar

Podem incorrer em sanções disciplinares, consoante a gravidade da infração, os associados que:

- a) Não cumpram de forma justificada os deveres previstos no artigo 18.º;
- b) Não acatem as decisões e deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem atos lesivos dos interesses e direitos da associação e dos trabalhadores.

Artigo 24.º

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis, para o efeito, do artigo anterior, serão as seguintes:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão até 30 dias;
- c) Suspensão de 30 a 180 dias;
- d) Expulsão

2- A sanção de expulsão apenas deverá ser aplicada em caso de grave violação dos deveres fundamentais.

Artigo 25.º

Garantias de defesa

- 1- Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as possibilidades de defesa.
- 2- O processo disciplinar não poderá decorrer por um período superior a sessenta dias.

Artigo 26.º

Exercício do poder disciplinar

- 1- O poder disciplinar será exercido pela direção que nomeará para o efeito uma comissão de inquérito.
- 2- Concluído o processo disciplinar será proferida a decisão pela direção.
- 3- Da decisão da direção cabe recurso para a assembleia geral.

CAPÍTULO V

Da organização da Associação Sindical

SECÇÃO I

Da organização sindical de base

Artigo 27.º

Secção sindical e os seus órgãos

- 1- A organização Associação Sindical tem a sua base nos trabalhadores sindicalizados em cada local de trabalho, que constituem a secção sindical.
- 2- Os órgãos da secção sindical são:
 - a) A assembleia sindical;
 - b) A comissão sindical;
 - c) Os delegados sindicais.

Artigo 28.º

Trabalhadores não sindicalizados

Poderão participar na atividade da secção sindical os trabalhadores da empresa não sindicalizados, desde que assim o deliberem os trabalhadores sindicalizados, nomeadamente em plenários, greves e outras lutas.

Artigo 29.º

Assembleia sindical

A assembleia sindical é o órgão deliberativo do coletivo dos trabalhadores que constituem a secção sindical.

Artigo 30.º

Competência da assembleia sindical

Compete à assembleia sindical:

- a) Pronunciar-se sobre as questões respeitantes à atividade sindical da empresa;
- b) Eleger e destituir os delegados sindicais.

Artigo 31.º

Comissão sindical

- 1- A comissão sindical é constituída por todos os delegados sindicais da Associação Sindical de uma empresa ou estabelecimento.
- 2- A comissão poderá eleger, caso o número de delegados sindicais o justifique, um secretariado.
- 3- Incumbe à comissão sindical a coordenação da atividade da secção sindical, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações dos órgãos competentes da Associação Sindical.

Artigo 32.º

Delegados sindicais

- 1- Os delegados sindicais são associados da associação que atuam como elementos de coordenação e dinamização da atividade sindical nos locais de trabalho e participam nos órgãos da associação nos termos previstos nos presentes estatutos.
- 2- Os delegados sindicais exercem a sua atividade nas empresas ou nos diversos locais de trabalho de uma mesma empresa.
- 3- Os delegados sindicais são eleitos e destituídos por voto direto e secreto, nos termos do regulamento que consta de anexo aos presentes estatutos.

Artigo 33.º

Atribuições dos delegados sindicais

São atribuições dos delegados sindicais:

- a) Representar a Associação Sindical dentro dos poderes que lhe são conferidos;
- b) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e a Associação Sindical.
- c) Informar os trabalhadores da atividade sindical, assegurando que as circulares e informações da Associação Sindical cheguem a todos os trabalhadores do sector;

- d) Comunicar á Associação Sindical todas as irregularidades praticadas pelas entidades patronais e que afetem ou possam vir a afetar qualquer trabalhador e zelar pelo cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares;
- e) Dar conhecimento à direção dos casos e dos processos relativos às condições de vida e de trabalho dos trabalhadores;
- f) Cooperar com a direção no estudo, negociação ou revisão das convenções coletivas de trabalho;
- g) Estimular a participação ativa dos trabalhadores na vida da Associação Sindical.
- h) Incentivar os trabalhadores não filiados na Associação Sindical a procederem á sua inscrição;
- i) Colaborar estreitamente com a direção, assegurando a execução das suas resoluções;
- j) Exercer as demais atribuições que lhes sejam expressamente cometidas pela direção.
- k) Participar nos órgãos da Associação Sindical nos termos previstos nos estatutos;
- l) Contribuir para a formação profissional e sindical e para a promoção económica, social e cultural dos trabalhadores.

SECÇÃO II

Dos órgãos e corpos gerentes da Associação Sindical

Subsecção I

Disposições gerais

Competências

Artigo 34.º

Órgãos da Associação Sindical

Os órgãos da associação sindical são:

- a) A assembleia geral;
- b) A direção;
- c) A assembleia geral de delegados;
- d) O conselho fiscalizador.

Artigo 35.º

Corpos gerentes

São corpos gerentes:

- a) A mesa da assembleia geral;

- b) A direção;
- c) O conselho fiscalizador.

Artigo 36.º

Eleição dos corpos gerentes

- 1- Os membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscalizador são eleitos, por voto direto e secreto, pela assembleia geral, de entre os associados da Associação Sindical, maiores de 18 anos no pleno gozo dos seus direitos sindicais.
- 2- A convocação e a forma de funcionamento da assembleia eleitoral, bem como o processo eleitoral, constam de regulamento anexo aos presentes estatutos.

Artigo 37.º

Duração do mandato

A duração do mandato dos membros dos corpos gerentes é de quatro anos, podendo ser reeleito uma ou mais vezes.

Artigo 38.º

Gratuidade do cargo

- 1- O exercício dos cargos associativos é gratuito.
- 2- Os dirigentes que por motivo do desempenho das suas funções percam toda ou parte da retribuição contratada e regularmente auferida no seu local de trabalho, têm direito ao reembolso pela Associação Sindical das importâncias correspondentes.

Artigo 39.º

Destituição dos corpos gerentes

- 1- Os membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscalizador podem ser destituídos pela assembleia geral que haja sido convocada expressamente para esse efeito com a antecedência mínima de 15 dias e desde que votada por, pelo menos, dois terços do número total dos associados presentes.
- 2- A assembleia geral que destituir pelo menos 50 % dos membros de um ou mais órgãos, elegerá uma comissão provisória em substituição do órgão ou órgãos destituídos.
- 3- Nos casos previstos no n.º 2, realizar-se-ão eleições extraordinárias para o órgão ou órgãos cujos membros tiverem sido destituídos, no prazo máximo de 90 dias.

Subsecção II

Da assembleia geral

Artigo 40.º

Assembleia geral

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo da associação e é constituído por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 41.º

Competências da assembleia geral

Compete á assembleia geral:

- a) Eleger os membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscalizador;
- b) Deliberar sobre a destituição dos membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscalizador;
- c) Autorizar a direção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- d) Apreçar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direção e da assembleia de delegados;
- e) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
- f) Deliberar sobre a dissolução da Associação Sindical e forma de liquidação do seu património;
- g) Deliberar sobre a integração, fusão e filiação da Associação Sindical.
- h) Aprovar, modificar ou rejeitar o relatório de atividades e as contas, bem como o plano de atividades e o orçamento apresentado pela direção.

Artigo 42.º

Reuniões da assembleia geral

1- A assembleia geral reunirá obrigatoriamente, em sessão ordinária:

- a) De quatro em quatro anos para exercer as atribuições previstas na alínea a) do artigo 41.º.

2- A assembleia geral reunirá, em sessão extraordinária:

- a) Sempre que a mesa da assembleia geral o entender necessário;
- b) A solicitação da direção;
- c) A solicitação da assembleia geral de delegados;
- d) A requerimento de, pelo menos, 1/10 ou 200 dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

- 3- Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.
- 4- Nos casos previstos nas alíneas b), c) e d) do n.º 2, o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral de forma que esta se realize no prazo máximo de 30 dias após a receção do requerimento, salvo motivo justificado, em que o prazo máximo é de 60 dias.

Artigo 43.º

Convocação

- 1- A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa da assembleia geral ou, em caso de impedimento, por um dos secretários, através de anúncios convocatórios publicados em, pelo menos, um dos jornais mais lidos da área em que a Associação Sindical exerce a sua atividade, com a antecedência mínima de 15 dias.
- 2- Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes das alíneas b), c), f), g) e h) do artigo 41.º, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios é de 30 dias, e se se tratar de assembleia geral eleitoral, o prazo é de 60 dias.

Artigo 44.º

Início das reuniões

As reuniões da assembleia geral têm início e fim com hora marcada, com a presença de qualquer número de sócios, salvo disposição em contrário.

Artigo 45.º

Reuniões descentralizadas

- 1- As reuniões da assembleia geral poderão realizar-se num único local ou em diversos locais, dentro da área de atividade da Associação Sindical, no mesmo dia ou em dias diferentes.
- 2- Compete à mesa da assembleia geral deliberar sobre a forma de realização da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar a mais ampla participação de associados.

Artigo 46.º

Deliberações

- 1- Salvo disposição em contrário, as deliberações são tomadas por simples maioria de votos.
- 2- Em caso de empate, proceder-se-á a nova votação e caso o empate se mantenha, fica a deliberação adiada para nova reunião da assembleia geral.

Subsecção III

Da mesa da assembleia geral

Artigo 47.º

Composição da mesa

- 1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, dois secretários e dois membros suplentes.
- 2- Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído por um dos restantes membros a eleger entre si.

Artigo 48.º

Competências

Compete à mesa da assembleia geral:

- a) Convocar e presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;
- b) Dar conhecimento à assembleia geral das propostas, dos projetos de deliberação e requerimento, depois de verificar a sua regularidade, e pô-los à discussão;
- c) Elaborar as atas das reuniões da assembleia geral;
- d) Dar posse aos novos membros eleitos para os corpos gerentes;

Subsecção IV

Da direção

Artigo 49.º

Composição

- 1- A direção compõem-se de 11 elementos efetivos e 4 suplentes.
- 2- A direção, na sua primeira reunião, elegerá uma comissão executiva.
- 3- As responsabilidades inerentes á gestão, serão assumidas pelos membros da comissão executiva, podendo ficar um dos seus membros a tempo inteiro ao serviço da Associação Sindical, salvo se a direção, por maioria, decidir em contrário, definindo quais os períodos máximos e forma de rotação.
- 4- A direção é composta por pessoal tripulante.
- 5- Os elementos suplentes são para suprimir a possível saída de algum membro efetivo.

Artigo 50.º

Competências

Compete à direção, em especial:

- a) Representar a Associação Sindical em juízo e fora dele;
- b) Admitir e rejeitar os pedidos de inscrição dos associados;
- c) Dirigir e coordenar a atividade da Associação Sindical de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos;
- d) Elaborar e apresentar, anualmente, à assembleia geral, o relatório de atividades e as contas, bem como o plano de atividades e orçamento;
- e) Exercer o poder disciplinar nos termos dos estatutos;
- f) Elaborar o inventário de haveres da Associação Sindical, que será conferido e assinado no ato da posse da nova direção;
- g) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deve pronunciar-se;
- h) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de assembleias gerais extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;
- i) Assegurar o regular funcionamento da Associação Sindical designadamente nos domínios dos recursos humanos, patrimonial, administrativo e financeiro;
- j) Promover a constituição de grupos de trabalho para o desenvolvimento da atividade sindical e coordenar a sua atividade;
- k) Convocar e dirigir a assembleia geral de delegados;

Artigo 51.º

Distribuição de funções

- 1- A direção, na sua primeira reunião, deverá:
 - a) Eleger, de entre os seus membros, uma comissão executiva, cabendo-lhe fixar o seu número;
 - b) Definir as funções dos seus membros;
- 2- A direção deverá, por proposta da comissão executiva, eleger, de entre os membros desta, um presidente, e fixar-lhe as respetivas atribuições.

Artigo 52.º

Reuniões e deliberações

- 1- A direção reunirá pelo menos uma vez por mês e as suas deliberações são tomadas por simples maioria dos votos dos membros presentes, devendo-se lavrar ata de cada reunião.

- 2- A direção só poderá deliberar validamente, desde que esteja presente a maioria dos seus membros efetivos.
- 3- Poderão assistir às reuniões da direção, por convocação desta, e nelas participar, embora sem direito de voto, os restantes membros dos corpos gerentes.
- 4- A convocação da direção incumbe à sua comissão executiva.
- 5- Em caso de urgência a convocação da direção pode ser feita através de qualquer meio de comunicação que se considere mais eficaz e no prazo possível que a urgência exigir.

Artigo 53.º

Responsabilidade da Associação Sindical

- 1- Para que a Associação Sindical fique obrigada, basta a assinatura de, pelo menos, dois membros, conforme definido no ponto 2.
- 2- A direção poderá constituir mandatários para a prática de certos e determinados atos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

Subsecção V

Da assembleia de delegados

Artigo 54.º

Composição

A assembleia de delegados é composta por todos os delegados sindicais associados da Associação Sindical.

Artigo 55.º

Convocação e funcionamento

A convocação e funcionamento da assembleia geral de delegados consta de regulamento anexo aos presentes estatutos.

Artigo 56.º

Competências

Compete, em especial, à assembleia de delegados;

- a) Discutir a situação político-sindical na perspetiva de defesa dos interesses imediatos dos trabalhadores;
- b) Apreciar a ação sindical desenvolvida com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação;

- c) Dinamizar, em colaboração com a direção, a execução das deliberações dos órgãos da Associação Sindical tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- d) Deliberar sobre o pedido de readmissão de associados que tenham sido expulsos;
- e) Dar parecer nos processos disciplinares instaurados aos associados;
- f) Definir a forma de cobrança da quotização sindical por proposta da direção;
- g) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direção.

Subsecção VI

Conselho fiscalizador

Artigo 57.º

Composição

- 1- O conselho fiscalizador é constituído por 3 membros.
- 2- Os membros do conselho fiscalizador são eleitos quadrienalmente pela assembleia geral.
- 3- Os membros do conselho fiscalizador podem participar, embora sem direito a voto, na reunião da assembleia de delegados que deliberar sobre o disposto na alínea f) do artigo 56.º.

Artigo 58.º

Competências

- 1- Compete ao conselho fiscalizador, fiscalizar o cumprimento dos estatutos e regulamentos da Associação Sindical e dar parecer sobre o relatório de atividades e as contas, bem como sobre o plano de atividades e o orçamento apresentado pela direção.
- 2- Compete ainda ao conselho fiscalizador, examinar, pelo menos, de 6 em 6 meses, a contabilidade da Associação Sindical.

Artigo 59.º

Reuniões

O conselho fiscalizador reunirá sempre que necessário e, pelo menos, de 6 em 6 meses, cabendo a convocação das reuniões ao seu presidente ou a um terço dos seus membros.

Artigo 60.º

Quórum e deliberações

- 1- O conselho fiscalizador só poderá deliberar validamente, desde que estejam presentes a maioria dos seus membros.
- 2- As deliberações são tomadas pela maioria simples dos presentes.

CAPÍTULO VI

Da administração financeira

Artigo 61.º

Fundos

Constituem fundos da Associação Sindical.

- a) As quotas dos associados;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

Artigo 62.º

Aplicação das receitas

As receitas serão obrigatoriamente aplicadas no pagamento das despesas e encargos resultantes da atividade da Associação Sindical.

