



## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

- Azeites do Parral, L.<sup>da</sup> - Autorização de laboração contínua ..... 4089
- ELAIA Lagar - Produção e Comercialização de Azeites, SA (Beja) - Autorização de laboração contínua ..... 4090

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

- Aviso de projeto de portaria de extensão dos contratos coletivos entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços ..... 4090
- Aviso de projeto de portaria de extensão do contrato coletivo entre a ANCIA - Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços ..... 4092
- Aviso de projeto de portaria de extensão do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e outra e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e outro ..... 4093

#### Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a APS - Associação Portuguesa de Seguradores e o STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e outro - Alteração ..... 4095
- Acordo de empresa entre a PROMETRO, SA e a APROFER - Associação Sindical dos Profissionais do Comando e Controlo Ferroviário ..... 4096

**Decisões arbitrais:**

...

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

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

- Federação Nacional de Ferroviários - FNF - Alteração .....	4133
- UGT - Beja, União Geral de Trabalhadores de Beja - Alteração .....	4141
- FNE - Federação Nacional da Educação - Alteração .....	4142
- Sindicato Nacional dos Massagistas de Recuperação e Cinesioterapeutas - SIMAC que passa a designar-se por Sindicato Nacional dos Massagistas de Recuperação, Cinesioterapeutas, Osteopatas, Terapeutas Manuais e pessoal auxiliar e administrativo - SIMAC - Alteração .....	4143

**II – Direção:**

- SNR - Sindicato Nacional dos Registos .....	4149
- UGT - Beja, União Geral de Trabalhadores de Beja .....	4150
- Sindicato Independente da Banca .....	4150

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

- ALIS - Associação Livre de Suinicultores que passa a denominar-se ALISP - Associação Livre dos Suinicultores Portugueses - Alteração .....	4151
- Associação Portuguesa de Suinicultores - APS - Cancelamento .....	4154
- Associação dos Comerciantes de Suínos - Cancelamento .....	4154
- NAT - Nova Associação de Transportadores - Cancelamento .....	4154

**II – Direção:**

- ALISP - Associação Livre dos Suinicultores Portugueses .....	4155
--	------

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

- Gaiurb - Urbanismo e Habitação, EM (Gaiurb, EM) - Constituição .....	4155
- Vimágua - Empresa de Água e Saneamento de Guimarães e Vizela, EIM, SA - Alteração .....	4164

**II – Eleições:**

...

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

**I – Convocatórias:**

- Roques Vale do Tejo - Comércio de Automóveis, SA .....	4171
- Roques - Comércio de Veículos, Equipamentos e Serviços, SA .....	4171

**II – Eleição de representantes:**

- Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Sintra (SMAS) .....	4171
--	------

**Conselhos de empresa europeus:**

...

**Informação sobre trabalho e emprego:**

**Empresas de trabalho temporário autorizadas:**

...

**Catálogo Nacional de Qualificações:**

Catálogo Nacional de Qualificações .....	4172
1. Integração de novas qualificações .....	4173

**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: [dsrscot@dgert.msess.pt](mailto:dsrscot@dgert.msess.pt)

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

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

**Nota:**

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

**SIGLAS**

- CC** - Contrato coletivo.
- AC** - Acordo coletivo.
- PCT** - Portaria de condições de trabalho.
- PE** - Portaria de extensão.
- CT** - Comissão técnica.
- DA** - Decisão arbitral.
- AE** - Acordo de empresa.

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

### **Azeites do Parral, L.<sup>da</sup> - Autorização de laboração contínua**

A empresa «Azeites do Parral, L.<sup>da</sup>», NIF 506731588, com sede em Parral, localidade de Barrada, freguesia de Santa Cruz, concelho de Santiago do Cacém, distrito de Setúbal, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, sito no lugar da sede, no âmbito da Campanha Agrícola da Azeitona 2014/2015, com início no mês de Novembro de 2014.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para a atividade agrícola, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 19, de 22 de Maio de 2010.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, porquanto se encontra inserida numa atividade de carácter sazonal e porque para obtenção de padrões de qualidade pretendidos para o produto final haver necessidade de adaptar os períodos de trabalho em função do aprovisionamento da matéria-prima. Abastecimento este que depende da capacidade e dimensão de vários produtores, não sendo possível proceder a qualquer estimativa. O objetivo principal será, por conseguinte, minimizar o tempo entre a receção da azeitona e a sua transformação em azeite. Por conseguinte, trata-se de situação que apenas será passível de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

Os profissionais envolvidos no regime de laboração requerido foram consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

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

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

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração requerido encontra-se acima expressa;

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

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

Nestes termos, e ao abrigo do disposto no número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa «Azeites do Parral, L.<sup>da</sup>» a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, localizado em Parral, localidade de Barrada, freguesia de Santa Cruz, concelho de Santiago do Cacém, distrito de Setúbal, no âmbito da Campanha Agrícola da Azeitona 2014/2015, com início no mês de Novembro de 2014.

21 de novembro de 2014 - O Secretário de Estado da Agricultura, *José Diogo Albuquerque* - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix Oliveira*.

### **ELAIA Lagar - Produção e Comercialização de Azeites, SA (Beja) - Autorização de laboração contínua**

A empresa «ELAIA Lagar - Produção e Comercialização de Azeites, SA», NIF 508819210, com sede na Rua António Loureiro Borges, n.º 2, 3.º, Edifício Arquiparque, Miraflores, 1495-131 Algés, freguesia do mesmo nome, concelho de Oeiras e distrito de Lisboa, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial localizado na Herdade do Marmelo, freguesia de Cavaleiros, concelho de Ferreira do Alentejo, distrito de Beja, no âmbito da Campanha Agrícola da Azeitona, no período compreendido entre Outubro de 2014 e Janeiro de 2015.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para a atividade agrícola, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 19, de 22 de Maio de 2010.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, porquanto, sendo a azeitona um produto altamente perecível, terá que ser colhido assim que se verifique a sua maturação sob pena de se deteriorar, perdendo o seu valor industrial. A rápida receção e tratamento da azeitona evitará, assim, que ocorram graves prejuízos económicos e financeiros, de consequências eventualmente irremediáveis, situação que apenas será passível de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

Os profissionais envolvidos no regime de laboração requerido foram consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

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

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

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração requerido encontra-se acima expressa;

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

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

Nestes termos, e ao abrigo do disposto no número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa «ELAIA Lagar - Produção e Comercialização de Azeites, SA» a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, localizado na Herdade do Marmelo, freguesia de Cavaleiros, concelho de Ferreira do Alentejo, distrito de Beja, no âmbito da Campanha Agrícola da Azeitona, no período compreendido entre Outubro de 2014 e Janeiro de 2015.

21 de novembro de 2014 - O Secretário de Estado da Agricultura, *José Diogo Albuquerque* - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix Oliveira*.

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **Aviso de projeto de portaria de extensão dos contratos coletivos entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços**

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo

516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º do e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão dos contratos coletivos entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*,

n.º 29, de 8 de agosto de 2014, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, cujo projeto e respetiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto.

Lisboa, 24 de novembro de 2014 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*.

### Nota justificativa

Os contratos coletivos entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2014, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores ao seu serviço que no território nacional se dediquem à atividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos e/ou veterinários, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das referidas convenções a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que no território nacional se dediquem à mesma atividade e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nelas previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes, observado o disposto nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2012, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea *ii)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, porquanto o número dos respetivos associados, diretamente ou através da estrutura representada, é constituído, em mais de 30 %, por micro, pequenas e médias empresas.

Não foi possível avaliar o impacto da extensão das tabelas salariais, em virtude de não haver correspondência entre as profissões atuais e as previstas nas convenções revistas.

Considerando a existência de regulamentação coletiva própria celebrada por outra associação de empregadores, a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, aplicável no mesmo setor de atividade e área geográfica, a presente extensão não abrange as relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na NORQUIFAR.

Considerando que os contratos coletivos concretizam

uma revisão global das convenções anteriores e regulam diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Tendo em consideração que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos procede-se, conjuntamente, à extensão.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Assim, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, nomeadamente o requisito previsto na subalínea *ii)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, promove-se a extensão dos contratos coletivos em causa.

### Projeto de portaria de extensão dos contratos coletivos entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes nos contratos coletivos entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2014, são estendidas no território do continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos e ou veterinários e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais neles previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes;

*b)* Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais neles previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos.

3- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a

normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária previstas nas convenções produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês da publicação da presente portaria.

### **Aviso de projeto de portaria de extensão do contrato coletivo entre a ANCIA - Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços**

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão do contrato coletivo entre a ANCIA - Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2014, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, cujo projeto e respetiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto.

Lisboa, 24 de novembro de 2014 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix Oliveira*.