Artigo 63.º

Orçamento e contas

- 3- A direção deverá submeter à apreciação da assembleia geral:
 - a) Até 31 de dezembro de cada ano, o plano de atividades bem como o orçamento para o ano seguinte, acompanhados do parecer do conselho fiscalizador;
 - b) Até 31 de março de cada ano, o relatório de atividades e as contas relativas ao ano anterior, acompanhados do parecer do conselho fiscalizador.
- 4- O plano de atividades, o orçamento, o relatório de atividades e as contas estarão patentes aos associados na sede, com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da realização da assembleia geral.

CAPÍTULO VII

Da alteração dos estatutos

Artigo 64.º

Revisão

- 1- Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral.
- 2- A convocatória da assembleia geral para alteração dos estatutos, deverá ser feita com a antecedência mínima de 30 dias e publicada em, pelo menos, um dos jornais mais lidos na área da Associação Sindical.

CAPÍTULO VIII

Integração, fusão e dissolução

Artigo 65.º

Condições

A integração, fusão e dissolução da Associação Sindical, só se verificará por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de 60 dias e desde que votada favoravelmente por, pelo menos, três quartos dos associados participantes.

Artigo 66.º

Destino dos bens

A assembleia geral que deliberar a integração, fusão ou dissolução, deverá obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens da Associação Sindical ser distribuídos pelos associados.

ANEXO I

Regulamento da assembleia geral

Artigo 1.º

- 1- A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, por um dos secretários, através de anúncios convocatórios publicados em, pelo menos, um dos jornais mais lidos da área em que a Associação Sindical exerce a sua atividade, com a antecedência mínima de 15 dias.
- 2- Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes das alíneas b),c),f) e g) do artigo 41.º, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios é de 30 dias e, se se tratar da assembleia geral eleitoral, o prazo é de 60 dias.

Artigo 2.º

As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada com a presença de qualquer número de associados, salvo disposição em contrário.

Artigo 3.º

- 1- As reuniões extraordinárias requeridas pelos associados ao abrigo do disposto da alínea do n.º 2 do artigo 42.º dos estatutos da Associação Sindical, não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião pela ordem por que constarem os nomes no requerimento.
- 2- Se a reunião se não efetuar por não estarem presentes os associados requerentes, estes perdem o direito de convocar nova assembleia geral antes de decorridos seis meses sobre a data da reunião não realizada.

Artigo 4.º

Compete, em especial, ao presidente:

- a) Convocar as reuniões da assembleia geral, nos termos definidos nos estatutos da Associação Sindical e no presente regulamento;
- b) Presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;
- c) Dar posse aos novos membros eleitos da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscalizador;
- d) Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- e) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros de atas.

Artigo 5.º

Compete, em especial, aos secretários:

- a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
- b) Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia geral;
- c) Redigir as atas;
- d) Informar os associados das deliberações da assembleia geral;
- e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia geral.

Artigo 6.º

- 1- As reuniões da assembleia geral realizar-se-ão sempre em diversos locais, no mesmo dia ou em dias diferentes.
- 2- Compete à mesa da assembleia geral deliberar sobre a forma de realização da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar a mais ampla participação dos associados.

Artigo 7.º

A participação dos associados nas reuniões da assembleia geral descentralizadas, far-se-á de acordo com os cadernos previamente organizados pela mesa da assembleia geral.

Artigo 8.º

Compete à mesa da assembleia geral, e só no caso de total impossibilidade a associados por si mandatados, presidir às reuniões da assembleia geral descentra.

Artigo 9.º

- 1- Com a convocação da assembleia geral descentralizada serão tornadas públicas as propostas a submeter à sua apreciação.
- 2- O associado que pretender apresentar propostas de alteração ou novas propostas sobre os assuntos constantes da ordem de trabalhos deverá enviá-las, por escrito, à mesa da assembleia geral nos oito dias seguintes à convocação da assembleia geral.

Artigo 10.º

A mesa da assembleia geral assegurará, na medida do possível, que, antes da reunião da assembleia geral, sejam dadas a conhecer aos associados as propostas a discutir.

Artigo 11.º

Salvo disposição em contrário, as deliberações são tomadas por simples maioria de votos. Em caso de empate proceder-se-á a nova votação e mantendo-se o empate, fica a deliberação adiada para nova reunião.

Artigo 12.º

Salvo casos previstos no regulamento eleitoral, não é permitido nem o voto por correspondência nem o voto por procuração.

ANEXO II

Regulamento eleitoral

Artigo 1.º

Nos termos do artigo 41.º dos estatutos da Associação Sindical, os membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscalizador são eleitos por uma assembleia geral eleitoral constituída por todos os associados que:

- a) À data da sua convocação tenham idade mínima de 18 anos e estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Tenham pago as suas contas, nos casos em que sejam devidas, até quatro meses antes àquele em que foi convocada.

Artigo 2.º

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral que deve, nomeadamente:

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia geral eleitoral;
- c) Promover a organização dos cadernos eleitorais;
- d) Apreciar em última instância as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;
- e) Receber as candidaturas e verificar a sua regularidade;
- f) Deliberar sobre o horário de funcionamento da assembleia eleitoral e localização das mesas de voto;
- g) Promover a constituição das mesas de voto;
- h) Promover a confeção dos boletins de voto;
- i) Presidir ao ato eleitoral.

Artigo 3.º

As eleições devem ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato dos membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscalizador.

Artigo 4.º

A convocação da assembleia geral será feita por meio de anúncio convocatório afixado na sede da Associação Sindical e secções sindicais, e publicado em, pelo menos, um dos jornais diários mais lidos na área da associação, com a antecedência mínima de 60 dias.

Artigo 5.º

- 1- Os cadernos eleitorais, depois de organizados, deverão ser afixados na sede da Associação Sindical, nas secções sindicais no prazo de 45 dias após a data da convocação das assembleias eleitorais.
- 2- Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes aos da sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de 48 horas após a receção da reclamação.
- 3- As cópias dos cadernos eleitorais a afixar nas secções sindicais incluirão apenas os eleitores que exercem a sua atividade na respetiva empresa ou local de trabalho.

Artigo 6.º

- 1- A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral:
 - a) Da lista contendo a identificação dos candidatos e dos órgãos da Associação a que cada associado se candidata;
 - b) Do termo individual ou coletivo de aceitação da candidatura;
 - c) Do programa de ação;
 - d) Da indicação do seu representante na comissão de fiscalização.
- 2- As listas terão de ser subscritas por, pelo menos, 10 % ou 200 associados da Associação no pleno gozo dos seus direitos sindicais.
- 3- Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de bilhete de identidade e número de associado.
- 4- Os proponentes subscritores da candidatura serão identificados pelo nome completo legível, assinatura e número de associado.
- 5- As listas de candidatura só serão consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos a eleger.
- 6- Cada candidato só pode apresentar-se numa lista de candidatura.
- 7- A apresentação das listas de candidatura deverá ser feita no prazo de 30 dias após a data da convocação das assembleias eleitorais.
- 8- O primeiro subscritor de cada lista é o responsável pela candidatura, devendo fornecer à mesa da assembleia geral os elementos necessários para ser localizado rapidamente, sendo através deles que a mesa da assembleia geral comunicará com a lista respetiva.

Artigo 7.º

- 1- A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao encerramento do prazo para a entrega das listas das candidaturas.
- 2- Com vista ao suprimento das irregularidades encontradas, toda a documentação será devolvida ao responsável pela candidatura da lista, mediante termo de entrega, com a indicação escrita das irregularidades e das normas legais ou estatutárias infringidas, o qual deverá saná-las no prazo de três dias a contar da data da entrega.
- 3- Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia geral decidirá, nas vinte e quatro horas seguintes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.
- 4- A cada uma das listas corresponderá uma letra maiúscula pela ordem alfabética da sua entrega à mesa da assembleia geral.
- 5- As listas de candidatura concorrentes às eleições bem como os respetivos programas de ação serão afixados na sede da Associação Sindical desde a data da sua aceitação definitiva até à realização do ato eleitoral.

Artigo 8.º

- 1- Será constituída uma comissão de fiscalização composta pelo presidente da mesa da assembleia geral, ou seu representante, e por um representante de cada uma das listas concorrentes definitivamente aceites.
- 2- Compete à comissão de fiscalização:
 - a) Fiscalizar o processo eleitoral;
 - b) Elaborar um relatório de eventuais irregularidades do ato eleitoral e entregá-lo à mesa da assembleia geral;
 - c) Distribuir, entre as diferentes listas, a utilização do aparelho técnico da Associação Sindical dentro das possibilidades, assegurando ainda a igualdade de oportunidades e a imparcialidade no tratamento das listas concorrentes às eleições.
- 3- A comissão de fiscalização inicia as suas funções após o termo do prazo referido no n.º 3 do artigo 7.º.

Artigo 9.º

- 1- A campanha eleitoral tem o seu início a partir da decisão prevista no n.º 3 do artigo 7.º e termina na antevéspera do ato eleitoral.
- 2- A campanha será orientada livremente pelas listas concorrentes, não podendo no entanto ser colada ou distribuída, por qualquer forma, propaganda das listas no interior da sede, devendo a direção estabelecer locais fixos para colocação, em igualdade de circunstâncias, da propaganda das listas naquelas instalações.

- 3- A Associação Sindical participará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista num montante igual para todos, a afixar pela direção, ou no orçamento aprovado, de acordo com as possibilidades financeiras da Associação Sindical.
- 4- A Associação Sindical assegurará ainda a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas concorrentes.

Artigo 10.º

O horário de funcionamento da assembleia geral eleitoral será objeto de deliberação da mesa da assembleia geral.

Artigo 11.º

- 1- Funcionarão mesas de voto no local ou locais a determinar pela mesa da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar aos associados a possibilidade de participar no ato eleitoral.
- 2- A mesa da assembleia geral promoverá até cinco dias antes da data das assembleias eleitorais a constituição das mesas de voto.
- 3- Estas serão compostas por um representante da mesa da assembleia geral, que presidirá, e por um representante, devidamente credenciado, de cada uma das listas aos quais competirá exercer as funções de secretário.
- 4- À mesa de voto competirá assegurar o processo eleitoral no seu âmbito e, ainda, pronunciar-se sobre qualquer reclamação apresentada no decorrer da votação, sendo as deliberações tomadas por maioria simples dos membros presentes.

Artigo 12.º

- 1- O voto é secreto.
- 2- Não é permitido o voto por procuração.
- 3- É permitido o voto por correspondência desde que:
 - a) O boletim de voto esteja dobrado em quatro e contido em envelope fechado;
 - b) Do referido envelope conste o número e a assinatura do associado reconhecida por notário, abonada por autoridade administrativa ou pela mesa da assembleia geral, ou acompanhada do cartão de associado;
 - c) Este envelope, introduzido noutra, será endereçado e remetido por correio registado ou entregue em mão à mesa da assembleia geral.
- 4- Só serão considerados os votos por correspondência recebidos até à hora de encerramento da votação.

- 5- Os votos por correspondência só serão abertos depois de recebidas todas as atas das mesas de voto e de se verificar, pela descarga nos cadernos eleitorais, não ter o associado votado diretamente em nenhuma delas, sendo eliminado o voto por correspondência se tal tiver acontecido.

Artigo 13.º

- 1- Os boletins de voto, editados pela Associação Sindical sob controlo da mesa da assembleia geral, terão as dimensões apropriadas para neles caber a indicação de todas as listas submetidas à votação e serão impressos em papel liso e não transparente, sem qualquer marca ou sinal exterior.
- 2- Em cada boletim de voto serão impressas as letras seguidas das denominações ou siglas concorrentes, dispostas horizontalmente umas debaixo das outras, pela ordem que lhes caiba, nos termos do n.º 4 do artigo 7.º do presente regulamento, seguindo-se a cada uma delas um quadrado.
- 3- Os boletins de voto estarão à disposição dos associados, até oito dias antes da data da assembleia geral eleitoral.
- 4- São nulos os boletins que não obedeçam aos requisitos dos n.ºs 1 e 2.

Artigo 14.º

- 1- A identificação dos eleitores será feita através do cartão de associado e, na sua falta, por meio do bilhete de identidade ou de outro documento de identificação idóneo com fotografia.
- 2- Dirigir-se-á o eleitor à câmara de voto situada na assembleia e, sozinho, marcará uma cruz no quadrado respetivo da lista em que vota e dobrará o boletim em quatro.
- 3- Voltando para junto da mesa, o eleitor entregará o boletim ao presidente da mesa que o introduzirá na urna de voto, enquanto os secretários descarregarão os votos nos cadernos eleitorais.
- 4- A entrega do boletim de voto não preenchido significa abstenção do associado; a sua entrega preenchida do modo diverso do disposto no n.º 2 ou inutilizado por qualquer outra forma implica a nulidade do voto.

Artigo 15.º

- 1- Logo que a votação tenha terminado proceder-se-á em cada mesa à contagem dos votos e elaboração da ata com os resultados, devidamente assinada pelos elementos da mesa.
- 2- Após a receção das atas de todas as mesas, a mesa da assembleia geral procederá ao apuramento final, elaborando a respetiva ata, e fará a proclamação da lista vencedora, afixando-a na sede da Associação Sindical.

Artigo 16.º

- 1- Pode ser interposto recurso, com fundamento em irregularidades do ato eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral até três dias após a afixação dos resultados.
- 2- A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso no prazo de 48 horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede da Associação Sindical.
- 3- Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral, que será convocada expressamente para o efeito, nos oito dias seguintes ao seu recebimento e que decidirá em última instância.
- 4- O recurso para a assembleia geral tem de ser interposto no prazo de vinte e quatro horas após a comunicação da decisão referida no n.º 2 deste artigo.

Artigo 17.º

O presidente cessante da mesa da assembleia geral ou o seu representante conferirá posse aos membros eleitos no prazo de 10 dias úteis após a eleição, salvo se tiver havido recurso, caso em que a posse será conferida no prazo de 5 dias após a decisão da assembleia geral.

Artigo 18.º

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas serão da competência da mesa da assembleia geral.

ANEXO III

Regulamento da assembleia de delegados sindicais

Artigo 1.º

A assembleia de delegados sindicais é constituída por todos os delegados sindicais associados da Associação Sindical.

Artigo 2.º

- 1- A assembleia de delegados sindicais reunirá em sessão extraordinária:
 - a) Por iniciativa da respetiva mesa;
 - b) A solicitação da direção ou da comissão executiva;
 - c) A requerimento de, pelo menos, 10 % dos seus membros.
- 2- Os pedidos de convocação da assembleia de delegados sindicais deverão ser dirigidos e funda-

mentados, por escrito, à respetiva mesa, deles constando uma proposta de ordem de trabalhos.

- 3- Tendo em consideração os assuntos a debater, a mesa deliberará sobre a forma de reunião da assembleia de delegados sindicais, de acordo com o disposto no artigo 2.

Artigo 3.º

- 1- A convocação da assembleia de delegados sindicais é feita pela direção, através de convocatórias a enviar a cada um dos seus membros com a antecedência mínima de oito dias.
- 2- Em caso de urgência devidamente justificada, a convocação da assembleia de delegados sindicais poderá ser feita com a antecedência mínima de vinte e quatro horas e através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz.

Artigo 4.º

As reuniões da assembleia de delegados sindicais têm início à hora marcada, com a presença de qualquer número de delegados, salvo disposição em contrário.