#### **Nota justificativa**

O contrato coletivo entre a ANCIA - Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2014, abrange as relações de trabalho entre empregadores que, no território do continente, se dediquem à atividade de inspeção de veículos motorizados e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão da convenção a todas as empresas que, na área da sua aplicação, se dediquem à mesma atividade, não filiadas na associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas, não representados pela associação sindical outorgante, de acordo com as alíneas a) e b) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da*

*República*, 1.ª Série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2012, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea ii) da alínea c) do número 1 da RCM, porquanto o número dos respetivos associados, diretamente ou através da estrutura representada, é constituído, em mais de 30 %, por micro, pequenas e médias empresas.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2012, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão, inferiores às retribuições convencionadas, representa um acréscimo nominal na ordem dos 0,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

As retribuições dos grupos VII e VIII da tabela salarial prevista no anexo II da convenção são inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor. No entanto, a RMMG pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objeto de extensão para abranger situações em que a RMMG resultante da redução seja inferior àquelas.

Considerando que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do continente.

Assim, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, inscritos no número 1 da RCM, promove-se a extensão do contrato coletivo em causa.

### **Projeto de portaria de extensão do contrato coletivo entre a ANCIA - Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços**

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coleti-

vo entre a ANCIA - Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2014, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de inspeção de veículos motorizados e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nele previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

2- As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

3- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e as prestações de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês da publicação da presente portaria.

### **Aviso de projeto de portaria de extensão do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e outra e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e outro**

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e outra e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2014, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, cujo projeto e respetiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto.

Lisboa, 25 de novembro de 2014 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix Oliveira*.

#### **Nota justificativa**

O contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e outra e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2014, abrange as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem às atividades de segurança privada e de prevenção e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As associações outorgantes requereram a extensão do contrato coletivo no território nacional às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem às mesmas atividades e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes, de acordo com as alíneas a) e b) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2012, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea i) da alínea c) do número 1 da RCM, porquanto tem ao seu serviço 79 % dos trabalhadores do setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial em vigor. Segundo os Quadros de Pessoal de 2012 a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão, inferiores às retribuições convencionadas, representa um acréscimo nominal na ordem dos 4,7 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

Considerando que o número 2 da cláusula 2.ª da convenção determina que «As cláusulas 13.ª, 14.ª e 15.ª, bem como o anexo II do presente CCT apenas produzirão os seus efeitos a partir de 1 de janeiro de 2015, exceto se nessa data ainda não tiver entrado em vigor a portaria que proceda à extensão dos efeitos do mesmo a todo o setor da segurança, caso em que tais cláusulas e anexo só produzirão efeitos a partir da data da entrada em vigor da referida portaria.», assegura-se na extensão idêntica produção de efeitos.

Considerando ainda que o contrato coletivo concretiza uma revisão global da convenção anterior e regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos

respetivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do continente.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, nomeadamente o critério da representatividade previsto na subalínea *i*) da alínea *c*) do número 1 da RCM, promove-se a extensão do contrato coletivo em causa.

**Projeto de portaria de extensão do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e outra e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e outro**

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato cole-

tivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e outra e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2014, são estendidas no território do continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem às atividades de segurança privada e prevenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;

*b)* Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que prossigam a atividade referida na alínea anterior, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- As cláusulas 13.ª, 14.ª, 15.ª e a tabela salarial e prestações de conteúdo pecuniário previstas no anexo II, da convenção, produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2015.

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### Contrato coletivo entre a APS - Associação Portuguesa de Seguradores e o STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e outro - Alteração

O contrato coletivo de trabalho entre a APS - Associação Portuguesa de Seguradores e o STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 2, de 15 de janeiro de 2012, obriga as entidades representadas pela associação de empregadores outorgante, os trabalhadores vinculados por contrato de trabalho àquelas entidades representados pelos sindicatos outorgantes e, ainda, a associação de empregadores e as associações sindicais outorgantes bem como os respetivos trabalhadores vinculados por contrato de trabalho. O CCT acima referido aplica-se em todo o território nacional, abrangendo 68 empregadores e cerca de 10 000 trabalhadores da atividade seguradora.

As partes outorgantes do referido CCT procedem nele às alterações seguintes:

#### Artigo primeiro

São alterados a cláusula 41.<sup>a</sup> (prémio de permanência), o anexo II - B (subsídio de refeição) e o anexo V (plano individual de reforma) do CCT outorgado entre a APS - Associação Portuguesa de Seguradores e o STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 2, de 15 de janeiro de 2012, os quais ficam com a redação seguinte:

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### (Prémio de permanência)

- 1- .....
- 2- .....
- a) Não ter dado mais do que vinte faltas justificadas no conjunto dos cinco anos a que respeita a contagem para atribuição do prémio pecuniário;
  - b) .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....
- a) As justificadas, até quatro por ano;
  - b) .....
- 6- As faltas justificadas que decorram de internamento hospitalar, incluindo o dia anterior ao internamento e os trinta dias subsequentes à alta hospitalar, bem como as devidas a acidente de trabalho ao serviço da empresa, não são consideradas para efeitos do disposto nos anteriores números 2 e 5.

#### ANEXO II

##### (Tabela salarial e subsídio de refeição)

- A- .....
- B- Subsídio de refeição  
Subsídio diário de refeição (cláusula 35.<sup>a</sup>) - 9,75 €

#### ANEXO V

##### (Plano individual de reforma)

1- Tendo em conta o disposto na cláusula 49.<sup>a</sup>, o empregador efetuará anualmente contribuições para o plano individual de reforma (PIR), de valor correspondente às percentagens indicadas na tabela seguinte, aplicadas sobre o ordenado base anual do trabalhador:

Ano civil	Percentagem de contribuição para o PIR
2012	1
2013	2,25
2014	2,5
2015 e seguintes	3,25

- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....
- 6- .....
- 7- .....
- 8- .....
- 9- .....
- 10- .....

#### Artigo segundo

São aditadas ao CCT referido no artigo anterior as cláusulas 47.<sup>a</sup>-A e 58.<sup>a</sup>-A, com a redação seguinte:

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>-A

##### (Apoio escolar)

1- Os trabalhadores com filhos a cargo, em idade escolar obrigatória, inscritos em estabelecimentos de ensino básico ou secundário, têm direito a uma comparticipação nas despesas escolares, correspondente a metade do valor despendido com a aquisição dos manuais escolares adotados pelo agrupamento escolar ou pela escola onde os filhos estiverem matriculados.

2- A comparticipação referida no número anterior terá como valor máximo o equivalente a 1/3 do IAS (Índice de Apoios Sociais) por cada educando, e a sua atribuição depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos respeitantes ao trabalhador:

a) Tenha obtido informação positiva na avaliação de desempenho profissional referente ao ano anterior ao da solicitação da comparticipação;

b) Não tenha sido punido disciplinarmente nos últimos doze meses, nem contra ele esteja pendente ação disciplinar que venha a ser julgada procedente.

3- Com o pedido de pagamento da comparticipação, o trabalhador deve entregar o original do comprovativo de aquisição dos manuais escolares, emitido há menos de dois meses, e fazer prova da matrícula do educando em estabelecimento de ensino da rede escolar autorizada pelo ministério competente, bem como da lista dos manuais escolares adotados para o ano a que respeita a matrícula.

4- O empregador pode optar por pagar a comparticipação para apoio escolar através da atribuição de «vale social de educação», ou outra modalidade com fim idêntico, cujo valor não seja inferior ao apoio a que o trabalhador tem direito nos termos desta cláusula.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>-A

##### (Contribuição extraordinária para o PIR - Norma transitória)

1- O empregador fará uma contribuição extraordinária para o plano individual de reforma dos trabalhadores, de valor correspondente a 1,25 % do respetivo ordenado base anual auferido no período de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2014, que reúnam cumulativamente as condições seguintes:

a) Tenham sido admitidos na empresa em data anterior a 31/12/2012 e prestem efetivamente trabalho na mesma desde, pelo menos, aquela data, na modalidade de contrato de trabalho sem termo;

b) Tenham obtido informação positiva na avaliação de desempenho profissional realizada em 2014;

c) Os respetivos contratos de trabalho estejam em vigor em 31/12/2014.

2- A contribuição para o PIR prevista no número anterior tem carácter extraordinário, sendo efetuada uma única vez, até 31 de janeiro de 2015, é autónoma e é acumulável com as contribuições anuais que resultam do disposto na cláusula 49.<sup>a</sup> e anexo V do CCT.

#### Artigo terceiro

1- A cláusula 58.<sup>a</sup>-A entra em vigor na data da publicação da presente alteração no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- As restantes alterações efetuadas no CCT entram em vigor no dia 1 de janeiro de 2015.

Lisboa, 21 de novembro de 2014.

APS - Associação Portuguesa de Seguradores, representada por:

*Pedro Rogério de Azevedo Seixas Vale*, presidente.

*Alexandra Cristina Sartoris Rebelo Queiroz*, diretora geral.

STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora, representado por:

*Carlos Alberto Marques*, presidente da direção.

*José Luis Coelho Pais*, 1.º vice-presidente da direção.

*Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha*, vogal da direção.

SISEP - Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal, representado por:

*António Carlos Videira dos Santos*, presidente da direção.

*Jorge Carlos da Conceição Cordeiro*, vogal da direção.

Depositado em 26 de novembro de 2014, a fl. 164 do livro n.º 11, com o n.º 160/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

## Acordo de empresa entre a PROMETRO, SA e a APROFER - Associação Sindical dos Profissionais do Comando e Controlo Ferroviário

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### Âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se na área geográfica correspondente aos municípios que integram a área metropolitana do Porto, no sector do metro ligeiro, e obriga por um lado, a PROMETRO, SA, adiante designada por PROMETRO, empregadora ou empresa, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pela APROFER - Associação Sindical dos Profissionais de Comando e Controlo Ferroviário, adiante designado por sindicato.

2- O presente AE abrange cerca de 30 trabalhadores.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### Área

O presente AE aplica-se na área geográfica correspondente aos municípios que integram a área metropolitana do Porto.

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

###### Vigência e revisão

1- O presente AE é publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* e entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.

2- O presente AE vigora por um período inicial de 12 meses e renova-se por iguais e sucessivos períodos, salvo se denunciado por qualquer uma das partes outorgantes nos termos da lei e da cláusula seguinte, não podendo, no entanto,

em caso algum, a sua vigência prolongar-se para além da data de termo efectivo da actual subconcessão do sistema de metro ligeiro da área metropolitana do Porto à empresa, o que se prevê que venha a ocorrer em 31 de Dezembro de 2014.

3- Caso a empresa, após a data de termo da actual subconcessão e a realização de novo concurso público, continue a realizar a operação do sistema de metro ligeiro da área metropolitana do Porto, o AE continua a renovar-se, automática e sucessivamente, por períodos de 12 meses, até ao termo da subconcessão, salvo se alguma das partes o denunciar, nos termos da lei ou do disposto na cláusula seguinte.

4- A tabela de remunerações base mínimas e as cláusulas de expressão pecuniárias têm um período de vigência de 12 meses e produzem efeitos a partir do dia 1 de Abril de cada ano, salvo acordo das partes em sentido diverso.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Denúncia

1- O presente AE pode ser denunciado, por qualquer uma das partes outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra, desde que seja acompanhada de uma proposta negocial global.

2- A denúncia deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, dois meses, relativamente ao termo do prazo de vigência inicial do AE ou de cada uma das suas eventuais renovações.

3- As partes devem diligenciar para que as negociações se iniciem e concluam de forma célere.

## CAPÍTULO II

### Admissão, categorias profissionais, quadro de pessoal, acesso e local de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Admissão e aprendizagem

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Admissão

1- A idade mínima para admissão de trabalhadores abrangidos por este AE é a prevista na lei.

2- As habilitações literárias mínimas para admissão dos trabalhadores obrigados pelo presente AE são as previstas na lei.

3- Constituem requisitos específicos de admissão:

a) ter o trabalhador titular capacidade física e de saúde para o desempenho das funções;

b) ter o trabalhador titular aptidão para o desempenho das funções.

4- Os candidatos antes de serem admitidos devem realizar exames médicos.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Preenchimento do posto de trabalho

1- O preenchimento de postos de trabalho faz-se, preferencialmente, por recurso aos trabalhadores do quadro da empresa.

2- Os trabalhadores podem ser dispensados das habilitações requeridas para o exercício de um posto de trabalho, desde que frequentem com aproveitamento acção de formação ou provas profissionais adequadas.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Documentos a entregar ao trabalhador

1- Por ocasião da admissão, a empresa deve informar o trabalhador, em documento escrito, com indicação da designação da categoria profissional, a retribuição, o local de trabalho, o período normal trabalho, o horário de trabalho, a descrição das funções e as demais condições relevantes.

2- No momento de cessação do contrato de trabalho, a empresa deve entregar ao trabalhador o certificado de trabalho com os dados por aquele requerido.

## SECÇÃO II

### Categorias profissionais

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE são classificados de harmonia com as funções efectivamente exercidas, nos termos do anexo I ao presente AE.

2- A promoção dos trabalhadores é feita pela empresa de acordo com o regulamento de carreiras e de avaliação de desempenho, constante do anexo II ao presente AE.

3- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade objecto do contrato de trabalho.

4- Na actividade contratada compreendem-se as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

5- Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as funções compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

## SECÇÃO III

### Período experimental

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Período experimental

Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação e para os que desempenhem funções de confiança, onde se incluem, designadamente, as categorias profissionais de reguladores e adjunto do responsável do PCC.

### CAPÍTULO III

#### Garantias, direitos e deveres das partes

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

###### Garantias do trabalhador

1- Sem prejuízo de outras situações, é proibido à empregadora:

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

b) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;

c) Diminuir a retribuição ao trabalhador, salvo nos termos da lei;

d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos termos da lei;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir ou a utilizar serviços da empregadora ou por pessoa por ela indicada;

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

g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de o prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

2- A prática pela empregadora de qualquer acto contrário ao disposto no número anterior considera-se violação do contrato.

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### Deveres da empregadora

A empregadora deve:

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

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

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

d) Contribuir para a elevação do nível de produção do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada;

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

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

g) Prevenir riscos de doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo

indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

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

i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

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

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### Deveres do trabalhador

Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

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

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, respeitando o respectivo horário de trabalho;

c) Realizar a sua função com zelo e diligência;

d) Cumprir as ordens e instruções da empregadora em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

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

f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empregadora;

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

h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

i) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pela empregadora.

### CAPÍTULO IV

#### Formação profissional

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### Princípios gerais

1- A empregadora deve facilitar a formação e o aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, bem como promover acções de reconversão e reciclagem.

2- A empregadora deve garantir um número mínimo de 35 horas anuais de formação a cada trabalhador.

3- A empregadora deve elaborar planos de formação anuais ou plurianuais.

4- Na realização de acções de formação e aperfeiçoamento profissional deve encontrar-se o necessário equilíbrio entre estas e o bom funcionamento dos serviços da empresa.

5- A formação certificada a que se refere o número 2 pode ser realizada quer através de acções desenvolvidas pela empregadora, quer através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador.

6- Por efeito de formação profissional promovida pela empregadora ou com interesse por esta reconhecido, os trabalhadores não podem ser privados ou diminuídos nos seus direitos e regalias.

7- A empresa deve submeter o plano anual ou plurianual a parecer prévio da comissão de trabalhadores e dos delegados sindicais.

## CAPÍTULO V

### Poder disciplinar

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1- A empregadora tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontre ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2- O poder disciplinar tanto pode ser exercido directamente pela empregadora como pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

O poder disciplinar é exercido por escrito pela empregadora, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores, pela aplicação das seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanções pecuniárias;
- d) Perda do direito a férias;
- e) Suspensão do trabalhador com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento por justa causa.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Procedimento

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

2- Sem prejuízo do correspondente direito de acção judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a sanção ou, sempre que existam, recorrer a mecanismos de composição de conflitos.

3- Iniciado o procedimento disciplinar, pode a empregadora suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Exercício da acção disciplinar

1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a empregadora, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

2- A infracção disciplinar prescreve decorrido um ano após a prática da infracção ou do prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

3- O procedimento disciplinar deve ser conduzido de forma diligente, devendo, em regra, ser concluído no prazo de 120 dias contados da recepção da notificação da nota de culpa, ressalvadas situações devidamente justificadas pela empregadora ou pelo instrutor nomeado.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Aplicação da sanção

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

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Anulação das sanções disciplinares

Não pode aplicar-se ao mesmo tempo e ao mesmo trabalhador mais do que uma pena disciplinar por cada infracção ou pelas infracções acumuladas que sejam apreciadas num processo só.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Resposta à nota de culpa e instrução

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

2- Concluídas as diligências probatórias ou, não existindo, após a recepção da nota de culpa, o processo iniciado com vista ao despedimento é apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores, bem como ao sindicato tratando-se de representante sindical, a qual pode, no prazo de 10 dias úteis, juntar ao processo parecer fundamentado.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Decisão

1- Decorrido o prazo previsto no número 2 da cláusula anterior, a empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2- A decisão deve ser fundamentada e deve ser comunicada à comissão de trabalhadores e, tratando-se de representante sindical, ao sindicato.