Artigo 5.º

As reuniões extraordinárias da assembleia de delegados sindicais requeridas pelos seus membros não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

Artigo 6.º

- 1- A mesa da assembleia de delegados sindicais é constituída por um presidente, a designar de entre os membros da direção, e por três secretários eleitos de entre os membros da assembleia.
- 2- Fazem ainda parte da mesa da assembleia os membros designados pela direção, em função dos assuntos constantes da respetiva ordem de trabalhos.

Artigo 7.º

Compete, em especial, à mesa de delegados:

- a) Presidir às reuniões da assembleia de delegados sindicais, assegurando o bom andamento dos trabalhos;

- b) Elaborar as atas das reuniões;
- c) Informar os delegados sindicais das deliberações das assembleias de delegados.

Artigo 8.º

As deliberações da assembleia de delegados sindicais são tomadas, salvo deliberação em contrário, por simples maioria dos membros presentes.

Artigo 9º

A perda de qualidade de delegado sindical determina a sua exclusão da assembleia de delegados sindicais.

ANEXO IV

Regulamento dos delegados sindicais

Artigo 1.º

Os delegados sindicais são representantes eleitos pelos associados que atuam como elementos de coordenação e dinamização da atividade sindical nos locais de trabalho e participam nos órgãos da Associação Sindical, nos termos previstos nos estatutos.

Artigo 2.º

Os delegados sindicais são eleitos ou destituídos por voto direto e secreto.

Artigo 3.º

Só pode ser delegado sindical o trabalhador, sócio da Associação Sindical, que reúna as seguintes condições:

- a) Estar em pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Ter mais de 18 anos de idade.

Artigo 4.º

- 1- O mandato de delegados sindicais é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.
- 2- A eleição dos delegados sindicais deverá verificar-se no prazo de um ano após a eleição dos

corpos gerentes da Associação Sindical.

Artigo 5.º

A eleição e destituição de delegados sindicais serão comunicadas à entidade patronal pela Associação Sindical, após o que os delegados iniciarão ou cessarão imediatamente as suas funções.

Artigo 6.º

Os delegados sindicais gozam dos direitos e garantias estabelecidas na lei e nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

ANEXO V

Regulamento do direito de tendência

Artigo 1.º

Direito de organização

- 1- É reconhecido aos associados o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.
- 2- O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva da assembleia geral.

Artigo 2.º

Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada conceção política, social ou ideológica, ainda que subordinadas aos princípios democráticos e aos estatutos da Associação.

Artigo 3.º

Âmbito

Cada tendência constitui uma formação integrante da Associação, de acordo com o princípio da representatividade, exercendo, por isso, os seus poderes e competências tendo em vista a realização dos fins estatutários.

Artigo 4.º

Poderes

Os poderes e competências das tendências são os previstos neste regulamento.

Artigo 5.º

Constituição

- 1- A constituição de cada tendência efetua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da assembleia geral e assinada por todos os associados que a integram, com indicação da sua designação, bem como o do nome e qualidade de quem a representa.
- 2- A comunicação referida no número anterior, deverá igualmente ser acompanhada dos dados referentes a sua implantação e representação sindical, traduzida pelo número de associados que representa.

Artigo 6.º

Reconhecimento

- 1- Só serão reconhecidas as tendências que representem, pelo menos, 5 % dos associados do Sindicato.
- 2- Os trabalhadores podem agrupar-se, nos locais de trabalho, para fins eleitorais, em tendências.

Artigo 7.º

Representatividade

- 1- A representatividade das tendências é a que resulta do número de associados que ela representa.
- 2- O voto de cada associado é livre não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.
- 3- Do mesmo modo, os trabalhadores que integrem os órgãos estatutários da Associação não estão subordinados à disciplina das tendências.

Artigo 8.º

Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário em eleições ou fora delas.

Artigo 10.º

Deveres

- 1- As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.
- 2- Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:
 - a) Apoiar todas as ações determinadas pelos órgãos estatutários da Associação;
 - b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, ações de formação político-sindical 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 Democrático.

Registado em 5 de novembro de 2013, ao abrigo do artigo 449.º do *Código do Trabalho*, sob o n.º 64, a fls 158 do livro n.º 2.

Sindicato dos Funcionários Parlamentares - SFP - Alteração

Alteração aprovada em 14 de outubro de 2013, com última publicação de no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª Série, n.º 22, de 30/11/1985.

CAPÍTULO I

Denominação e sede

Artigo 1.º

Denominação

O Sindicato dos Funcionários Parlamentares, abreviadamente designado por Sindicato, é uma associação composta por todos os funcionários parlamentares e pelos demais trabalhadores que, independentemente da modalidade de vinculação e da constituição da relação jurídica de emprego, exerçam funções nos órgãos e serviços da Assembleia da República, nos termos do n.º 1 do Artigo 1.º do Estatuto dos Funcionários Parlamentares, aprovado pela Lei n.º 23/2011, de 20 de maio.

Artigo 2.º

Sede

O Sindicato tem a sua sede na Rua de São Bento, n.º 148 - 1.º piso, em Lisboa.

CAPÍTULO II

Princípios, objetivos e competências

Artigo 3.º

Princípios

- 1- O Sindicato é uma associação autónoma, independente do Estado e de partidos políticos, confissões religiosas ou outras associações de qualquer natureza.
- 2- O Sindicato, sem prejuízo das relações de colaboração com outros sindicatos, em especial com os da função pública, é deles independente e não se filia em quaisquer federações, uniões ou centrais sindicais.

Artigo 4.º

Objetivos

Constituem objetivos do Sindicato:

- a) Representar, defender e promover os interesses dos seus associados;
- b) Exercer o direito de negociação coletiva e intervir e participar na fixação das condições de trabalho e todas as matérias de interesse para os funcionários parlamentares;
- c) Participar nas estruturas de administração em que tenham assento os funcionários parlamentares, nos termos estabelecidos por lei;
- d) Defender a justiça, a legalidade e a transparência, designadamente nas admissões e promoções dos funcionários parlamentares;
- e) Exercer as demais atribuições que resultem das disposições dos presentes estatutos ou de outros preceitos legais.

Artigo 5.º

Competências

Para a prossecução dos seus objetivos, compete ao Sindicato, entre outras funções:

- a) Promover a dignificação da carreira de funcionário parlamentar, designadamente, pugnando pela sua independência e imparcialidade;

- b) Assegurar a representação e defesa dos interesses profissionais, sociais e deontológicos dos funcionários parlamentares;
- c) Exercer o direito de negociação coletiva, apreciando e discutindo com a administração da Assembleia da República as matérias relativas às condições de trabalho e à relação jurídico-laboral dos funcionários parlamentares;
- d) Participar na elaboração de legislação geral de trabalho, na legislação específica dos funcionários parlamentares e demais legislação que se lhes aplique;
- e) Fiscalizar e promover a aplicação das normas relativas às condições de trabalho e à relação jurídico-laboral dos funcionários parlamentares, assim como dos acordos estabelecidos;
- f) Assegurar a admissão de funcionários parlamentares no cumprimento das garantias previstas no Estatuto dos Funcionários Parlamentares e defender a transparência, justiça e legalidade de todos os atos ligados à admissão, promoção e carreira destes funcionários;
- g) Intervir na defesa dos seus associados em processos disciplinares contra eles instaurados;
- h) Prestar assistência sindical, jurídica e judicial de que os seus associados careçam no contexto das suas relações de trabalho e no exercício dos seus direitos sindicais;
- i) Declarar a greve e pôr-lhe termo;
- j) Incrementar a valorização profissional dos associados;
- l) Cobrar as quotizações dos seus associados e demais receitas, promovendo a sua boa gestão.

CAPÍTULO III

Dos direitos e deveres dos associados

Artigo 6.º

Associados

- 1- Podem ser associados do Sindicato todos os funcionários parlamentares, nos termos do Estatuto dos Funcionários Parlamentares.
- 2- Podem ainda ser associados do Sindicato os demais trabalhadores que, independentemente da modalidade de vinculação e de constituição da relação jurídica de emprego, exercem funções nos órgãos e serviços da Assembleia da República.
- 3- O pedido de admissão, que implica a aceitação expressa dos presentes estatutos, é apresentado à direção, a qual decide sobre a admissão do novo associado no prazo máximo de 30 dias.
- 4- A direção pode recusar fundamentadamente a admissão do candidato, notificando-o da sua deliberação nos de 15 dias subseqüentes.

Artigo 7.º

Perda da qualidade de associado e readmissão

- 1- Perde a qualidade de associado aquele que:

- a) Deixe de preencher as condições estatutárias de admissão;
 - b) Comunique a sua desvinculação, por escrito, à direção do Sindicato;
 - c) Deixe de pagar as suas quotas durante o período de seis meses, se depois de avisado as não pagar no prazo de um mês, contado a partir da receção do aviso;
 - d) For excluído por deliberação da assembleia geral.
- 2- A perda de qualidade de associado implica a imediata cessação dos direitos e deveres estatutários e não dá direito a receber qualquer verba do Sindicato, com fundamento em tal motivo.
- 3- Os funcionários parlamentares que tenham perdido a qualidade de associado podem ser readmitidos nas circunstâncias determinadas para a admissão.
- 4- Em caso de ser aceite a readmissão, esta é considerada, para todos os efeitos, como uma nova admissão.

Artigo 8.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- a) Participar e votar nas assembleias gerais e tomar parte nas iniciativas associativas;
- b) Eleger e ser eleitos para os órgãos sociais do Sindicato, nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- c) Beneficiar de todas as condições de trabalho e outros direitos sociais obtidos com intervenção do Sindicato;
- d) Aceder a todos os elementos referentes à gestão e às atividades do Sindicato;
- e) Recorrer para a assembleia geral das decisões da direção, quando estas contrariem a lei ou os estatutos;
- f) Requerer a sua desvinculação do Sindicato, mediante comunicação por escrito à direção, sem prejuízo do pagamento das quotizações ou outras quantias em dívida;
- g) Beneficiar de apoio sindical e jurídico do Sindicato quando sejam ofendidos ou prejudicados, nos seus legítimos direitos como funcionários parlamentares.

Artigo 9.º

Deveres dos associados

1- São deveres dos associados:

- a) Cumprir os presentes estatutos;
- b) Manterem-se informados e intervir nas atividades do Sindicato;
- c) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral e dos outros órgãos sociais;

- d) Pagar regularmente as suas quotas, autorizando o desconto na sua remuneração;
 - e) Manter atualizados os elementos relativos à sua situação pessoal e profissional;
 - f) Agir solidariamente na defesa dos interesses e direitos coletivos;
 - g) Velar pelo cumprimento do estatuto dos funcionários parlamentares.
- 2- Os associados eleitos ou nomeados para qualquer cargo ou função sindical desempenham gratuitamente essa atividade.

Artigo 10.º

Suspensão da qualidade de associados

São suspensos da qualidade de associados:

- a) Os associados em situação de licença sem remuneração;
- b) Os associados nomeados para exercer funções de secretário-geral da Assembleia da República e nos gabinetes do presidente, vice-presidentes e secretário-geral da Assembleia da República;
- c) Os associados nomeados para exercer funções em gabinetes de membros do Governo.

Artigo 11.º

Valor e cobrança das quotas

- 1- O valor mensal da quota é de 1,50 EUR.
- 2- O valor das quotas só pode ser alterado por deliberação da assembleia geral, sob proposta da direção.
- 3- A direção do Sindicato, para fazer face a uma situação específica devidamente fundamentada, pode solicitar a convocação da assembleia geral para aprovação de uma quota extraordinária.
- 4- Incumbe ao Sindicato a cobrança das quotas dos associados, podendo acordar com os serviços processadores do vencimento dos associados os descontos necessários.

CAPÍTULO IV

Dos órgãos do Sindicato

Artigo 12.º

Órgãos sociais

São órgãos sociais do Sindicato:

- a) A assembleia geral;
- b) A direção;

- c) O conselho fiscal.

SECÇÃO I

Da assembleia geral

Artigo 13.º

Composição

A assembleia geral do Sindicato é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 14.º

Competência

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger a mesa da assembleia geral, a direção e o conselho fiscal;
- b) Deliberar sobre a destituição dos órgãos sociais referidos na alínea a);
- c) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
- d) Deliberar sobre o relatório de contas e orçamento;
- e) Deliberar sobre a atualização do valor das quotas e sobre a aprovação de quota extraordinária;
- f) Deliberar sobre a fusão ou dissolução do Sindicato e consequente liquidação do respetivo património;
- g) Aprovar os símbolos do Sindicato;
- h) Apreciar os atos da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal e, sendo caso disso, deliberar sobre a sua destituição;
- i) Pronunciar-se e deliberar sobre todas as propostas que a direção, no âmbito das suas competências, lhe queira submeter.

Artigo 15.º

Mesa da assembleia geral

- 1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário.
- 2- A mesa da assembleia geral é eleita pela assembleia geral eleitoral, mediante a apresentação de listas nominativas completas, sendo eleita a lista que obtiver o maior número de votos expressos.

Artigo 16.º

Competências da mesa da assembleia geral

Compete à mesa:

- a) Dirigir os trabalhos da assembleia geral;
- b) Organizar o processo eleitoral nos termos do artigo 27.º;
- c) Comunicar os resultados das eleições dos órgãos sociais para efeitos de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego (BTE)*, juntando a ata referida no n.º 4 do artigo 20.º.

Artigo 17.º

Convocação da assembleia geral

A assembleia geral é convocada pelo presidente da mesa ou, no seu impedimento, pelo vice-presidente.

Artigo 18.º

Funcionamento da assembleia geral

- 1- A assembleia geral reúne em sessão ordinária:
 - a) No início do mandato da direção, para apreciar e deliberar sobre o orçamento apresentado pela direção, nos termos previstos na alínea i) do artigo 21.º, instruído com o parecer do conselho fiscal;
 - b) No final do mandato da direção, para apreciar e deliberar sobre o relatório de atividades e contas da direção, nos termos previstos na alínea j) do artigo 21.º, instruído com o parecer do conselho fiscal.
- 2- A assembleia geral reúne em sessão extraordinária:
 - a) Sempre que a mesa da assembleia geral entender necessário;
 - b) A solicitação da direção;
 - c) A solicitação do conselho fiscal, nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 24.º;
 - d) A requerimento de, pelo menos, 10 % dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.
- 3- Os pedidos de convocação da assembleia geral devem ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.
- 4- Nos casos previstos nas alíneas b) e c) do n.º 2, o presidente da mesa deve convocar a assembleia geral de forma a que esta se realize no prazo máximo de cinco dias após a receção do requerimento, salvo motivo justificado, em que o prazo máximo é de 10 dias.

Artigo 19.º

Quórum e deliberações

- 1- A assembleia geral tem início assim que esteja reunida a maioria dos seus associados ou, por decisão da mesa, passados quinze minutos da hora agendada.
- 2- Na impossibilidade de estar presente, qualquer associado pode, através de entrega de procuração à mesa, fazer-se representar por outro associado em todas as decisões, incluindo votações sobre matérias constantes da ordem de trabalhos definida e a assinatura, naquela data, de todos os documentos emanados da referida assembleia geral.
- 3- Todas as deliberações são tomadas por votação à pluralidade de votos, por maioria simples.
- 4- As deliberações a que se referem as alíneas b) e c) do artigo 14.º requerem maioria de dois terços dos associados presentes.
- 5- As deliberações referidas na alínea a) do Artigo 14.º são tomadas por voto secreto.
- 6- O presidente da assembleia geral, ou quem o substitua, tem voto de qualidade.