## CAPÍTULO VI

### Período normal de trabalho e horário de trabalho

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

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

2- Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, podendo ser praticadas as seguintes modalidades:

- horários fixos;
- horários por turnos;
- horários por escalas.

3- Por semana de trabalho entende-se o período de sete dias consecutivos, com início às 0h00 de domingo e termo às 24h00 de sábado.

4- Os trabalhadores que transitarem de serviço ou sector devem praticar a modalidade de horário do serviço ou sector para onde forem transferidos.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Horários fixos

Na modalidade de horários fixos, a duração do trabalho é de 40 horas semanais, com o limite máximo de oito horas diárias.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Horários por turnos

1- Considera-se horário por turnos aquele que é prestado em rotação contínua ou descontínua, com a duração de 40 horas semanais, com o limite máximo de oito horas diárias.

2- Este tipo de horário pode aplicar-se ao pessoal das direcções técnicas e de operação.

3- Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno é efectuada periodicamente, após o dia de descanso semanal.

4- Os horários de trabalho por turnos devem ser afixados ou comunicados com a antecedência mínima de 10 dias, ressalvadas situações excepcionais que impossibilitem o cumprimento desse prazo.

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

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

7- O período normal de trabalho diário pode ter o seu termo no dia seguinte ao do seu início.

8- Sempre que haja alterações de turnos, a empresa deve informar disso atempadamente o trabalhador, dando cumprimento às disposições legais sobre a matéria.

9- A empregadora quando organize um regime de trabalho por turnos deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Horários por escala

1- Entende-se por escalas de serviço o horário em que, respeitando a duração máxima diária e a média semanal no período de referência, as horas de início e de termo da prestação laboral podem variar de dia para dia.

2- Este regime de horário é praticado, nomeadamente, pelos trabalhadores afectos à operação e à direcção técnica.

3- A empresa deve comunicar semanalmente ao trabalhador a escala de serviço para a semana seguinte, procedendo à sua afixação nos locais para tal reservados.

4- Se, por situações excepcionais, a escala de serviço não for afixada pela empresa com a antecedência prevista no número anterior, o trabalhador, imediatamente antes de terminar a sua última jornada de trabalho previamente escalada, deve inteirar-se se, entretanto, lhe foi afixada a escala de serviço. Caso a escala de serviço continue a não estar afixada, deve o trabalhador contactar o responsável operacional, que lhe atribui um serviço e lhe indica o respectivo local e hora de início e fim de jornada de trabalho. No momento de início da jornada de trabalho nesse serviço, o trabalhador deve consultar a escala afixada e cumprir o horário previsto na folha de serviço.

5- Na escala de serviço deve estar indicado o local e hora de início e de fim de cada período de trabalho diário.

6- O período normal de trabalho diário pode ter o seu termo no dia seguinte ao do seu início.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Adaptabilidade e gestão de organização de tempos de trabalho

1- O período normal de trabalho dos trabalhadores com horário em regime de turnos ou de escala é, em termos médios, de quarenta horas por semana, distribuídas, em cada semana, até um limite máximo de cinco jornadas de trabalho.

2- O período de referência é de 12 semanas.

3- Em cada semana, os trabalhadores podem trabalhar até 43 horas, com jornadas diárias com uma duração mínima de seis horas e uma duração máxima de nove horas.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Tempo de trabalho efectivo

1- Para a execução, designadamente, das tarefas de recepção, entrega de material, activação ou desactivação da cabina, as escalas de serviço devem prever os seguintes períodos, os quais são considerados tempos de trabalho efectivo, sempre que o início ou fim de um serviço seja coincidente com, respectivamente, o início ou fim de um serviço de viatura:

a) Parque de material e oficina em Guifões (PMO)

i) apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos duplos - 28 minutos;

ii) apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos simples - 23 minutos;

iii) finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos duplos - 10 minutos;

iv) finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos simples - 10 minutos.

*b)* Pólo universitário

*i)* apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos duplos - 28 minutos;

*ii)* apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos simples - 23 minutos;

*iii)* finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos duplos - 8 minutos;

*iv)* finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos simples - 8 minutos.

*c)* Póvoa do Varzim, Bonjoia

*i)* apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos duplos - 25 minutos;

*ii)* apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos simples - 20 minutos;

*iii)* finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos duplos - 5 minutos;

*iv)* finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos simples - 5 minutos.

*d)* Ismai, Fânzares

*i)* apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos duplos - 31 minutos;

*ii)* apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos simples - 26 minutos;

*iii)* finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos duplos - 11 minutos;

*iv)* finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos simples - 11 minutos.

2- Para além dos períodos referidos no número 1, são ainda observados os seguintes períodos, os quais são considerados tempos de trabalho efectivos:

*a)* Tomada de serviço em linha - 3 minutos;

*b)* Tempo de deslocação do PMO para a Senhora da Hora e da Senhora de Hora para o PMO (em viatura automóvel, incluindo estacionamento) - 16 minutos.

3- Caso venham a ser criados novos locais para início ou fim do serviço, devem ser definidos os períodos mínimos a incluir nas escalas, os quais devem ser considerados tempos de trabalho efectivo.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Reserva**

1- Reserva é a situação em que o trabalhador permanece obrigatoriamente no local de trabalho, sem serviços previamente definidos para o respectivo período normal de trabalho diário.

2- Considera-se como tempo de trabalho efectivo o tempo em que os trabalhadores permaneçam na situação de reserva.

Cláusula 28.<sup>a</sup>-A

**Trabalho em regime de prevenção domiciliária**

1- O trabalho em regime de prevenção domiciliária consiste na disponibilidade do trabalhador para acorrer ao seu local de trabalho em tempo útil, em caso de necessidade, fora do horário de trabalho a que está adstrito.

2- A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador na sua residência ou em local de fácil acesso e contacto, que permita a sua convocação e comparência no local

de trabalho no prazo máximo de 30 minutos.

3- O trabalho em regime de prevenção domiciliária inicia-se, nos dias úteis, às 20 horas terminando às oito horas do dia seguinte. Aos fins de semana, o trabalho em regime de prevenção domiciliária inicia-se às 20 horas de sexta-feira, terminando às oito horas da segunda-feira seguinte.

4- Quando um trabalhador em situação de trabalho em regime de prevenção domiciliária for convocado para prestar serviço, o trabalho efectuado será considerado como trabalho suplementar e remunerado de acordo com as disposições do presente AE, substituindo correspondentemente o subsídio de prevenção domiciliária equivalente às horas de trabalho efectivo prestado.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Trabalho nocturno**

Considera-se, trabalho nocturno, o prestado entre as 20 horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Organização do horário de trabalho**

1- Na organização do horário de trabalho a empresa deve assegurar:

*a)* que entre o fim de um período diário de trabalho e o início do seguinte haja, em regra, um descanso diário de 12 horas, com excepção dos intervalos entre jornadas de ou para dias de operações especiais, em que o referido descanso diário pode ser reduzido para 11 horas, devendo neste último caso a empresa, no escalonamento dos trabalhadores, ter, nomeadamente, em consideração a área de residência do trabalhador;

*b)* que o período de trabalho tenha um intervalo mínimo de 45 minutos e máximo de uma hora e 30 minutos ao fim de, no máximo, cinco horas consecutivas, sem prejuízo do disposto no número dois da presente cláusula;

*c)* que, sempre que ocorra um período de reserva de pelo menos uma hora (com a consequente compensação efectiva de trabalho) na jornada diária de trabalho, junto do intervalo de descanso, seja salvaguardado um período mínimo de uma hora para esse intervalo de descanso;

*d)* que entre o início do gozo dos dias de descanso semanal e o início de nova jornada de trabalho medeie um período mínimo de dois dias de descanso, acrescido de oito horas, gozadas de forma seguida ou repartida, antes ou depois daqueles dias; ou de um dia de descanso acrescido de 11 horas, gozadas de forma seguida ou repartida, antes ou depois daquele dia;

*e)* que o início e termo de cada jornada diária de trabalho ocorra, em regra, no mesmo local, devendo, sempre que tal não suceda, a empresa assegurar um meio de transporte para o trabalhador regressar ao local em que iniciou a sua jornada.

2- A empresa, sempre que tal se justifique, pode instituir regimes de jornada diária contínua, com o limite máximo de seis horas consecutivas de trabalho.

3- Sempre que uma jornada contínua compreenda o período das 13 às 14 horas ou o período das 20 às 21 horas, deve ser assegurado ao trabalhador uma pausa com uma duração

de 20 minutos, incluída no tempo de trabalho.

4- A empresa, sempre que tal se justifique, pode instituir, relativamente aos trabalhadores que exerçam funções de regulação, regimes de jornada diária contínua, com exclusão de intervalo de descanso ou com inclusão de intervalo de descanso ajustável em função das necessidades de serviço, mas durante o qual o trabalhador deverá permanecer no espaço de trabalho e apto a ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade.