SECÇÃO II

Da direção

Artigo 20.º

Constituição

- 1- A direção é o órgão executivo do Sindicato, sendo composta por cinco membros.
- 2- A direção é eleita pela assembleia geral por um período de dois anos, mediante a apresentação de listas nominativas completas, com indicação do presidente, sendo eleita a lista que por sufrágio direto e secreto obtiver o maior número de votos expressos.
- 3- O mandato da direção caduca com os dos outros órgãos do Sindicato, mantendo-se, no entanto, em funções até à posse da nova direção eleita.
- 4- Na sua primeira reunião os membros da direção elegem de entre si o vice-presidente, o secretário, o tesoureiro e o vogal, lavrando os resultados em ata.
- 5- Se o presidente eleito for destituído, se demitir ou ficar impossibilitado para o exercício de funções, compete aos restantes membros da direção designar de entre si quem o substitui.
- 6- Os membros da direção respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício do seu mandato.

Artigo 21.º

Competência

À direção compete:

- a) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;

- b) Velar pelo cumprimento dos estatutos e executar as decisões da assembleia geral;
- c) Exercer o direito de negociação coletiva e participar na fixação das condições de trabalho e noutras matérias de interesse para os funcionários parlamentares, vinculando o Sindicato;
- d) Convocar ou fazer cessar a greve;
- e) Admitir e rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição de associados;
- f) Aceitar a readmissão de associados que a solicitem nos termos estatutários;
- g) Gerir o Sindicato, administrar os seus bens e gerir os seus fundos;
- h) Solicitar a convocação da assembleia geral para resolver os assuntos que considere dever submeter-lhe;
- i) Elaborar e apresentar à assembleia geral, para aprovação, o orçamento, no início do mandato;
- j) Apresentar à assembleia geral o relatório de atividades e contas no final do mandato;
- k) Exercer as demais funções que estatutária ou legalmente sejam da sua competência.

Artigo 22.º

Funcionamento da direção

- 1- A direção reúne sempre que necessário.
- 2- As reuniões da direção só podem efetuar-se com a presença de metade dos seus membros.
- 3- As deliberações da direção são tomadas por maioria simples, tendo o presidente ou quem o substitua voto de qualidade.
- 4- Para obrigar a direção em todos os seus atos e contratos bastam as assinaturas de dois dos seus membros.

SECÇÃO III

Do conselho fiscal

Artigo 23.º

Constituição

- 1- O conselho fiscal é constituído por três membros.
- 2- O conselho fiscal é eleito pela assembleia geral por um período de dois anos, mediante a apresentação das listas nominativas completas, com indicação do presidente, sendo eleita a lista que, por sufrágio direto e secreto, obtiver o maior número de votos expressos.
- 3- O conselho fiscal só pode funcionar com a maioria dos seus membros.

Artigo 24.º

Competência

1- Compete ao conselho fiscal:

- a) Dar parecer sobre o orçamento e relatório de contas, respetivamente no início e do fim do mandato;
- b) Elaborar os pareceres que lhe forem solicitados pela direção;
- c) Solicitar a convocação da assembleia geral sempre que surja qualquer problema ou irregularidade na gestão financeira do Sindicato;
- d) Proceder à liquidação dos bens do Sindicato no momento da sua dissolução.

2- O conselho fiscal tem acesso a toda a documentação de carácter administrativo e contabilístico do Sindicato, reunindo com a direção sempre que o julgue necessário ao cabal cumprimento das suas atribuições.

CAPÍTULO V

Do processo eleitoral

Artigo 25.º

Assembleia geral eleitoral

Os órgãos sociais são eleitos por e de entre uma assembleia geral eleitoral constituída por todos os associados que:

- a) Estejam no pleno gozo dos seus direitos;
- b) Tenham pago as suas quotas até ao mês anterior àquele em que foi convocada.

Artigo 26.º

Funcionamento da assembleia geral eleitoral

A assembleia geral eleitoral realiza-se de dois em dois anos e, em caso de destituição, demissão ou impossibilidade de funcionamento dos órgãos sociais, quando for convocada para o efeito, nos termos dos presentes estatutos.

Artigo 27.º

Organização do processo eleitoral

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral, que deve, nomeadamente:

- a) Marcar a data das eleições;

- b) Convocar a assembleia geral eleitoral;
- c) Promover a organização dos cadernos eleitorais;
- d) Apreciar em última instância as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;
- e) Receber as candidaturas e verificar a sua regularidade;
- f) Fiscalizar a regularidade do processo eleitoral;
- g) Deliberar sobre o horário de funcionamento da assembleia eleitoral e localização das mesas de voto;
- h) Promover a constituição das mesas de voto;
- i) Promover a produção dos boletins de voto;
- j) Presidir ao ato eleitoral.

Artigo 28.º

Marcação das eleições

As eleições devem ter lugar no mês anterior ao termo do mandato dos membros dos órgãos sociais ou no mês seguinte ao da sua destituição, demissão ou verificação da impossibilidade de funcionamento do respetivo órgão.

Artigo 29.º

Convocação da assembleia eleitoral

A convocação da assembleia eleitoral é feita 20 dias antes das eleições por meio de convocatórias afixadas nos locais de estilo

Artigo 30.º

Cadernos eleitorais

- 1- Para efeitos da organização dos cadernos eleitorais, o serviço competente pelo processamento das remunerações faculta à mesa da assembleia geral eleitoral a lista dos associados que se encontrem nas condições estabelecidas na alínea b) do artigo 25.º.
- 2- Os cadernos eleitorais devem ser afixados no prazo de cinco dias após a data da convocação da assembleia eleitoral.
- 3- Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais, qualquer eleitor pode reclamar para a mesa da assembleia geral nos dois dias seguintes ao da sua afixação, devendo esta decidir no prazo de 24 horas após a receção da reclamação.

Artigo 31.º

Apresentação de candidaturas

- 1- A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral dos seguintes elementos:
 - a) Lista contendo o nome dos associados e dos órgãos do Sindicato a que se candidatam, devendo ainda ser indicado os nomes dos indigitados para respetivos presidentes;
 - b) Termo individual ou coletivo de aceitação da candidatura;
 - c) Programa de candidatura;
- 2- As listas de candidatura têm de ser subscritas por um mínimo de 15 e por um máximo de 20 associados do Sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.
- 3- Os candidatos são identificados pelo nome completo, não podendo nenhum associado candidatar-se a mais de uma lista.
- 4- Os associados subscritores da candidatura são identificados pelo nome completo legível e assinatura.
- 5- As listas de candidatura só são consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos a eleger.
- 6- A apresentação das listas de candidatura deve ser feita no prazo de cinco dias úteis após a data da convocação da assembleia geral eleitoral.
- 7- O primeiro subscritor de cada lista candidata é o responsável pela candidatura.

Artigo 32.º

Verificação das candidaturas e organização das listas

- 1- A mesa da assembleia geral verifica a regularidade das candidaturas nas 24 horas subsequentes ao encerramento do prazo para a entrega das listas das candidaturas.
- 2- Com vista ao suprimento de irregularidades encontradas, toda a documentação é devolvida ao responsável pela candidatura da lista, com indicação escrita das irregularidades e das normas legais ou estatutárias infringidas, o qual deve saná-las no prazo de 24 horas desde o seu conhecimento.
- 3- Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia geral decide nas 24 horas seguintes pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.
- 4- A cada uma das listas corresponde uma letra maiúscula pela ordem alfabética da sua entrega na mesa da assembleia geral.
- 5- As listas de candidatura concorrentes às eleições, bem como os respetivos programas, são afixados nos locais de estilo, desde a data da sua aceitação definitiva até à realização do ato eleitoral.

Artigo 33.º

Campanha eleitoral

A campanha eleitoral inicia-se a partir da decisão definitiva de aceitação das listas e termina na véspera do ato eleitoral.

Artigo 34.º

Mesas de voto

- 1- As mesas de voto funcionam no local ou locais a determinar pela mesa da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar aos associados a possibilidade de participar no ato eleitoral.
- 2- A mesa da assembleia geral promove, até cinco dias antes da data da assembleia eleitoral, a constituição das mesas de voto.
- 3- As mesas de voto são compostas por um representante da mesa da assembleia geral, que preside, e por um representante de cada uma das listas.
- 4- À mesa da assembleia geral compete pronunciar-se sobre qualquer reclamação apresentada no decorrer da votação, sendo a sua deliberação tomada por maioria simples dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 35.º

Boletins de voto

Os boletins de voto são produzidos em papel liso, não transparente, pela mesa da assembleia geral e deles constam as listas concorrentes, referenciadas por ordem alfabética.

Artigo 36.º

Exercício do direito de voto

- 1- O voto é secreto.
- 2- Não é permitido o voto por procuração.
- 3- É permitido o voto por correspondência aos associados que não se possam deslocar à Assembleia da República no dia da votação, desde que:
 - a) O boletim de voto esteja dobrado em quatro e contido em sobrescrito fechado;
 - b) Este sobrescrito seja introduzido noutra, endereçado e remetido ao presidente da mesa da assembleia geral, onde conste o nome completo e a assinatura do associado;
- 3- Só são considerados os votos por correspondência recebidos até à hora de encerramento da votação.

- 4- Os votos por correspondência só são abertos depois de encerrada a votação e de se verificar, pela descarga nos cadernos eleitorais, não ter o associado votado diretamente em nenhuma das mesas de voto, sendo eliminado o voto por correspondência se tal tiver acontecido.

CAPÍTULO VI

Do regime financeiro

Artigo 37.º

Receitas do Sindicato

- 1- Constituem receitas do Sindicato:
 - a) O produto das quotas dos associados;
 - b) As doações ou legados;
 - c) Quaisquer outras que legalmente lhe possam ser atribuídas ou que venham a ser criadas.
- 2- Os levantamentos e pagamentos são efetuados mediante a assinatura de dois membros da direção.

Artigo 38.º

Aplicação das receitas

As receitas do Sindicato destinam-se exclusivamente ao pagamento de despesas e encargos resultantes da sua atividade.

CAPÍTULO VII

Disposições finais e transitórias

Artigo 39.º

Alteração dos estatutos

- 1- Os presentes estatutos só podem ser alterados em assembleia geral expressamente convocada para o efeito e a respetiva proposta tem de ser aprovada nos termos do n.º 4 do artigo 19.º.
- 2- A proposta de alteração deve ser divulgada, por correio eletrónico, pelo menos com 15 dias de antecedência em relação à assembleia geral referida no número anterior.

Artigo 40.º

Dissolução do Sindicato

O sindicato extingue-se por deliberação da assembleia geral, nos termos do n.º 4 do artigo 19.º, que

determina o destino do respetivo património, o qual não pode ser distribuído pelos associados.

Artigo 41.º

Norma revogatória

Os presentes estatutos revogam os estatutos do Sindicato dos Funcionários Parlamentares em vigor, publicados no *Boletim do Trabalho e do Emprego* n.º 22, 3.ª Série, de 30 de novembro de 1985.

Artigo 42.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor no dia seguinte ao das eleições para os órgãos sociais do Sindicato, a realizar em 2013.

Registado em 5 de novembro de 2013, ao abrigo do artigo 449.º do *Código do Trabalho*, sob o n.º 63, a fls 158 do livro n.º 2.

II – Direção

Associação Sindical de Chefias do Corpo da Guarda Prisional-ASCCGP

Eleição em 19 de outubro de 2013, para o mandato de três anos

Efetivos:

Presidente - Mateus Gonçalves Dias, n.º BI 4406877;

Vice-Presidente - António Miguel Oliveira Casimiro n.º BI 10244402;

Secretário - Arménio Manuel Cruz Lourenço n.º BI 4362961;

Tesoureiro - João Paulo Seguro Gonçalves, n.º BI 7853109

Vogal - José Manuel Santos Teodoro n.º BI 6634456;

Vogal - Vitor Ribeiro Leite n.º BI 10459115;

Vogal - António Mário Farias Quadrado n.º BI 6067490;

Vogal - José Manuel Alves Silvério n.º BI 9190185;

Vogal - José Manuel Neves Faustino n.º BI 6284863;

Suplentes:

- Tiago António Silva Soares n.º BI 9987174;
- António Manuel Cunha Martins n.º BI 8324725;
- João António Antunes Mendes n.º BI 6319442;
- António José Oliveira Teixeira n.º BI 6626488;
- Paulo Jorge Nunes Velez n.º BI 9154316;

Sindicato dos Funcionários do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras - SINSEF

Eleição em 18 de outubro de 2013, para o mandato de dois anos

Direção nacional	Sócio	Cargo	B. Identidade
Maria Manuela Inês Nabais Niza Ribeiro	353	Presidente	06.048.985-5-CC
António Paulo Felgueiras da Costa	352	Secretário	08.206.587-0-CC
Rui Miguel Viegas Machado	008	Tesoureiro	06.584.312-6-CC
Helena Cristina Fonseca Duarte Rodrigues Barbosa Santos	335	1.º Vogal	7.809.882-3- Lisboa
Carla Maria Marques Carvalho Francisco	348	2.º Vogal	9.534.236-2- Lisboa

SNAQ - Sindicato Nacional dos Quadros Técnicos

Eleição em 25 de junho de 2013, para o mandato de três anos.

Presidente António Branco Angelino	Cartão cidadão 06589342 válido até 24/3/2018	Advogado / Jurista	CP
Vice – Presidente António Manuel Pereira Santos Damâso	Bilhete de identidade 8067393 válido até 25/04/2015	Engenheiro	Refer
Tesoureiro Artur José Santos Teixeira de Carvalho	Cartão cidadão 07797919, válido até 18/08/2015	Informática de Gestão, Conta- bilidade e Ad- ministração, TOC	CP
Vogal Catarina Sofia Rodrigues Cardoso	Cartão de Cidadão 9717453 válido até 16/01/2014	Design de Equipamento	CP
Vogal Fernando Correia Gonçalves	Cartão de Cidadão 06094040 válido até 05/11/2013	Economista	Refer
Suplente - Vítor Manuel Reis Ângelo	Cartão de Cidadão n.º 0439671 válido até 09/03/2016	Engenheiro	EMEF
Suplente - Elvira Maria Oliveira Neves Pedroso	Bilhete de identidade 6426125 válido até 11/04/2017	Gestão Empre- sas	CP

Associações de empregadores:

I – Estatutos

ABIMOTA- Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins- Alteração

Alteração aprovada em 26 de fevereiro de 2013, com última alteração dos estatutos publicada no [BTE , 1.ª Série, n.º 13, de 8 de abril de 2003](#).

CAPÍTULO I

Sede, organização e atribuições

Artigo 1.º

- 1- _____.
- 2- _____.

Artigo 2.º

Situam-se no âmbito da Associação as Empresas Industriais Individuais e Colectivas que exerçam em Portugal Continental e nas Regiões Autónomas, o Fabrico e Montagem de Bicicletas, Ciclomotores, Motociclos, Acessórios, Ferragens, Mobiliário e Afins.

Artigo 3.º

_____.

Artigo 4.º

São atribuições da Associação:

- a) _____;
- b) _____;
- c) _____;
- d) _____;
- e) _____;
- f) _____;

- g) _____ ;
- h) Prestar serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos previstos em legislação própria.

Artigo 5.º

- 1- _____ ;
 - a) _____ ;
 - b) _____ ;
 - c) _____ ;
 - d) _____ ;
 - e) _____ .
- 2- _____ .

CAPÍTULO II

Dos sócios

Artigo 6.º

- 1- _____ .
- 2- _____ ;
 - a) _____ ;
 - b) _____ ;
 - c) _____ .
- 3- _____ .

Artigo 7.º

- 1- _____ .
- 2- _____ ;
 - a) _____ ;
 - b) _____ .
- 3- _____ .

Artigo 8.º

- 1- _____ ;
- a) _____ ;
- b) _____ ;
- c) _____ ;
- d) _____ ;
- e) _____ ;
- f) _____ ;
- 2- _____ ;
- a) _____ ;
- b) _____ ;
- c) _____ ;
- d) _____ ;
- e) _____ ;
- f) _____ ;
- g) _____ ;
- h) _____ ;
- i) _____ ;
- j) _____ ;

Artigo 9.º

- 1- _____ ;
- a) _____ ;
- b) _____ ;
- 2- _____ ;

Artigo 10.º

- 1- _____ ;
- 2- _____ ;
- 3- _____ ;
- 4- _____ ;

CAPÍTULO III
Administração

a) _____

Artigo 11.º

Artigo 12.º

1- _____

2- _____

3- São asseguradas a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas concorrentes a eleições para os corpos sociais.

Artigo 13.º

1- _____

2- _____

3- _____

b) _____

Artigo 14.º

1- _____

2- _____

3- _____

4- _____

Artigo 15.º

Artigo 16.º

- 1- _____.
- 2- _____.
- 3- _____.
- 4- _____.

Artigo 17.º

- 1- _____.
- 2- _____.
- 3- _____.
- 4- _____.

Artigo 18.º

- _____.
- a) _____;
- b) _____;
- c) _____;
- d) _____;
- e) _____;
- f) _____;
- g) _____;
- h) _____;
- i) _____;
- j) _____;
- k) _____.

Artigo 19.º

- 1- _____.
- 2- _____.

Artigo 20.º

- 1- _____.
- 2- _____.
- c) _____.

Artigo 21.º

- 1- _____.
- 2- _____.
- 3- _____.

Artigo 22.º

- 1- _____.
- 2- _____.
- a) _____;
- b) _____;
- c) _____;
- d) _____;
- e) _____;
- f) _____;
- g) _____;
- h) _____;
- i) _____;
- j) _____;
- k) _____;
- l) _____.

Artigo 23.º

- 1- _____.
- 2- _____.
- 3- _____.

4- _____.

Artigo 24.º

1- _____.

2- _____.

d) _____.

Artigo 25.º

1- _____.

2- _____.

3- O Conselho Fiscal funcionará com um quórum de dois vogais, devendo um deles ser o Presidente e as suas deliberações são sempre tomadas pela maioria dos votos, tendo o Presidente voto de qualidade.

Artigo 26.º

_____.

Artigo 27.º

1- _____.

a) _____ ;

b) _____ ;

c) _____ ;

d) _____ ;

e) _____ ;

f) _____ .

g) _____ .

Artigo 28.º

1- _____.

2- _____.

- 3- _____
f) _____

Artigo 29.º

- 1- _____
2- _____
3- _____

CAPÍTULO IV
Regime financeiro

Artigo 30.º

- 1- _____
a) _____;
b) _____;
c) _____
2- _____

Artigo 31.º

- 1- _____
2- _____

Artigo 32.º

CAPÍTULO V
Regime disciplinar

Artigo 33.º

- 1- _____
2- _____

- 3- _____.
- 4- _____.
- 5- A aplicação de qualquer uma das penas disciplinares previstas nos pontos precedentes deve ser feita através de procedimento escrito onde seja assegurado o direito de defesa do associado.

CAPÍTULO VI

Disposições finais e transitórias

Artigo 34.º

Artigo 35.º

- 1- _____.
- 2- No caso de extinção judicial ou voluntária, a liquidação será realizada, nos termos estabelecidos pela assembleia geral e legislação aplicável, não podendo os bens da associação ser distribuídos pelos associados, exceto se estes forem associações.

Artigo 36.º

Registado em 7 de novembro de 2013, ao abrigo do artigo 449.º do *Código do Trabalho*, sob o n.º 54, a fls 119 do livro n.º 2.

Associação de Mediadores do Algarve - Cancelamento

Por sentença proferida em 4 de setembro de 2013 e transitada em julgado em 09/10/2013, no âmbito do processo n.º 2436/10.0TBFAR, que correu termos na 2.º Juízo Cível, do Tribunal Judicial de Faro, movido pelo Ministério Público contra a Associação de Mediadores do Algarve, 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 Associação de Mediadores do Algarve, efetuado nestes serviços em 27/10/1989, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

II – Direção

...

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos

Comissão Coordenadora das Comissões de Trabalhadores das Empresas do Sector Bancário (CCCTESB) - Alteração

Alteração aprovada em 12 de setembro de 2013, com última publicação no [*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 26, de 15 de julho de 2004](#).

ESTATUTOS

CAPÍTULO I

Princípios gerais

Artigo 1.º

A Comissão Coordenadora das Comissões de Trabalhadores das Empresas do Sector Bancário (CCCTESB), adiante designada por comissão coordenadora, rege-se pelos presentes estatutos e por regulamentos que pode elaborar relativos a matérias não previstas na lei e nos estatutos.

Artigo 2.º

- 1- Podem aderir à Comissão Coordenadora as Comissões de Trabalhadores (CT) das empresas do setor bancário que exerçam atividade no território nacional.
- 2- A comissão coordenadora tem a sua sede em Lisboa.

CAPÍTULO II

Composição e mandato da comissão coordenadora

Artigo 3.º

- 1- A comissão coordenadora é constituída por 7 membros, eleitos de entre si pelos membros das comissões de trabalhadores aderentes.
- 2- A duração do mandato dos membros da comissão coordenadora é de quatro anos.

Artigo 4.º

- 1- O mandato dos membros da comissão coordenadora pode terminar antes do prazo fixado no n.º 2 do artigo 3.º verificando-se uma qualquer das seguintes situações:
 - a) Renúncia ao mandato;
 - b) Perda da qualidade de membro da comissão de trabalhadores;
 - c) Duas faltas consecutivas ou três interpoladas injustificadas a reuniões da comissão coordenadora;
 - d) Destituição;
 - e) Quando restarem menos de quatro membros em funções em consequência da perda de mandato de outros membros que não tenham sido substituídos.
- 2- A deliberação de destituição abrange todos os membros da comissão coordenadora e pode ser tomada a todo o tempo por votação da assembleia coordenadora.
- 3- O processo da votação referida no número anterior é regulado pelas normas relativas à eleição dos membros da comissão coordenadora. A mesa de voto será constituída por um presidente, indicado pelos convocantes, e por dois vogais, designados pela CT aderente, da empresa bancária com maior número de trabalhadores.
- 4- Em caso de revogação da adesão da CT a que pertençam, os membros desta mantêm as suas funções na comissão coordenadora.
- 5- Os membros da coordenadora podem solicitar a suspensão do mandato por períodos não inferiores a 90 dias. O período total de suspensão durante o mandato não pode ser superior a 540 dias.

Artigo 5.º

- 1- Verificando-se a perda de mandato de qualquer membro da comissão coordenadora, nos termos das alíneas a), b), c) ou f) do n.º 1 do artigo 4.º, a substituição será feita pelo primeiro elemento não eleito da mesma lista.
- 2- Verificando-se o disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º e cumulativamente a impossibilidade da substituição do elemento eleito por outro da mesma lista, manterá aquele a qualidade de membro da comissão coordenadora desde que não tenha perdido a qualidade de trabalhador do setor bancário.
- 3- Se não for aplicável o disposto no n.º 1 e 2, não terá lugar a substituição e a comissão coordenadora funcionará desde que permaneçam em funções não menos que quatro membros.

CAPÍTULO III

Eleição da comissão coordenadora

Artigo 6.º

- 1- O processo de eleição dos membros da comissão coordenadora é feito por listas, com voto direto e secreto, segundo o princípio de representação proporcional e o método da média mais alta de *Hondt*.
- 2- A eleição deve ser convocada com antecedência não inferior a 15 dias por um mínimo de duas CT aderentes, que do facto darão conhecimento a todas as CT aderentes e aos órgãos de gestão das empresas, com indicação da data, dos locais e do horário do ato eleitoral.
- 3- As listas concorrentes devem ser subscritas por, pelo menos, 20 % dos membros das CT aderentes e nenhum deles pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.
- 4- Cada lista concorrente deve ser apresentada até 5 dias antes da data da eleição à Comissão Coordenadora, com indicação de um eleitor que integrará a mesa de voto.
- 5- Se, de acordo com o processo definido no número anterior, não forem indicados pelo menos três eleitores, a CT aderente da empresa com maior número de trabalhadores designará de entre os seus membros o número em falta para três.

Artigo 7.º

- 1- Cada lista concorrente pode designar um representante como delegado de lista para acompanhar a mesa nas operações do ato eleitoral.
- 2- As presenças são registadas em documento próprio com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pela mesa, o qual constituirá parte integrante da respetiva ata.

- 3- É admitido o voto por correspondência. Para o efeito, a mesa de voto envia aos eleitores que o solicitarem exemplares dos boletins de voto. O eleitor deve providenciar para que o boletim de voto preenchido chegue à mesa no local de votação até à hora de encerramento, em subscrito fechado e acompanhado de declaração assinada e com reconhecimento notarial ou pela CT respectiva.
- 4- A mesa elaborará ata do ato eleitoral, que, depois de lida e aprovada, será assinada e rubricada.

Artigo 8.º

- 1- A mesa de voto procede ao apuramento dos resultados e proclama os nomes dos candidatos eleitos. Destes atos elaborará ata.
- 2- A identificação dos candidatos eleitos, bem como uma cópia das atas do ato eleitoral, será patenteada durante 10 dias nos locais em que a eleição teve lugar.
- 3- Os elementos referidos no número anterior serão enviados, no prazo de 10 dias, ao Ministério responsável pela área laboral e ao da tutela e aos órgãos de gestão das empresas.

CAPÍTULO IV

Competência da comissão coordenadora

Artigo 9.º

- 1- A comissão coordenadora exerce, nos termos da lei, o direito de:
 - a) Intervir na reorganização do sector bancário;
 - b) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
 - c) Participar na elaboração e na aplicação dos planos económico-sociais;
 - d) Promover e desenvolver a participação e intervenção ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento do sector bancário;
 - e) Exigir a aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
 - f) Promover as atividades tendentes ao desenvolvimento da participação das comissões de trabalhadores na sociedade e nos locais de trabalho, dentro dos limites da lei e conformemente à Constituição.
- 2- Compete-lhe coordenar a atividade das CT's aderentes nos termos conjuntamente definidos para cada caso.
- 3- Para a realização das operações de eleição e destituição compete-lhe ainda elaborar e manter atualizado o registo em caderno eleitoral dos membros das CT aderentes.

CAPÍTULO V

Assembleia coordenadora

Artigo 10.º

- 1- A assembleia coordenadora é constituída por todos os membros efetivos das comissões de trabalhadores do setor bancário que aderiram à comissão coordenadora.
- 2- A assembleia coordenadora reúne desde que estejam presentes 40 % dos membros efetivos das comissões de trabalhadores aderentes, para aprovar moções ou recomendações relativas à atividade da coordenadora.

Artigo 11.º

Competências da assembleia coordenadora:

- 1- Eleger a comissão coordenadora;
- 2- Destituir a comissão coordenadora;
- 3- Apreciar e aprovar o plano de atividades da comissão coordenadora;
- 4- Apreciar e deliberar sobre o relatório e contas;
- 5- Deliberar sobre as matérias previstas no n.º 5 do artigo 15.º;
- 6- Proceder à revisão dos estatutos e à aprovação e revogação de outras normas e regulamentos no âmbito destes estatutos.

Artigo 12.º

- 1- A assembleia coordenadora reúne ordinariamente para os fins previstos nos n.ºs 1, 3 e 4 do artigo anterior.
- 2- A assembleia coordenadora delibera validamente sobre a matéria prevista nos n.ºs 3, 4 e 5 do artigo anterior por maioria absoluta dos membros efetivos das CT aderentes.
- 3- A assembleia coordenadora reúne extraordinariamente sempre que convocada para o efeito, nos termos da lei, pela comissão coordenadora ou por pelo menos 40 % dos membros das comissões de trabalhadores aderentes.

CAPÍTULO IV

Funcionamento

Artigo 13.º

- 1- A comissão coordenadora reúne ordinariamente pelo menos uma vez por mês.
- 2- Podem efetuar-se reuniões extraordinárias nos seguintes casos:
 - a) Por deliberação tomada na reunião anterior;
 - b) Por decisão do secretariado;

- c) A requerimento de um terço dos seus membros em efetividade de funções, que indicará as matérias a incluir na ordem de trabalhos.
- 3- A convocatória é feita pelo secretariado, que distribuirá a ordem de trabalhos por todos os membros.

Artigo 14.º

- 1- A comissão coordenadora elege no início do mandato um secretariado de três elementos.
- 2- A comissão coordenadora poderá eleger um coordenador de entre os elementos do secretariado.
- 3- A comissão coordenadora poderá criar ainda secretariados a nível distrital e nas regiões autónomas.
- 4- Os secretariados executarão as deliberações da comissão coordenadora e praticarão os demais atos para que receberem delegação.

Artigo 15.º

- 1- A comissão coordenadora reúne validamente desde que estejam presentes pelo menos quatro dos seus membros em efetividade de funções.
- 2- As deliberações são tomadas por maioria dos membros presentes.
- 3- A eleição da representação da comissão coordenadora em órgãos consultivos da administração central ou local prevista na lei é feita por maioria de dois terços dos membros presentes.
- 4- A aprovação de regulamento é feita por maioria de dois terços dos elementos presentes.

Artigo 16.º

- 1- Para vincular a comissão coordenadora são necessárias as assinaturas de três dos seus membros em efetividade de funções.
- 2- Qualquer dos seus membros devidamente mandatados pode representar a comissão coordenadora em juízo.

CAPÍTULO VII

Financiamento

Artigo 17.º

- 1- Constituem receitas da comissão coordenadora:
 - a) As contribuições dos trabalhadores e das CT;
 - b) O produto de recolha de fundos;

- c) O produto da venda de documentos ou livros editados pela comissão.
- 2- Em cada ano a comissão coordenadora apresentará para aprovação à assembleia coordenadora o relatório e contas.

CAPÍTULO VIII

Apoio à comissão coordenadora

Artigo 18.º

Os órgãos de gestão das empresas do setor bancário deverão pôr à disposição da comissão coordenadora as instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas atribuições.

Artigo 19.º

- 1- É criado um gabinete consultivo junto da comissão coordenadora, o qual dará parecer sobre todas as questões que por esta lhe forem cometidas.
- 2- Constituem o gabinete consultivo trabalhadores de empresas do setor bancário, de reconhecida competência técnica, cujas comissões de trabalhadores adiram à comissão coordenadora.
- 3- Os membros do gabinete consultivo são designados pelos membros da comissão coordenadora.
- 4- A comissão coordenadora define em regulamento os domínios do conhecimento abrangidos pelo gabinete consultivo o número máximo de trabalhadores que podem ser designados por cada membro da comissão coordenadora e as regras de funcionamento do gabinete.