5- Para os efeitos previstos na alínea a) do número um da presente cláusula, dias de operações especiais serão aqueles em que a empresa presta serviços irregulares decorrentes de necessidades acrescidas ou atípicas de trabalho em virtude de, nomeadamente, eventos culturais, sociais, desportivos ou outros.

## CAPÍTULO VII

### Descanso semanal

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1- Os trabalhadores da área administrativa sem contacto com o público e/ou que não realizem funções compreendidas no regime da mobilidade têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar, correspondentes, respectivamente, em cada semana de trabalho, ao domingo e ao sábado.

2- Os demais trabalhadores com horários organizados nas modalidades de horários por turnos e por escalas têm igualmente direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um descanso semanal complementar de acordo com os horários de turnos e nas escalas de serviço respectivas.

3- Em cada semana, o primeiro dia de descanso é considerado como dia de descanso semanal obrigatório e o segundo dia como dia de descanso complementar.

4- Para os trabalhadores em regime de escalas de serviço e turnos, os dias de descanso semanal complementar e obrigatório devem coincidir com o sábado e o domingo pelo menos uma vez de oito em oito semanas.

5- Os dias de descanso fixados nos horários e nas escalas de serviço podem, por acordo entre empresa e trabalhador, ser alterados.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Gozo dos dias de descanso semanal dos trabalhadores com modalidade de horário por turnos e por escalas

1- O gozo dos dias de descanso semanal pode ter lugar de forma contínua ou descontínua.

2- Os dias de descanso semanal acordados podem ser objecto de alteração, sempre que se mostre necessário, com o acordo do trabalhador.

3- Após o gozo dos dias de descanso semanal, os trabalhadores devem, em regra, iniciar a nova jornada de trabalho após as 5h00, mas podendo, sempre que necessário, iniciá-la após as 0h00.

4- Sempre que, para garantir a continuidade de serviços, seja necessário solicitar a prestação de trabalho em dia de descanso interpolado, este dia de descanso deve ser alterado para coincidir com o dia imediatamente anterior ou subsequente ao dia inicialmente previsto ou ao outro dia de descanso, salvo acordo com o trabalhador que fixe o seu gozo em qualquer outra data, desde que não implique a prestação consecutiva de trabalho por período superior a dez dias consecutivos.

## CAPÍTULO VIII

### Trabalho suplementar

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Noção de trabalho suplementar

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

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

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Obrigatoriedade

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Condições da prestação de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

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

3- As necessidades acrescidas de trabalho decorrentes de eventos culturais, sociais, desportivos ou outros, constituem motivo válido de recurso a trabalho suplementar.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Limites da duração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar previsto no número 1 da cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) 200 horas por ano;
- b) 2 horas por dia normal de trabalho;
- c) um número de horas igual ao período normal de traba-

lho diário nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**Descanso compensatório**

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, dia de descanso semanal complementar e em dia feriado (no caso de ser trabalho suplementar) confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

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

3- Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pela empregadora.

5- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, o descanso compensatório pode ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100 %.

CAPÍTULO IX

**Feriados, férias e faltas**

SECÇÃO I

**Feriados**

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**Feriados**

1- São feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

São João, por troca com o feriado municipal do concelho onde se encontre situado o estabelecimento.

2- A empresa pode, mediante prévio acordo com os trabalhadores, substituir o gozo do feriado municipal por um qualquer outro dia, nomeadamente por dia que coincida com o dia anterior ou posterior a um período de férias.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Gozo de feriados e dias festivos**

Para os trabalhadores que exerçam, normalmente, a sua actividade em dias feriados e noutros dias festivos, deve ser garantido o respectivo gozo de forma rotativa, nos mesmos termos dos constantes da cláusula 43.<sup>a</sup>

SECÇÃO II

**Férias**

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**Férias e aquisição do direito a férias**

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

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

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

4- Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Duração do período de férias**

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis, sendo um deles, por opção do trabalhador, o dia do respectivo aniversário.

2- O período anual das férias pode ser aumentado no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Quatro dias adicionais de férias, até uma falta justificada ou dois meios dias;
- b) Dois dias adicionais de férias, até três faltas justificadas ou seis meios dias.

3- Sempre que o número de faltas justificadas seja superior a três dias completos ou seis meios dias, não haverá lugar a qualquer aumento do período de férias.

4- O eventual aumento do período de férias nos termos da presente disposição não determina qualquer incremento do montante do subsídio de férias.

5- Anualmente, a empresa e o trabalhador poderão acordar na substituição, total ou parcial, do gozo dos dias adicionais de férias pelo pagamento da respectiva retribuição, o que deverá acontecer até 31 de Outubro do ano respectivo.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses**

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

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

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

Cláusula 43.ª

**Marcação do período das férias**

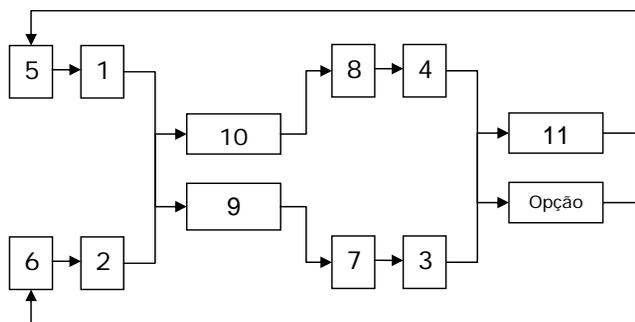
1- Em cada ano, a empresa organizará o plano de férias que garanta a todos os trabalhadores o gozo de 15 dias de calendário seguidos, com o mínimo de 10 dias úteis, no período compreendido entre o dia 16 de Maio e o dia 30 de Setembro de cada ano, acrescido de uma semana, nos termos do número 12.

2- O plano de férias é constituído por onze turnos fixos e uma opção obrigatoriamente interligadas aos anteriores e obedecendo à mesma lógica destes.

3- Em termos de plano, cada um dos turnos ou opção terá início no dia 1 ou 16 de cada mês, sem prejuízo da empresa poder ajustar a data de início destes aos descansos do trabalhador.

4- Na data de admissão de um trabalhador é feita a sua afetação a um destes períodos de férias com base nas disponibilidades existentes nos turnos fixos ou opção.

5- A afetação existente à data da implementação do plano de férias deve assegurar a progressão entre a rotação anterior, seja a de 8 turnos e das 4 opções, e a nova rotação agora implementada com os 11 turnos e a uma opção a qual será feita de acordo com as seguintes sequências:



A transição entre sequências faz-se obrigatoriamente através da rotação do gráfico. Qualquer permuta entre colaboradores deverá ser evidenciada por meio de acordo voluntário entre aqueles e desde que este acordo não traga prejuízo para a empresa.

6- Os turnos de férias e as opções são numerados sequencialmente e o seu início obedece às seguintes datas referências, sem prejuízo do ajustamento do mesmo nos termos da previsão consagrada no número 3.

**Turnos fixos**

Turno	Início	Turno	Início
1	1/6 a 15/6	5	1/8 a 15/8
2	16/6 a 30/6	6	16/8 a 31/8
3	1/7 a 15/7	7	1/9 a 15/9

4	16/7 a 30/7	8	16/9 a 30/9
9	Variável - conforme data da festividade da Páscoa	10	50 % - 1/8 a 15/8 50 % - 16/8 a 31/8
		11	16/12 a 31/12 (Natal)

**Opção**

Opção	Início	Opção	Início
1	16/5 a 31/5		

7- A todos os trabalhadores da mesma categoria, sem exceção, deve ser atribuído um turno ou uma opção dentro do plano de férias.

8- O número total de trabalhadores por cada turno, corresponde à divisão do número total de trabalhadores com a mesma categoria profissional pelo número de turnos fixos e opções definidos (11).

9- Se o trabalhador desejar gozar férias fora do período abrangido pelo plano, fica sujeito à disponibilidade para o período pretendido ou por meio de permuta. Neste caso, o retorno deve fazer-se para o turno que lhe corresponderia caso este não tivesse saído da sequência.

10- Quando um dos lugares de um determinado turno fique livre como resultado do pedido de um trabalhador para gozar as férias fora do mesmo, de acordo com o previsto no número 9, o mesmo pode ser atribuído a um trabalhador que, no ano de referência, esteja na opção 1 prevista para a transição entre sequências, desde que este mostre interesse.

11- Este regulamento é aplicável às funções com 12 ou mais trabalhadores devendo ser adaptado para as restantes funções, em conformidade com o número de trabalhadores e mediante a supressão progressiva dos seguintes pares de períodos: opção 1, turnos fixos 1 e 2 e turnos fixos 7, 8, 9, 10 e 11.