CAPÍTULO IX

Disposições finais

Artigo 20.º

Em caso de extinção, o património da comissão coordenadora, se o houver, será entregue às CT que a compõem, em partes iguais.

Artigo 21.º

Aos casos omissos aplica-se a legislação em vigor.

Registado em 7 de novembro de 2013, ao abrigo do artigo 438.º do *Código do Trabalho*, sob o n.º 122, a fls 196 do livro n.º 1.

SULDOURO - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos Urbanos, S.A. - Alteração

Alteração aprovada em 23 de outubro de 2013, com última publicação de no [*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2013](#).

Artigo 1.º

Coletivo dos trabalhadores

- 1- O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que prestem a sua atividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.
- 2- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes estatutos e na legislação aplicável, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

Artigo 2.º

Órgãos do coletivo

- 1- São órgãos do coletivo dos trabalhadores:
 - a) O plenário ;
 - b) A Comissão de Trabalhadores (CT).

Artigo 3.º

Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do coletivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

Artigo 4.º

Competência do plenário

- 1- Compete ao plenário:
 - a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
 - b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respetivo programa de ação;

- c) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

Artigo 5.º

Convocação do plenário

- 1- O plenário pode ser convocado:
 - a) Pela CT ;
 - b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalho

Artigo 6.º

Prazos para a convocatória

- 1- O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.
- 2- Na hipótese prevista na alínea *b*) do artigo anterior, a CT deve fixar a data da reunião do plenário no prazo de 20 dias contados a partir da data da receção do requerimento.

Artigo 7.º

Reuniões do plenário

- 1- O plenário reúne ordinariamente, uma vez por ano, para apreciação da atividade desenvolvida pela CT.
- 2- O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

Artigo 8.º

Plenário de emergência

- 1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.
- 2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

- 3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respetiva convocatória, são da competência exclusiva da CT.

Artigo 9.º

Funcionamento do plenário

- 1- O plenário delibera validamente para a destituição da CT, desde que a participação mínima corresponda a mais de 50 % dos trabalhadores da empresa.
- 2- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

Artigo 10.º

Sistema de votação em plenário

- 1- O voto é sempre 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 a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras, quando envolva juízos de valor e nos referendos.
 - 3.1- As votações acima referidas decorrerão nos termos da legislação e pela forma indicada no regulamento anexo.
- 4- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 11.º

Discussão em plenário

- 1- São obrigatoriamente precedidas de discussão, em plenário, as deliberações sobre as seguintes matérias:
 - a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
 - b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.
- 2- A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

COMISSÃO DE TRABALHADORES

Artigo 12.º

Natureza da CT

- 1- A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.
- 2- Como forma de organização, expressão e atuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Competência da CT

- 1- Compete à CT, e constituem direitos das comissões de trabalhadores, nomeadamente:
 - a) Defender os interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;
 - b) Exercer o controlo de gestão na empresa;
 - c) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
 - d) Participar, entre outros, nos processos de reestruturação da empresa, na elaboração dos planos e dos relatórios de formação profissional e em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho.
 - e) Participar na elaboração da legislação do trabalho, diretamente ou por intermédio das respetivas comissões coordenadoras;
 - f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa.
- 2- As subcomissões de trabalhadores podem:
 - a) Exercer os direitos previstos nas alíneas *a)*, *b)*, *c)* e *f)* do número anterior, que lhes sejam delegados pela comissão de trabalhadores;
 - b) Informar a comissão de trabalhadores dos assuntos que entenderem de interesse para a normal atividade desta;
 - c) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos e as respetivas comissões de trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por estas estabelecida.

Artigo 14.º

Relações com a organização sindical

- 1- O disposto no artigo anterior, em especial na alínea *a)* entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.
- 2- A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respetivos delegados sindicais, comissões sindi-

cais ou intersindicais, ou vice-versa e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 15.º

Deveres da CT

- 1- No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:
 - a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;
 - b) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
 - c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
 - d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
 - e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
 - f) Promover a melhoria das condições de vida dos trabalhadores;
 - g) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores;
 - h) Valorizar a participação cidadã dos trabalhadores, a construção de uma sociedade mais justa e democrática, o fim da exploração da pessoa pela pessoa e de todas as discriminações.

Artigo 16.º

Controlo de gestão

- 1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respetiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.
- 2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou outras normas aplicáveis e nestes estatutos.
- 3- Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a atividade da empresa, a CT, em conformidade com a lei, conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem como eles se co-responsabiliza.

Artigo 17.º

Direitos instrumentais

- 1- Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 18.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

- 1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de administração da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.
- 2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.
- 3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata, assinada por todos os presentes.

Artigo 19.º

Direito à informação

- 1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.
- 2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.
- 3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, entre outras, as seguintes matérias:
 - a) Planos gerais de atividade e orçamento;
 - b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização da mão-de-obra e do equipamento;
 - c) Situação do aprovisionamento;
 - d) Previsão, volume e administração de vendas;
 - e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
 - f) Situação contabilística da empresa compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
 - g) Modalidades de financiamento;
 - h) Encargos fiscais e parafiscais;

- i) Projetos de alteração do objeto, do capital social e de reconversão da atividade produtiva da empresa.
- 4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.
- 5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros ao conselho de administração da empresa.

Artigo 20.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

- 1- A CT exigirá o direito de parecer prévio nas matérias e direitos que obrigatoriamente a lei lhe confere, procurando sempre a defesa dos interesses dos trabalhadores e nomeadamente:
 - a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância a distância no local de trabalho;
 - b) Tratamento de dados biométricos;
 - c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
 - d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
 - e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
 - f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
 - g) Mudança de local de atividade da empresa ou do estabelecimento;
 - h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
 - i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
 - j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.
- 2- Os pareceres referidos serão emitidos na forma, tempo e modo determinados pela lei.

Artigo 21.º

Conteúdo do controlo de gestão

- 1- Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:
 - a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa, em particular os de produção e respetivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correta 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 da empresa, designadamente, nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e) Defender, junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes, os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 22.º

Reorganização e reestruturação da empresa

- 1- Em especial, para intervenção na reorganização de unidades produtivas, a CT goza dos seguintes direitos:
 - a) O direito de ser previamente ouvida e de sobre ela emitir parecer, nos termos e nos prazos previstos na lei, sobre os planos ou projetos de reorganização referidos no artigo anterior;
 - b) O direito de ser informada sobre a evolução dos atos subsequentes;
 - c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;
 - d) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reorganização;
 - e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos da empresa ou das entidades legalmente competentes.
- 2- A intervenção na reorganização de unidades produtivas a nível sectorial é feita por intermédio das comissões coordenadoras às quais a CT aderir.

Artigo 23.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

- 1- Em especial para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:
 - a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
 - b) Exercer o controlo de gestão nas respetivas empresas;
 - c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
 - d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, diretamente ou por intermédio das respetivas comissões coordenadoras;
 - e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;

2- As subcomissões de trabalhadores podem:

- a) Exercer os direitos previstos nas alíneas *a)*, *b)*, *c)* e *e)* do número anterior, que lhes sejam delegados pela comissão de trabalhadores;
- b) Informar a comissão de trabalhadores dos assuntos que entenderem de interesse para a normal atividade desta;
- c) Fazer a ligação entre os trabalhadores do estabelecimento e a comissão de trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por estas estabelecida.

Artigo 24.º

Gestão de serviços sociais

- 1- A CT tem o direito de gerir ou participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 25.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

- 1- A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

GARANTIAS E CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DA COMPETÊNCIA E DIREITOS DA CT

Artigo 26.º

Tempo para o exercício de voto

- 1- Os trabalhadores nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos o pretendam, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho podendo dispor do tempo indispensável para votar durante o respetivo horário de trabalho.
- 2- O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 27.º

Plenários e reuniões

- 1- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respetivo horário de trabalho.
- 2- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano.

- 3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.
- 4- Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT comunicará a realização das reuniões aos órgãos de gestão da 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.

Artigo 28.º

Ação da CT no interior da empresa

- 1- A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.
- 2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

Artigo 29.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

- 1- A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.
- 2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 30.º

Direito a instalações adequadas

- 1- A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 31.º

Direito a meios materiais e técnicos

- 1- A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

Artigo 32.º

Crédito de horas

- 1- Os trabalhadores da empresa que sejam membros da CT dispõem, para o exercício das respetivas atribuições, do crédito de horas indicadas na legislação em vigor.

Artigo 33.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

- 1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, designadamente da CT, no exercício das suas atribuições e competências.
- 2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efetivo, salvo quanto à retribuição.

Artigo 34.º

Autonomia e independência da CT

- 1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.
- 2- É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

Artigo 35.º

Solidariedade de classe

- 1- Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua ação, da solidariedade de classe que une nos mesmos objetivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 36.º

Proibição de atos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e sem efeito, todo o acordo ou ata que vise subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos.

Artigo 37.º

Proteção legal

- 1- Os membros da CT gozam da proteção legal reconhecida aos delegados sindicais.
- 2- Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da comissão de trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 38.º

Personalidade e capacidade judiciária

- 1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.
- 2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.
- 3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.
- 4- A CT goza de capacidade judiciária ativa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.
- 5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 43.º.

COMPOSIÇÃO, ORGANIZAÇÃO E FUNCIONAMENTO DA CT

Artigo 39.º

Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

Artigo 40.º

Composição

- 1- A CT é composta 3 elementos, nos termos da alínea b) do artigo 417.º da Lei n.º7/2009, de 12 de Fevereiro.
- 2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

- 3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão eleitoral, a quem incumbe a organização do novo ato eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 41.º

Duração do mandato

- 1- 1 - O mandato da CT é de quatro (4) anos.

Artigo 42.º

Perda de mandato

- 1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.
- 2- A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º.

Artigo 43.º

Delegação de poderes entre membros da CT

- 1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, essa delegação só produz efeitos com a concordância dos restantes membros da CT.
- 2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração superior a um mês por motivos de saúde ou deslocações ao estrangeiro em serviço, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.
- 3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 44.º

Vinculação da CT

- 1- Para vincular a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efetividade de funções.

Artigo 45.º

Organização e funcionamento da CT

- 1- A atividade da CT é coordenada por um coordenador e um secretariado.

- 2- O coordenador e o secretariado são eleitos na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.
- 3- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participem pelo menos dois dos seus membros, cabendo ao coordenador o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

Artigo 46.º

Reuniões da CT

- 1- A CT reúne ordinariamente duas vezes por mês.
- 2- Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:
 - a) Ocorram motivos justificativos;
 - b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 47.º

Financiamento

- 1- Constituem receitas da CT:
 - a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
 - b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;
 - c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.
- 2- A CT submete anualmente à apreciação de plenário as receitas e despesas da sua atividade.

Artigo 48.º

Logotipo da CT

- 1- A CT, utilizará como logotipo em toda a sua documentação oficial um desenho Constituído Por duas setas de cor verde no sentido dos ponteiros do relógio, contendo no seu interior o desenho de um recipiente de resíduos, envolto pela designação “CT SULDOURO S.A.” por baixo está a designação completa da “COMISSÃO DE TRABALHADORES DA SULDOURO S.A.”



Artigo 49.º

Património da CT

- 1- Em caso de extinção da CT o respetivo património será entregue a uma instituição de caridade a designar em assembleia de trabalhadores.

Disposições Gerais e Transitórias

Artigo 50.º

- 1- Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

Artigo 51.º

Capacidade eleitoral

- 1- São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

Artigo 52.º

Princípios gerais sobre o voto

- 1- O voto é direto e secreto.
- 2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

- 3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de *Hondt*.

Artigo 53.º

Comissão eleitoral

- 1- A comissão eleitoral (CE) é composta por:
- a) Dois membros eleitos pela CT, de entre os seus membros;
 - b) Na falta de CE eleita nos termos destes estatutos, o ato eleitoral pode ser convocado por 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa;
 - c) Na falta de CE eleita nos termos destes estatutos, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição;
 - d) O número de membros referidos nas alíneas anteriores será acrescido de um representante designado (delegado de lista) por cada uma das listas concorrentes ao ato eleitoral, por escrito, no ato de apresentação das respetivas candidaturas.
- 2- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.
- 3- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os atos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a comissão de trabalhadores (CT).
- 4- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o n.º 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova comissão eleitoral (CE).
- 5- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em ata elaborada para o efeito.
- 6- Em caso de empate/paridade, será chamado o trabalhador mais velho da empresa.
- 7- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por três dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

Artigo 54.º

Caderno eleitoral

- 1- A identidade dos trabalhadores da empresa à data da convocação da votação deve constar de caderno eleitoral constituído por lista elaborada pelo empregador, discriminada, sendo caso disso, por estabelecimento.
- 2- O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os trabalhadores interessados.

- 3- O empregador deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação dos estatutos, no prazo de 48 horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.
- 4- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimentos, à data da convocação da votação.

Artigo 55.º

Convocatória da eleição

- 1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 30 dias sobre a respetiva data e tem lugar até 15 dias antes do termo do mandato de cada CT.
- 2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.
- 3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.
- 4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tomada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue com protocolo.

Artigo 56.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

- 1- 1 - O ato eleitoral é convocado pela comissão eleitoral constituída para esse efeito.
- 2- 2 – Na falta de CE constituída nos termos dos estatutos o ato eleitoral pode ser convocado por 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

Artigo 57.º

Candidaturas

- 1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.
- 2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.
- 3- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.
- 4- As candidaturas são apresentadas até 20 dias antes da data para o ato eleitoral.
- 5- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo pelos proponentes.

- 6- A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.
- 7- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral para os efeitos deste artigo.

Artigo 58.º

Rejeição de candidaturas

- 1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.
- 2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.
- 3- As irregularidades e violações a estes estatutos detetadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respetiva notificação.
- 4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos, são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 59.º

Aceitação das candidaturas

- 1- Até ao 20.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 55.º, a aceitação de candidaturas.
- 2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 60.º

Campanha eleitoral

- 1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.
- 2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.
- 3- As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efetuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

Artigo 61.º

Local e horário da votação

- 1- A votação efetua-se no local e durante as horas de trabalho.
- 2- A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e com idêntico formalismo em todos os estabelecimentos da empresa.
- 3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

Artigo 62.º

Laboração contínua e horários diferenciados

- 1- A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respetiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.
- 2- Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm direito de exercer o voto durante o respetivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

Artigo 63.º

Mesas de voto

- 1- Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.
- 2- A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.
- 3- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.
- 4- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.
- 5- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.
- 6- Os trabalhadores referidos no n.º 4 têm direito a votar dentro de seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respetivo estabelecimento e, caso contrário, a votar por correspondência.

Artigo 64.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

- 1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respetiva prestação de trabalho.

- 2- Não havendo mesa de plenário da empresa, ou havendo mais de uma mesa, os membros da (s) mesa (s) de voto são designados pela comissão eleitoral de entre:
Membros da CT ou da subcomissão de trabalhadores;
Trabalhadores mais idosos.
- 3- A competência da comissão eleitoral referida no número anterior é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores.
- 4- Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 65.º

Boletins de voto

- 1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas listas, impressos em papel da mesma cor liso e não transparente
- 2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.
- 3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.
- 4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da comissão eleitoral, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.
- 5- A comissão eleitoral envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Artigo 66.º

Ato eleitoral

- 1- Compete à mesa dirigir os trabalhos de 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 com lacre.
- 3- Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.
- 4- As presenças no ato de votação devem ser registadas em documento próprio.
- 5- O registo de presença contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

- 6- A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas pode fazer circular a uma pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído a fim de recolher os votos dos trabalhadores.
- 7- Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 67.º

Votação por correspondência

- 1- Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral até vinte e quatro horas antes de fecho da votação.
- 2- A remessa é feita por carta registada com indicação de nome do remetente, dirigido à CT da empresa, com a menção «Comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberta.
- 3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência» e introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.
- 4- Depois de terem votado os elementos da mesa de local onde funcione a comissão eleitoral, esta procede à abertura de envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças e nome de trabalhador com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 68.º

Valor dos votos

- 1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.
- 2- Considera-se voto nulo o boletim de voto:
No qual tenha sido assinalada mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.
- 3- Não se considera voto nulo o boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente o vontade do votante.
- 4- Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 67.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 69.º

Abertura das urnas e apuramento

- 1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e lo-

cais de votação e são públicas.

- 2- De tudo e que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma ata, que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.
- 3- Uma cópia de cada ata referida no número anterior é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data de apuramento respetivo.
- 4- O apuramento global é realizado com base nas atas das mesas de voto pela comissão eleitoral.
- 5- A comissão eleitoral lavra uma ata de apuramento global, com as formalidades previstas no n.º 2.
- 6- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 70.º

Publicidade

- 1- Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação são afixadas a relação dos eleitos e uma cópia da ata de apuramento global no local ou locais em que a votação teve lugar.
- 2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer ao ministério responsável pela área laboral:
O registo da eleição dos membros da CT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;
O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.
- 3- A CT inicia as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 71.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 CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.
- 3- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.
- 4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da

área da sede da empresa.

- 5- A propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

Artigo 72.º

Destituição da CT

- 1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa através do voto secreto.
- 2- A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.
- 3- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de receção do requerimento.
- 4- O requerimento previsto no n.º 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.
- 5- A deliberação é precedida de discussão em plenário.
- 6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.
- 7- Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de 50 % de votos favoráveis à destituição.

Artigo 73.º

Eleição e destituição da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores

- 1- A eleição da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo, aplicáveis com as necessárias adaptações e é simultânea a entrada em funções.
- 2- Aplicam-se também com as necessárias adaptações as regras sobre a destituição da CT.

OUTRAS DELIBERAÇÕES POR VOTO SECRETO

Artigo 74.º

Alteração dos estatutos

- 1- As deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações e segundo a legislação em vigor e as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT».

Artigo 75.º

Outras deliberações por voto secreto

- 1- As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT» aplicam-se com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Artigo 76.º

Entrada em vigor

- 1- Estes estatutos entram em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.
- 2- A eleição da nova CT e subcomissão (ões) rege-se pelo disposto nestes estatutos.

Registado em 7 de novembro de 2013, ao abrigo do artigo 438.º do *Código do Trabalho*, sob o n.º 124, a fls 196 do livro n.º 1.

Comissão Coordenadora das Comissões e Subcomissões de Trabalhadores do Distrito de Braga (CTCCTDB), que passa a denominar-se Comissão Coordenadora das Comissões de Trabalhadores do Distrito de Braga (CCTDB) - Alteração

Alteração aprovada em 18 de outubro de 2013, com última publicação de estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, série 3, de 30 de julho de 1985.

CAPITULO I

Atribuições, direitos e organização

SECÇÃO I

Denominação, âmbito e fins

Artigo 1.º

Denominação

Com a aprovação dos presentes estatutos à constituída a comissão coordenadora das comissões de trabalhadores do distrito de Braga, abreviadamente designada por CCTDB.

Artigo 2.º

Âmbito

Têm direito a aderir à CCTDB todas as comissões e subcomissões de trabalhadores e comissões coordenadoras setoriais que tenham sede ou estabelecimentos no distrito de Braga.

Artigo 3.º

Sede

A sede da CCTDB funciona na Rua dos Biscainhos n.º 81 a 87, em Braga.

Artigo 4.º

Princípios fundamentais

1 – A CCTDB orienta a sua ação pelos princípios da liberdade, da unidade da democracia, da independência e da solidariedade entre todos os trabalhadores.

2 - A liberdade de opinião e discussão e o exercício da democracia previstos e garantidos nos presentes estatutos não autorizam a constituição de quaisquer grupos organizados que possam falsear a regra da democracia ou conduzir à divisão.

Artigo 5.º

Fins

- 1- Sem prejuízo de outras atribuições previstas na Constituição, na Lei e outras normas aplicáveis, A CCTDB tem por fim coordenar a intervenção das CT, subcomissões de trabalhadores e comissões coordenadoras setoriais, assim como intervir em nome próprio, nomeadamente nos seguintes domínios:
- a) Reorganização de unidades produtivas a nível regional e setorial;
 - b) Planificação económica a nível regional e setorial;
 - c) Elaboração de legislação de trabalho;
 - d) Defesa e promoção dos interesses profissionais dos trabalhadores;
 - e) Exercício do poder local;
 - f) Cooperar com o movimento sindical e organizações populares no exercício das suas atribuições, com o respeito pelos princípios da independência de cada organização;
 - g) Mobilização dos trabalhadores para a defesa e consolidação do regime democrático consagrado na Constituição da República e para o processo de construção do poder democrático dos trabalhadores.

- 2- As atribuições e competências previstas no número anterior entendem-se sem prejuízo das atribuições e competências das comissões coordenadoras setoriais, constituídas ou a constituir, e não prejudiquem nem colidam com as atribuições e competências das associações sindicais.

Artigo 6.º

Região e plano

- 1- A CCTDB exerce funções de coordenação das CT no distrito de Braga, no domínio da sua intervenção na planificação económica a nível da região que futuramente englobar aquela área.
- 2- As atribuições previstas no número anterior, não prejudicam nem colidem com as competências das comissões coordenadoras setoriais, constituídas ou a constituir, e nem com as competências das associações sindicais.
- 3- Para os efeitos previstos neste artigo a CCTDB coopera com as comissões coordenadoras regionais, de fora do distrito de Braga, cuja área seja também abrangida pela estrutura de planificação económica e social.

Artigo 7.º

Solidariedade de classe

A CCTDB coopera e é solidária com todas as CT, subcomissões de trabalhadores e comissões coordenadoras setoriais do distrito de Braga e todo o País, bem como as associações sindicais representativas dos trabalhadores, com base nos objetivos fundamentais comuns de defesa dos interesses dos trabalhadores.

Artigo 8.º

Direitos e deveres das CT coordenadas

- 1- As CT que façam a sua adesão à CCTDB gozam dos direitos e estão sujeitas aos deveres previstos na Lei e nestes estatutos.
- 2- É garantida a igualdade de direitos e deveres entre todas as CT coordenadas, com a proibição de quaisquer discriminações, nomeadamente as baseadas na opção política ou sindical dos respetivos membros.
- 3- As CT coordenadas têm, em especial, o dever de contribuir ativamente para a solidariedade e unidade das CT do distrito de Braga e para o reforço do carácter democrático, de massas e de classe da intervenção dos trabalhadores a todos os níveis.

Artigo 9.º

CT não aderentes

A CCTDB promove a unidade de ação com todas as CT do distrito de Braga, incluindo as não aderentes que podem ser admitidas a participar nas suas atividades e iniciativas.

SECÇÃO II

Direitos instrumentais e garantias

Artigo 10.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições, a CCTDB goza dos direitos e garantias previstos na Constituição da República, na Lei e noutras normas aplicáveis a estes estatutos.

Artigo 11.º

Condições e garantias do exercício das funções

São condições e garantias do exercício da competência da comissão coordenadora, sem prejuízo do disposto na Lei, nomeadamente, as seguintes:

- a) Os seus membros gozam de proteção legal reconhecida aos delegados sindicais e aos membros das CT, nomeadamente no respeitante a faltas por motivo de exercício de funções, proibição de atos de discriminação por motivo de eleição para o cargo ou do exercício de funções, proteção contra sanções abusivas, transferência de local de trabalho, suspensão preventiva e despedimento;
- b) Para o exercício da sua atividade, os membros da CCTDB têm direito a um crédito mensal de 20 horas;
- c) A ação disciplinar contra membros da comissão coordenadora por factos relativos ao exercício das respetivas funções está sempre sujeita a controlo judicial, mantendo-se o acusado em funções e não podendo ser prejudicado no exercício da atividade para que foi eleito, nem na atividade profissional, até ao trânsito em julgado da sentença.

Artigo 12.º

Autonomia e independência

A CCTDB é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, de confissões religiosas, das associações sindicais e em geral de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo de trabalhadores, das organizações representativas dos trabalhadores coordenadas.

É proibido por Lei às entidades e associações patronais promoverem a constituição, manutenção e atuação de comissões coordenadoras, e ingerirem-se no seu funcionamento e atividade.

Artigo 13.º

Capacidade judiciária

- 1- A comissão coordenadora tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para realização e defesa dos seus direitos e dos direitos coletivos das CT coordenadas.
- 2- A comissão coordenadora goza de capacidade judiciária ativa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.
- 3- Qualquer dos seus membros devidamente credenciados pode representar a comissão coordenadora em juízo, sem prejuízo do disposto do artigo 35.º.

Artigo 14.º

Tratamento mais favorável

Nos termos gerais do direito do trabalho, as atribuições, competências, direitos e garantias reconhecidos à comissão coordenadora e aos seus membros podem ser alargados por usos das empresas que estabeleçam um regime mais favorável, desde que não contrariem normas legais imperativas de conteúdo proibitivo ou limitativo.

Artigo 15.º

Natureza e valor das normas estatutárias

As normas estatutárias referentes a direitos e garantias da comissão coordenadora e dos seus membros, nomeadamente na parte em que pressupõem obrigações e deveres das entidades patronais e de entidades públicas, reproduzem as normas constitucionais e legais aplicáveis, nas quais reside a força vinculativa para entidades estranhas à comissão coordenadora e às CT coordenadas, legais representantes aos direitos dos trabalhadores, das CT e das comissões coordenadoras.

SECÇÃO III

Deveres

Artigo 16.º

Deveres da CCTDB e dos seus membros

No exercício das suas das suas atribuições e direitos a comissão coordenadora e os seus membros têm os seguintes deveres fundamentais:

- a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização e mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática das CT e dos seus membros no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade da comissão coordenadora e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;
- d) Exigir das entidades patronais, dos órgãos de gestão das empresas e de todas as entidades públicas e competentes;
- e) O cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores, das CT e das comissões coordenadoras;
- f) Assumir, ao seu nível de atuação, todas as responsabilidades que, para as organizações dos trabalhadores, decorram da luta geral e na defesa dos interesses de classe.

SECÇÃO IV

Organização e funcionamento

Artigo 17.º

Estrutura orgânica

A CCTDB estrutura-se do seguinte modo:

- a) Na base, um coletivo das CT coordenadas, representadas pelos respetivos membros, que reúnem e deliberam em plenário;
- b) A nível de intermédio, por membros de CT e por técnicos, que prestem trabalho nas empresas abrangidas, para o efeito, eleitos em plenário, com funções e coordenadoras e que poderá ser organizado por secções correspondentes a áreas geográficas ou a setores de atividade económica;
- c) A nível superior, a comissão coordenadora com funções executivas, de coordenação e direção.

PLENÁRIO

Artigo 18.º

Composição e competência

- 1- O plenário, no qual participam todos os membros das CT coordenadas, tem por atribuições:
 - a) Definir a base programática e orgânicas da CCTDB através da aprovação ou alteração dos respetivos estatutos;
 - b) Eleger a comissão coordenadora, destituí-la a todo o tempo a aprovar o respetivo programa de ação;
 - c) Deliberar sobre as questões gerais de orientação;
 - d) Dirigir e controlar as atividades da comissão coordenadora pelas formas e modos previstos nestes estatutos.

- 2- Mediante deliberação do plenário podem nele participar, com direito a voto, CT não aderentes.

Artigo 19.º

Plenário descentralizado

O plenário pode funcionar descentralizadamente, por áreas geográficas do distrito de Braga, reunindo no mesmo dia e com a mesma ordem de trabalhos em locais previamente definidos e sendo a maioria necessária para as deliberações aferida relativamente à totalidade dos votos expressos no conjunto das reuniões.

Artigo 20.º

Competência para a convocatória

- 1- O plenário é convocado pela comissão coordenadora ou a requerimento de um mínimo de 100 10 % dos membros das CT coordenadas.
- 2- O requerimento previsto no número anterior deve conter a indicação expressa da ordem de trabalhos.
- 3- A comissão coordenadora deve fixar a data da reunião do plenário e proceder à convocatória no prazo máximo de 20 dias da receção do requerimento.

Artigo 21.º

Prazo e formalidade da convocatória

O plenário é convocado com a antecedência mínima de 20 dias por meio de carta dirigida a cada uma das CT coordenadas e pela afixação da convocatória na sede da CCTDB.

Artigo 22.º

Reuniões

- 1- O plenário reúne ordinariamente, uma vez por ano, para apreciação e votação do relatório de atividades e financeiro e o plano de atividades da CCTDB para o ano seguinte.
- 2- O plenário reúne extraordinariamente quando convocado nos termos do artigo 20.º.

Artigo 23.º

Plenário de emergência

- 1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessário para tomadas de decisão urgentes.

- 2- As convocatórias são feitas com a antecedência possível face à emergência, com a máxima publicidade, de modo a garantir o conhecimento de todos os membros e a presença do maior número possível.
- 3- Cabe à comissão coordenadora a definição de natureza urgente e a convocatória do plenário nos termos deste artigo.

Artigo 24.º

Plenários de âmbito limitado

Poderão realizar-se plenários setoriais ou por áreas geográficas limitadas do distrito de Braga.

Artigo 25.º

Mesa

O plenário é presidido pela comissão coordenadora, que dirige os trabalhos.

Artigo 26.º

Funcionamento

- 1- O plenário delibera validamente com um mínimo de 10% de membros das CT coordenadas.
- 2- As deliberações são válidas se forem tomadas por maioria simples dos presentes.
- 3- Exige-se a participação mínima de 20% dos membros das CT coordenadas se a deliberação respeitar a:
 - a) Destituição da comissão coordenadora;
 - b) Alteração dos estatutos;
 - c) Extinção da CCTDB.

Artigo 27.º

Discussão prévia

São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenárias as seguintes deliberações:

- a) Aprovação do plano de ação e do relatório da comissão coordenadora;
- b) Destituição da comissão coordenadora;
- c) Alteração dos estatutos;
- d) Extinção da CCTDB.

Artigo 28.º

Sistema de votação

- 1- O voto é sempre direto.
- 2- O voto é secreto, realizando-se as votações nos termos do capítulo II, nas seguintes deliberações:
 - a) Eleição ou destituição da comissão coordenadora;
 - b) Alteração dos estatutos;
 - c) Extinção da CCTDB.
- 3- O plenário ou a comissão coordenadora podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.
- 4- Nos restantes casos, a votação faz-se por braço levantado.