12- Na segunda semana de Maio, na segunda quinzena de Julho e no período compreendido entre 1 de Outubro e 15 de Dezembro de cada ano civil, e salvo acordo entre a empresa e o trabalhador em sentido diverso, será fixada uma semana de férias conforme quadro seguinte:

**Turnos fixos**

Turno	Início	Turno	Início
1	1.ª semana Outubro	7	3.ª semana Novembro

2	2.ª semana Outubro	8	4.ª semana Novembro
3	3.ª semana Outubro	9	1.ª semana Dezembro
4	4.ª semana Outubro	10	2.ª semana Dezembro
5	1.ª semana Novembro	11	2.ª semana Maio
6	2.ª semana Novembro		

### Opção

Opção	Início	Opção	Início
1	50 % - 3.ª semana Julho + 50 % - 4.ª semana Julho		

13- Sempre que o trabalhador, por aplicação do regime previsto na presente cláusula, gozar no período de 1 de Janeiro a 31 de Março de cada ano civil um período mínimo de cinco dias úteis de férias, pode solicitar nessa altura o pagamento da totalidade do subsídio de férias referente ao trabalho prestado no ano anterior.

14- Sempre que o trabalhador não beneficie da atribuição do subsídio de férias até 30 de Setembro de cada ano, em virtude do gozo das respectivas férias estar marcado para período posterior, poderá solicitar à empregadora o seu pagamento integral a partir dessa data.

### Cláusula 44.ª

#### Doença no período de férias

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

2- Cabe à empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decorrer em qualquer período.

3- A prova de doença deve ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

4- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico designado pela segurança social, mediante

requerimento da empregadora; se tal não acontecer, no prazo de 24 horas, cabe à empregadora fazê-lo, desde que o médico que designe não tenha tido com a mesma qualquer vínculo contratual anterior.

### Cláusula 45.ª

#### Violação do direito a férias

Caso a empregadora obste culposamente ao gozo das férias, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, devendo as mesmas ser, obrigatoriamente, gozadas no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

### SECÇÃO III

#### Faltas

### Cláusula 46.ª

#### Noção de faltas

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

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

3- Caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

### Cláusula 47.ª

#### Tipos de faltas

As faltas podem ser justificadas ou injustificadas, nos casos e termos definidos na lei.

### Cláusula 48.ª

#### Efeitos das faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei.

### CAPÍTULO X

#### Retribuição

### Cláusula 49.ª

#### Retribuição

1- Considera-se retribuição a prestação que nos termos deste AE, do contrato individual, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito, como contrapartida do seu trabalho. A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directamente, em dinheiro ou em espécie.

2- Não se considera retribuição, designadamente, o traba-

lho prestado em descanso semanal, feriado ou trabalho suplementar, ajudas de custo e subsídio de alimentação até ao montante que estiver fixado para a Administração Pública.

3- O valor da retribuição horária é calculado da seguinte forma:

$$\text{Valor} = \frac{\text{RM} * 12}{52 * \text{N}}$$

Sendo:

RM igual à retribuição base e diuturnidades e

N igual ao período normal semanal de trabalho

4- Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, conforme o seu nível profissional, às retribuições mínimas estabelecidas no anexo III ao presente AE.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade na empresa, com um limite máximo de seis diuturnidades.

2- Cada diuturnidade é devida a partir do mês subsequente àquele em que se complete cada grupo de cinco anos de antiguidade.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 8,00 € por cada dia efectivo de trabalho.

2- As ausências superiores a duas horas implicam a perda do direito ao subsídio de alimentação.

3- A empresa pode optar por efectuar o pagamento do subsídio de refeição em numerário ou através de vales refeição ou de cartão bancário que os substitua.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Subsídio de regulação

1- A todos os trabalhadores que prestem trabalho em regime de horário variável irregular ou em regime de horário variável regular é atribuído um subsídio de regulação mensal.

2- A determinação do subsídio de regulação tem em consideração a assiduidade diária do trabalhador, bem como o seu nível de desempenho.

3- As regras de atribuição e cálculo do subsídio de regulação estão definidas no respectivo regulamento constante do anexo IV ao presente AE.

4- O subsídio de regulação será pago com a retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de prevenção domiciliária

Os trabalhadores que exerçam as suas funções em regime de prevenção domiciliária têm direito, por cada hora nessa qualidade, ao pagamento de um subsídio de valor equivalente a 12,5 % do valor da hora normal.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia útil deve ser remunerado com os seguintes acréscimos:

a) 1.<sup>a</sup> hora - 50 %;

b) 2.<sup>a</sup> hora e seguintes - 75 %.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório e complementar deve ser remunerado com o acréscimo de 150 %.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1- O trabalho nocturno deve ser pago com um acréscimo de 25 %.

2- Se além de nocturno o trabalho for suplementar, devem acumular-se os respectivos acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dia feriado

O trabalho prestado em dia feriado deve ser remunerado da seguinte forma:

a) trabalhador escalado para trabalhar em dia feriado - acréscimo de 100 %;

b) trabalhador que presta trabalho suplementar em dia feriado - acréscimo de 150 %.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Prémio de avaliação e desempenho

A atribuição do prémio de avaliação de desempenho é definida nos termos do regulamento de carreiras e de avaliação de desempenho constante do anexo II ao presente AE.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Até o dia 30 de Novembro de cada ano a empresa deve pagar o subsídio de Natal a todos os trabalhadores no valor da retribuição mensal.

2- No ano de admissão, suspensão e cessação do contrato o valor referido no número anterior é proporcional ao tempo trabalhado.

## CAPÍTULO XI

### Cessação do contrato de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Causas de cessação e justa causa

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Causas da cessação

O contrato de trabalho cessa, para além das demais formas previstas na lei, por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Justa causa para a empregadora**

Constituem motivo de despedimento por parte da empregadora os comportamentos do trabalhador que, nos termos da lei, integrem o conceito de justa causa de despedimento.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Justa causa para o trabalhador**

Constituem motivo de resolução do contrato pelo trabalhador os comportamentos da empregadora que, nos termos da lei, integrem justa causa de resolução.

CAPÍTULO XII

**Do exercício da actividade sindical na empresa**

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Exercício do direito sindical**

- 1- Os trabalhadores têm direito a inscrever-se no sindicato.
- 2- Os trabalhadores e o sindicato têm direito a desenvolver actividade sindical na empresa, nomeadamente, através de delegados sindicais, de comissões sindicais e de comissões intersindicais.
- 3- À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos representantes dos trabalhadores ao seu serviço, não podendo, nomeadamente, recusar-se a dispensá-los sempre que o sindicato o solicite com a antecedência prevista na lei.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Reunião dos trabalhadores na empresa**

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, mediante convocação por um terço ou cinquenta dos trabalhadores da empresa ou pela comissão sindical:

- a) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou da prestação de trabalho suplementar;
- b) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

2- Os membros dos corpos gerentes do sindicato, que não trabalham na empresa, podem, quando devidamente credenciados, participar nas reuniões mediante comunicação escrita dirigida pelo sindicato à empresa com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**Cedência de instalações**

A empresa deve pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Informação sindical**

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

2- Os delegados sindicais têm direito a circular livremente nas instalações da empresa onde os demais trabalhadores exerçam as suas funções, sem prejuízo do normal funcionamento da empresa.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**Comunicação à empresa**

1- A direcção do sindicato deve comunicar por escrito à empregadora a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte da comissão sindical ou intersindical.

2- O mesmo procedimento deve ser observado no caso de substituição ou cessação das funções.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**Reuniões da comissão sindical com a empresa**

1- Os delegados sindicais reúnem com a empresa sempre que as partes o considerarem conveniente e justificado.

2- Estas reuniões têm, normalmente, lugar durante as horas de serviço, sem que tal implique perda de retribuição, sendo o respectivo tempo deduzido ao crédito de horas; em caso de impossibilidade, poderão as reuniões ter lugar fora das horas de serviços.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Constituição das comissões sindicais**

- 1- Na empresa existem delegados sindicais.
- 2- A comissão sindical é constituída pelos delegados sindicais.
- 3- O número máximo de delegados sindicais que beneficiam de crédito de horas é determinado da forma seguinte:
  - a) empresa com 50 ou menos de 50 trabalhadores sindicalizados no respectivo sindicato - máximo de um delegado;
  - b) Empresa com mais de 50 trabalhadores e até 100 trabalhadores sindicalizados no respectivo sindicato - máximo de dois delegados;

c) Empresa com mais de 100 trabalhadores e até 175 trabalhadores sindicalizados no respectivo sindicato - máximo de três delegados;

d) Empresa com mais de 175 trabalhadores sindicalizados no respectivo sindicato - máximo de quatro delegados.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, e desde que avise a empresa com a antecedência mínima de três dias, de um crédito de horas mensal igual a um período normal de trabalho contando, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

2- Caso o aviso não seja feito com a antecedência mínima de três dias, o crédito de horas será de cinco horas.