Subsecção II

Comissão coordenadora

Artigo 29.º

Composição

- 1- A comissão coordenadora é composta por 11 membros, sendo os suplentes facultativos e não superiores ao número de efetivos.

Artigo 30.º

Duração do mandato

- 1- O mandato é de quatro anos.
- 2- A comissão coordenadora inicia o exercício de funções no 1.º dia útil subsequente à data da publicação da sua composição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 31.º

Perda do mandato

- 1- Perde o mandato o membro da comissão coordenadora que faltar injustificadamente a duas reuniões seguidas ou três interpoladas.
- 2- A substituição faz-se por iniciativa da comissão coordenadora nos termos do artigo seguinte.

Artigo 32.º

Regras a observar em caso de destituição ou de vacatura de cargos

- 1- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da comissão coordenadora, a substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia.
- 2- O membro a substituir, sucessivamente, incluindo os suplentes se os houver.
- 3- Se a destituição for global ou se, por efeito de renúncia, destituições ou perdas de mandato, o número de membros da comissão coordenadora ficar reduzido a menos de metade, o plenário elege uma comissão provisória, à qual incumbe a promoção de novas eleições no prazo de 60 dias.
- 4- A comissão provisória deve remeter para a comissão coordenadora a eleger todas as questões que, segundo a Lei, exijam uma tomada de posição em nome da comissão coordenadora.
- 5- Tratando-se da emissão de parecer sujeito a prazo, que expire antes da entrada em funções da nova comissão coordenadora, a comissão provisória submete a questão ao plenário, que se pronunciará.

Artigo 33.º

Delegação de poderes entre membros

- 1- É lícito a qualquer membro da comissão coordenadora delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só pode produzir efeitos numa única reunião.
- 2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.
- 3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e indicação do mandatário.

Artigo 34.º

Secretariado/Coordenação

- 1- A atividade da CCTDB é coordenada por um secretariado, composto por cinco elementos eleitos na primeira reunião após a sua investidura, que por sua vez elege o seu coordenador.
- 2- As deliberações da CCTDB e do secretariado são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que participem na reunião a maioria dos seus membros, cabendo ao coordenador a voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

Artigo 35.º

Poderes para obrigar a comissão coordenadora

Para obrigar a comissão coordenadora são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efetividade de funções.

Artigo 36.º

Reuniões

- 1- A comissão coordenadora reúne ordinariamente uma vez por mês.
- 2- Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:
 - a) Ocorram motivos justificativos;
 - b) A requerimento de pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 37.º

Convocatória das reuniões

- 1- A convocatória é feita pelo secretariado que faz distribuir a respetiva ordem de trabalhos por todos os seus membros.
- 2- Nas reuniões de emergência será dado prévio conhecimento da ordem de trabalhos a todos os membros da comissão coordenadora.

Artigo 38.º

Prazos de convocatória

- 1- As reuniões ordinárias têm lugar em dias, horas e locais prefixados na primeira reunião após o início do exercício de funções da comissão coordenadora e na primeira reunião de cada ano subsequente.
- 2- As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de cinco dias.
- 3- A convocatória das reuniões de emergência não está sujeita a qualquer prazo.

Artigo 39.º

Financiamento da CCTDB

- 1- Constituem receitas da comissão coordenadora:

- a) As contribuições voluntárias das CT;
 - b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
 - c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela comissão coordenadora.
- 2- A comissão coordenadora submete anualmente à apreciação do plenário as receitas e despesas da sua atividade.

Artigo 40.º

Extinção da coordenadora

No caso de extinção da coordenadora o seu património reverterá para a União dos Sindicatos de Braga.

CAPITULO II

Disposições gerais e transitórias

Artigo 41.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

Regulamento eleitoral para eleição da CCTDB e outras deliberações por voto secreto

Artigo 42.º

- 1- São eleitores elegíveis os membros das CT com sede no distrito de Braga que tenham aderido à CCTDB;
- 2- A adesão pode ser comprovada por:
 - a) *Boletim de Trabalho e Emprego* onde tenham sido publicados os estatutos da CT ou a deliberação de adesão;
 - b) Cópia dos estatutos aprovados ou da deliberação de adesão acompanhados pela ata de apuramento global das respetivas votações;
- 3- A qualidade de membro da CT é comprovada pelo bilhete de identidade ou cartão único, acompanhado do *Boletim do Trabalho e Emprego* onde tenham sido publicados os respetivos elementos de identificação.

Artigo 43.º

Princípios gerais sobre o voto

- 1- O voto é direto e secreto.
- 2- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de *Hondt*.

Artigo 44.º

Composição e competências da comissão eleitoral

- 1- O processo eleitoral é dirigido por uma Comissão Eleitoral (C.E.) constituída põe três membros da CCTDB eleitos entre si, um dos quais será Presidente, e ainda por um representante por cada uma das listas concorrentes, sendo que o seu mandato coincide com a duração do processo eleitoral.
- 2- Compete à Comissão Eleitoral:
 - a) Presidir ao ato eleitoral;
 - b) Verificar a regularidade das candidaturas;
 - c) Divulgar as listas concorrentes;
 - d) Constituir as mesas de voto;
 - e) Promover a confeção e distribuição dos boletins de voto;
 - f) Apreciar e deliberar sobre quaisquer dúvidas e reclamações;
 - g) Apurar e divulgar os resultados eleitorais;
 - h) Elaborar as respetivas atas e proclamação dos eleitos;
 - i) Enviar o processo eleitoral às entidades competentes nos prazos previstos na Lei;
 - j) Empossar os membros eleitos.
- 3- 3- Funcionamento da Comissão Eleitoral:
 - a) A Comissão elege o respetivo presidente;
 - b) Ao Presidente compete convocar as reuniões da comissão eleitoral que se justifiquem;
 - c) As reuniões podem ainda ser convocadas por dois terços dos seus membros, evocando os seus motivos;
 - d) As deliberações são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que participem na reunião a maioria dos seus membros, cabendo ao presidente o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

Artigo 45.º

Caderno eleitoral

A comissão coordenadora e mantém permanentemente atualizado um recenseamento dos eleitores, com indicação da respetiva CT.

Artigo 46.º

Convocatória da eleição

- 1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 20 dias sobre a respetiva data.
- 2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objetivo da votação.
- 3- A convocatória é afixada na sede da coordenadora e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.
- 4- Com a convocação da votação será publicitado o respetivo regulamento.

Artigo 47.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

- 1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 20 dias, por pelo menos duas comissões de trabalhadores.

Artigo 48.º

Candidaturas

- 1- As listas de candidatura à eleição da CCTDB devem ser subscritas no mínimo por 20 % dos membros das CT aderentes à CCTDB.
- 2- Nenhum membro da CT pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.
- 3- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.
- 4- As candidaturas são apresentadas até cinco dias antes da data para o ato eleitoral.
- 5- A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.
- 6- A CE aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original do recibo.
- 7- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE, para os efeitos deste artigo.

Artigo 49.º

Rejeição de candidaturas

- 1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas de documentação exigida no artigo anterior.
- 2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e da conformidade da candidatura com esses estatutos.
- 3- As irregularidades e violações a estes estatutos detetadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de um dia a contar da respetiva notificação.
- 4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 50.º

Aceitação de candidaturas

- 1- Até ao terceiro dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 46.º a aceitação de candidatura (s).
- 2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 51.º

Campanha eleitoral

- 1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de fixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.
- 2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.
- 3- As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efetuar, de modo a assegurar-se igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

Artigo 52.º

Local e horário da votação

- 1- A votação da constituição CCTDB e dos projetos de estatutos é simultânea, com votos distintos.
- 2- A votação, realiza-se simultaneamente e com idêntico formalismo em todos os locais de votação.
- 3- Os membros das CT têm o direito de votar durante o período estabelecido na convocatória.

Artigo 53.º

Mesa de voto

- 1- Poderão ser colocadas mesas de voto descentralizadas, desde que previamente anunciadas.
- 2- A cada mesa não pode corresponder mais de 500 eleitores.

Artigo 54.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

- 1- As mesas são compostas por um Presidente e dois vogais, escolhidos de entre os membros das CT aderentes.
- 2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE.
- 3- Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa devoto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 55.º

Boletim 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 e não transparente.
- 2- Em cada boletim é impresso as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.
- 3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.
- 4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu funcionamento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

Artigo 56.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 com lacre.
- 3- Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

- 4- As presenças no ato da votação devem ser registadas em documento próprio.
- 5- O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.
- 6- A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.
- 7- Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 57.º

Valor dos votos

- 1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.
- 2- Considera-se voto nulo o boletim de voto que:
 - a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre o quadrado assinalado;
 - b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrito qualquer palavra;
- 3- Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 58.º

Abertura das urnas e apuramento

- 1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.
- 2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma ata, que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.
- 3- Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da ata.
- 4- Uma cópia de cada ata referida no n.º 2 é afixado junto do local da votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento.
- 5- O apuramento global é realizado com base nas atas das mesas de voto pela CE.
- 6- A CE, seguidamente proclama os eleitos.

Artigo 59.º

Registo 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 no local ou locais em que a votação se tiver realizado.
- 2- A CE deve, no prazo de dez dias a contar da data do apuramento, ao Ministério pela área laboral o registo da eleição dos membros da CCTDB, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das atas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.
- 3- A CCTDB só pode iniciar a respetiva atividade depois da sua publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim de Trabalho e Emprego*.

Artigo 60.º

Recurso para impugnação da eleição

- 1- Qualquer membro da CT com o direito a voto tem direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da Lei ou destes estatutos.
- 2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.
- 3- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer membro da CT com direito a voto, impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.
- 4- O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.
- 5- O membro da CT 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 anterior.
- 6- Das deliberações da CE cabem recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da Lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.
- 7- Só a propositura da ação do representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

Artigo 61.º

Destituição da CCTDB

- 1- A CCTDB pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos membros das CT.
- 2- Para deliberação da destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.
- 3- A votação é convocada pela CCTDB a requerimento de, pelo menos, 20 % dos membros das CT.

- 4- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos do artigo 20.º, se a CCTDB o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da receção do requerimento.
- 5- O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.
- 6- A deliberação é precedida de discussão em plenário.
- 7- No mais, aplicam-se as deliberações, com as adaptações necessárias, às regras referentes à eleição da CCTDB.

Artigo 62.º

Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CCTDB».

Artigo 63.º

Outras de liberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a CCTDB» aplicam-se com as necessárias adaptações.

Registado em 5 de novembro de 2013, ao abrigo do artigo 438.º do *Código do Trabalho*, sob o n.º 121, a fls 196 do livro n.º 1.

II – Eleições

Suldouro - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos Urbanos, S.A.

Eleição em 23 de outubro de 2013, para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Carlos Alberto da Silva Pedrosa	CC n.º 10832160 6ZZ1
Nuno José Miranda Barbosa	CC n.º 10835563 2ZZ6
Maria da Conceição Jesus dos Santos	CC n.º 08294330 3ZZ0

Suplentes:

João Paulo Gomes Silva Tavares	CC n.º 10330988 8ZY4
Manuel dos Santos Pereira	CC n.º 05213438 5ZZ9

Registado em 7 de novembro de 2013, ao abrigo do artigo 438.º do *Código do Trabalho*, sob o n.º 125, a fls 196 do livro n.º 1.

Universidade do Porto

Eleita em 22 de outubro de 2013, para o mandato de quatro anos.

Membros efetivos:

Maria João Rodrigues dos Santos Leite Cardoso - BI n.º 6899408
Corália Maria Fortuna de Brito Vicente - BI n.º 2521741
Cristina Isabel de Abreu Claro - CC n.º 09725167
André Filipe Lamas Leite - CC n.º 1036923 8 ZY4
Joana Luísa Oliveira Ferreira Pinto - CC n.º 9917173
Nuno Filipe Vilaça Portela - CC n.º 11214015
Rui Pedro Magalhães Oliveira - CC n.º 10751349
José Joaquim Alão Pacheco Coelho de Freitas - CC n.º 3672138
João Manuel Pires da Silva e Almeida Veloso - BI n.º 8131101
José Augusto Coelho da Rocha e Silva - CC n.º 02717552
Adriano Agostinho Donas-Bôto Bordalo e Sá - CC n.º 4087468

Membros suplentes:

Ricardo Gil Moreira Faria - CC n.º 10831977
Bruno Alexandre Dias Nunes da Costa - CC n.º 12143965
Anabela Vieira Gomes - BI n.º 8776999
Joana Castro Pereira de Andrade e Cunha - CC n.º 1080390
Rosa Maria Oliveira Matias Alves - CC n.º 11469219
Emília Maria Guedes de Oliveira Martins - CC n.º 8202001
Helena Maria de Azevedo Coelho dos Santos - BI n.º 8557829

Manuel Vicente de Sousa Lima Loff - CC n.º 6605698

Pedro Manuel Rocha Almeida - CC n.º 12147970

Maria Teresa Guimarães de Medina - BI ou CC n.º 3461569

Luís Manuel das Neves Belchior Faia dos Santos - BI n.º 7498325

Registado em 7 de novembro de 2013, ao abrigo do artigo 438.º do *Código do Trabalho*, sob o n.º 123, a fls 196 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I – Convocatórias

Fernandes & Terceiro, 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 pela empresa Fernandes & Terceiro, S.A., ao abrigo do n.º 3 do artigo. 27.º da lei supracitada recebida nesta Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 31 de outubro de 2013, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a Segurança e a Saúde no Trabalho.

“ Nos termos do artigo n.º 27 da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, os trabalhadores abaixo assinados, comunicam a intenção de levar a efeito na empresa Fernandes & Terceiro, S.A., com sede na Rua Nossa Senhora da Conceição, 7, 2794-014 Carnaxide, a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, no próximo dia 3 de fevereiro de 2014.

Segue em anexo as 15 assinaturas dos trabalhadores”.

Bosch Security Systems - Sistemas de Segurança, 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 pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da Lei supra referida e recebida na Direção Geral do Emprego e das

Relações do Trabalho, em 31 de outubro de 2013, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa BOSCH SECURITY SYSTEMS - SISTEMAS DE SEGURANÇA, S.A.

“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 19 de fevereiro de 2014 será realizado na empresa abaixo identificada, 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.

Identificação da empresa: Bosch Security Systems - Sistemas de Segurança, S.A.

Morada: EN 109 Lugar da Pardala, Zona Industrial de Ovar, 3880-728 Ovar”

Câmara Municipal de Beja

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 dos Trabalhadores da Administração Local (Direção Regional de Beja), ao abrigo do n.º 3 do artigo 182.º do mesmo Regulamento, e recebida nesta Direção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 30 de outubro de 2013, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Beja.

“Nos termos e para os efeitos, do artigo 226.º n.º 2 da lei 59/2008, e do Regulamento nos n.º 1 e 3 do artigo 182.º do Anexo II da referida Lei, O STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local - informa, V. Exa, que vai levar a efeito a eleição para os Representantes dos Trabalhadores na Área de Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho (SHST) na Câmara Municipal de Beja, sita na Praça da República - 7800-427 - Beja, no dia 7 de fevereiro de 2014”.

II – Eleição de representantes

...

Conselhos de empresa europeus:

...

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

...

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

...

Catalogo Nacional de Qualificações:

...