3- O crédito de horas atribuído no número 1 é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4- Os membros dos corpos gerentes do sindicato dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito mínimo mensal de cinco dias de trabalho, contando, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

5- O pedido de dispensa para os delegados e para os dirigentes sindicais deve ser apresentado pelo sindicato.

6- Os delegados sindicais têm o direito de acumular num mês os créditos de horas não utilizados nos dois meses imediatamente anteriores, mediante simples comunicação prévia à empresa, sempre que a necessidade resulte de:

- a) Participar em reunião de revisão do presente AE;
- b) Integrar os trabalhos da comissão paritária;
- c) Intervir em sessão de discussão de questões sócio-labourais internas da empresa com os representantes desta;
- d) Desenvolver actividade em matérias de segurança e saúde na empresa;
- e) Participar nos procedimentos de avaliação de desempenho previstos no presente AE e seus anexos; e
- f) Discutir a elaboração e ou alteração de regulamentos internos da empresa.

## CAPÍTULO XIII

### Vicissitudes do contrato de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Mudança de categoria

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Mudança de categoria

1- A empregadora só pode encarregar temporariamente o trabalhador de exercer funções não compreendidas na actividade contratada sempre que o interesse da empresa o exija e desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição, auferindo o trabalhador das vantagens

inerentes à actividade temporariamente desempenhada.

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

## CAPÍTULO XIV

### Segurança e saúde no trabalho

#### SECÇÃO I

##### Condições gerais

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde asseguradas pela empregadora.

2- A empregadora é obrigada a organizar as actividades de segurança e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3- A execução de medidas em todas as fases da actividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

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

#### SECÇÃO II

##### Condições especiais

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Protecção em matéria de segurança e saúde no trabalho organizado por turnos

1- A empregadora deve organizar as actividades de segurança e saúde no trabalho de forma que os trabalhadores por turnos beneficiem de um nível de protecção em matéria de segurança e saúde adequado à natureza do trabalho que exercem.

2- A empregadora deve assegurar que os meios de protecção e prevenção em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores por turnos sejam equivalentes aos aplicáveis aos restantes trabalhadores e se encontrem disponíveis a qualquer momento.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Protecção do trabalhador nocturno

1- A empregadora deve assegurar que o trabalhador nocturno, antes da sua colocação e, posteriormente, a intervalos regulares e no mínimo anualmente, beneficie de um exame médico gratuito e sigiloso, destinado a avaliar o seu estado de saúde.

2- A empregadora deve assegurar, sempre que possível, a transferência do trabalhador nocturno que sofra de problemas de saúde relacionados com facto de executar trabalho nocturno para um trabalho diurno que esteja apto a desempenhar.

3- Aplica-se ao trabalhador nocturno o disposto na cláusula anterior.

## CAPÍTULO XV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Fatos e chaves

1- A empresa deve fornecer fatos adequados aos trabalhadores de acordo com as épocas do ano e nos termos do previsto no regulamento de fardamento em vigor na empresa.

2- A empresa poderá, se assim se justificar, entregar aos trabalhadores que exerçam funções de condução de veículos de metro as chaves desses veículos, em termos a regulamentar.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Seguro de acidente de trabalho e assistência na doença

1- A empresa deve transferir para uma companhia de seguros as responsabilidades de reparação dos acidentes de trabalho, nos termos da lei.

2- Durante o período de incapacidade total para o trabalho por doença ou acidente de trabalho, e contanto o trabalhador não afigure o respectivo subsídio da segurança social ou compensação da seguradora decorridos 20 dias após a data do respectivo vencimento, pode o mesmo solicitar à empresa o adiantamento desse montante até ao máximo correspondente a dois salários base em cada ano.

3- O trabalhador deve proceder ao reembolso dos montantes adiantados logo que os receba da segurança social ou da seguradora, sob pena de incorrer em responsabilidade civil e disciplinar, podendo a empresa proceder à sua compensação com retribuições vincendas.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Transportes

1- Os trabalhadores têm direito a transporte em toda a rede de metro ligeiro da área metropolitana do Porto em condições particulares e a definir, nomeadamente quanto ao custo, em cada ano, pela empresa.

2- A faculdade de utilização da rede de metro ligeiro da área metropolitana do Porto por familiares do trabalhador restringe-se às deslocações do domicílio para a zona mais próxima do seu local de trabalho ou estudo (e regresso) e destina-se em exclusivo ao cônjuge, unido de facto e filhos do trabalhador, desde que vivam em comunhão de habitação, enquanto estudantes de qualquer grau de ensino até à idade de 24 anos, ou com direito ao abono de família e ainda os deficientes.

3- A faculdade prevista no número anterior só é observada

caso haja, anualmente, acordo com a entidade reguladora dos transportes da área metropolitana do Porto.

4- Os custos a suportar pelos familiares acima referidos são definidos em cada ano pela empresa e dependem do número de zonas abrangidas.

5- Os familiares abrangidos têm de fazer prova, trimestralmente, do seu local de trabalho (no caso do cônjuge) ou de estudo.

6- O direito previsto nesta cláusula aplica-se apenas aos trabalhadores com mais de seis meses de antiguidade e pode ser retirado, provisória ou definitivamente, pela empresa, detectadas e provadas que sejam - em processo de averiguação - quaisquer irregularidades que tal justifiquem.

2- Os trabalhadores podem, por acordo com a empresa e mediante compensação económica, renunciar, em definitivo, ao direito que, nos termos desta cláusula, dispõem de utilizar a rede de metro ligeiro da área metropolitana do Porto.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Seguro de saúde

Os trabalhadores têm direito à atribuição de um seguro de saúde, nas condições e com custos a definir, em cada ano, pela empresa, em função do acordado com a respectiva companhia de seguros.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Reuniões

Trimestralmente, devem ter lugar reuniões entre a empresa e o sindicato, onde serão analisadas e discutidas todas as questões respeitantes à aplicação e execução do AE, bem como outras questões que as partes entendam analisar.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Controlo de bebidas alcoólicas e de estupefacientes

O sistema de controlo de bebidas alcoólicas e de estupefacientes é regido nos termos previstos no anexo V ao presente AE.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Regulamento de carreira e avaliação

O regulamento de carreira e de avaliação de desempenho consta do anexo II ao presente AE.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- As partes obrigam-se a constituir uma comissão paritária com competência para interpretar as suas disposições, bem como para integrar as lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

2- A comissão é composta por dois elementos efectivos e um suplente nomeados pela empresa e dois elementos efectivos e um suplente nomeados pelo sindicato.

3- Cada uma das partes deve comunicar, por escrito, à outra, no prazo máximo de 30 dias a contar da assinatura do presente AE, a identificação dos seus representantes na comissão.

ANEXO I

**Categorias profissionais e descritivo funcional**

4- A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes, com antecedência de 20 dias e com a indicação da data, hora e local da reunião, bem como da respectiva ordem de trabalhos.

5- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelos menos, dois representantes de cada uma das partes.

6- Cada uma das partes por fazer-se acompanhar nas reuniões por assessores sem direito de voto.

7- As deliberações são vinculativas, constituindo parte integrante deste AE, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas em *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos da lei.

8- Na primeira reunião, a comissão elabora o seu regulamento de funcionamento, em desenvolvimento do estabelecido na presente cláusula.

Cláusula 81.<sup>a</sup>

**Cláusula de paz social**

1- A empresa compromete-se a respeitar e a garantir o cumprimento do disposto neste AE.

2- Tendo em conta o disposto no número anterior, o sindicato compromete-se a promover e a colaborar na implementação da paz social na empresa.

Cláusula 82.<sup>a</sup>

**Disposição transitória**

As partes convencionam que o regime de duração de férias previsto na cláusula 41.<sup>a</sup> do presente AE se aplica retroactivamente às férias que se tenham vencido a partir de 1 de Janeiro de 2014, com referência à assiduidade no ano de 2013.

Porto, dezoito de Junho de dois mil e catorze.

Pela PROMETRO, SA:

*José Luís Rosado Catarino*, na qualidade de mandatário.

*Luís Manuel Delicado Cabaço Martins*, na qualidade de mandatário.

Pela APROFER - Associação Sindical dos Profissionais do Comando e Controlo Ferroviário:

*Adriano Leal Filipe*, na qualidade de mandatário.

*João Manuel Branco Pereira*, na qualidade de mandatário.

*António Pedro da Silva Ribeiro Pinheiro*, na qualidade de mandatário.

Designação profissional
Adjunto do responsável de PCC
Conteúdo funcional
<p>Gerir os reguladores e os agentes de posto de informação áudio.</p> <p>Assegurar, em caso de anomalia, uma boa comunicação com as entidades externas nomeadamente bombeiros, polícia, protecção civil, hospitais, entre outros.</p> <p>Coordenar e garantir o bom funcionamento da rede em tempo real.</p> <p>Garantir a informação em tempo real e a qualidade da mesma com especial destaque para o jornal diário e de eventos/avarias/incidentes/interrupções de serviço. Participar na produção de estatísticas e quadros de bordo da operação.</p> <p>Prestar assistência aos reguladores e agentes de posto de informação áudio em caso de situação de perturbação e nas reuniões ao nível interno.</p> <p>Apresentar propostas de optimização dos serviços prestados e sob responsabilidade da direcção de operação.</p> <p>Assegurar a coordenação operacional dos agentes de estação e informação e agentes de sinalética, em articulação com o responsável do sector.</p> <p>Conduzir o veículo de Metro Ligeiro sempre que necessário.</p> <p>Prestar todas as informações sobre o pessoal sob as suas ordens, nomeadamente férias, faltas e ausência, necessidades de formação, avaliação de desempenho, comportamentos anómalos, entre outros.</p> <p>Informar o director de operação e o director geral de em caso de acontecimento grave, em função dos procedimentos em vigor.</p> <p>Prestar todas as informações sobre o pessoal sob as suas ordens, nomeadamente plano de férias, faltas e ausências, necessidades de recrutamento, necessidades de formação, avaliação de desempenho, comportamentos anómalos, entre outros.</p> <p>Conduzir o Unimog, desde que habilitado.</p> <p>Cumprir e fazer cumprir a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Garantir a aplicação dos procedimentos de qualidade, ambiente e segurança inerentes às actividades da área.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Colaborar com o responsável de PCC no exercício das funções que lhe estão cometidas, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos.</p> <p>Participar na formação dos reguladores e agentes do posto de informação áudio.</p>

Designação profissional
Regulador
Conteúdo funcional
<p>Assegurar o bom funcionamento do serviço na rede do metro, nas suas componentes humana e material, acompanhando em tempo real a evolução do sistema e aplicando as medidas corretivas e preventivas necessárias.</p> <p>Proceder à abertura e encerramento das linhas e estações da rede.</p> <p>Verificar a disponibilidade dos sistemas ao seu dispor no PCC, tais</p>

como, rádio veículo, sistemas de controlo da sinalização ferroviária (TMS - Traffic Management System, THALES, EFACEC), sistema de informação ao público e vídeo vigilância, sistema de controlo e aquisição de dados e telefones de operação. Verificar, nos sistemas de sinalização, a disponibilidade da ligação remota aos postos de comando locais da rede do metro.

Antes do início do serviço comercial, verificar a disponibilidade dos veículos para exploração e proceder à afectação dos mesmos aos serviços previstos para o dia.

Supervisionar a rede, gerindo as entradas e retiradas de linha dos veículos de metro ligeiro, vigiando os adiantos, os atrasos e frequências de passagem, e interpretando os alarmes em tempo real.

Intervir em acções de regulação, nomeadamente acertar os horários de serviço dos veículos e/ou serviços dos operadores (agentes de condução, agentes de estação e informação, entre outros), regulação dos intervalos e da pontualidade dos serviços, substituição dos meios e recursos, bem como tomar as medidas necessárias em caso de anomalia, nomeadamente accionar os planos de emergência, contactar bombeiros, polícia, protecção civil, segurança privada e outros agentes sempre que necessário, dando informação concreta ao PCC.

Gerir os incidentes e acidentes, assistir os agentes de condução, accionar a manutenção correctiva do material circulante ou instalações fixas, traçar itinerários alternativos, actuar sobre a rede de energia quando em situação de emergência ou prevista, introduzir medidas de segurança e accionar os meios de emergência.

Providenciar a correcta informação aos clientes em coordenação com os agentes do posto de informação áudio e os agentes de estação e informação, quer em situação normal quer em situação de perturbação.

Coordenar os meios humanos presentes no terreno, sobretudo em caso de anomalia.

Cumprir os procedimentos preestabelecidos, respeitando a seguinte ordem de prioridades: a) segurança das pessoas; b) segurança dos bens; c) realização do serviço; d) conforto dos clientes.

Relatar e registar as actividades diárias, acidentes, incidentes e outras situações anómalas.

Realizar e coordenar testes aos equipamentos do PCC e em linha, entre eles: rádio dos veículos, rádios portáteis, telefones de emergência, sonorização das estações, vídeo vigilância e informação ao público.

Proceder ao carregamento de viagens no sistema de gestão da circulação.

Manter permanentemente uma visão global de todos os trabalhos em curso no sistema de metro do ligeiro do porto, informando os agentes no terreno, sobre o estado da rede e as perturbações momentâneas possíveis de ocorrer.

Proceder à energização ou desenergização de qualquer secção da catenária (em coordenação com o centro de comando da manutenção).

Zelar, em coordenação com a direcção de material circulante, pela disponibilidade de material circulante para fazer face ao serviço comercial.

Zelar, em coordenação com a direcção de instalações fixas, pela disponibilidade das estruturas.

Estar permanentemente em contacto no terreno em ligação contínua com o PCC.

Quando de serviço no terreno, manter disponibilidade de contacto com o PCC e verificar o bom funcionamento dos equipamentos existentes nos postos de comando locais (LCC).

Fazer aplicar as directrizes, normas, procedimentos, modos operatórios e orientações definidas pela direcção no domínio do controlo da regulação.

Coordenar os meios humanos e materiais nos depósitos e parques.

Assegurar a tomada de serviço dos agentes de condução.

Prestar assistência técnica aos agentes de condução.

Prestar, assistência em caso de acidente/incidente, ao agente de condução, podendo mesmo ter que manobrar os equipamentos, nomeadamente agulhas e veículos, entre outros, e também os serviços de manutenção, no que respeita aos acessos às obras e equipamentos.

Participar, em caso de situação anómala, no estabelecimento dos modos de operação e de emergência seleccionados sob coordenação do PCC e informar os clientes.

Cumprir o regulamento preestabelecido.

Estar atento a todas as perturbações no terreno e informar o PCC, agindo em conformidade e de acordo com instruções recebidas do pcc e eventualmente em articulação com o responsável operacional.

Conduzir os veículos de Metro Ligeiro.

Conduzir o Unimog, desde que habilitado.  
 Conduzir viaturas sempre que necessário.  
 Acompanhar os agentes de condução como monitor na condução inicial, se para tal estiver habilitado.  
 Colaborar com as forças de emergência em caso de acidente/incidente.  
 Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.  
 Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.

Designação profissional

Regulador de condução

Conteúdo funcional

Realizar o serviço comercial de condução nas melhores condições de segurança, qualidade, ambiente e conforto, de acordo com as normas e regulamentos implementados.

Entrar em serviço: assegurar as condições necessárias ao serviço, recepção da guia de marcha, tomada das informações relativas à linha.

Sair para a linha, preparando previamente o veículo nomeadamente efectuando a sua colocação na via, check-list e parametragem do veículo.

Conduzir em vazio efectuando o estacionar no terminal, reentrar no terminal, transferir veículos entre os depósitos e manobras nos depósitos.

Realizar a condução comercial, assegurando o respeito pelos horários e pelas instruções preestabelecidas.

Assegurar a continuidade da frequência/pontualidade do serviço comercial.

Informar os clientes em caso de anomalia.

Garantir a segurança e conforto dos clientes e contribuir para a promoção e desenvolvimento da imagem da empresa.

Manter sempre uma postura digna e urbana.

Efectuar os diagnósticos simples e aplicar, em contacto permanente com o PCC, os procedimentos técnicos de primeiro nível de manutenção, com o objectivo de resolver os problemas detectados.

Informar o PCC de todas as anomalias e disfuncionamentos detectados a fim de limitar as suas consequências e otimizar a operação da rede.

Respeitar a sinalização existente.

Respeitar e aplicar o regulamento de circulação, cumprindo os procedimentos e modos operatórios em vigor na direcção de operação.

Executar o serviço de portas nas estações e a manobra de recuo dos veículos nas estações.

Traçar itinerários ferroviários a partir do posto de trabalho.

Realizar, em caso de situações de perturbação, operações específicas, tais como manobras de aparelhos da via, acoplar, desacoplar as composições, acções relativas à segurança, informação de passageiros sempre dentro do respeito pelas instruções e em contacto com o PCC.

Reentrar no depósito, efectuar a recolha do veículo e entregar o serviço condutor, relatórios e outros documentos antes de finalizar o serviço.

Conduzir durante as operações na estação de serviço.

Actuar em articulação com reguladores e responsável operacional, procedendo de acordo com as instruções transmitidas pelo PCC (entidade máxima que transmite as ordens em termos de circulação, com especial atenção em caso de acidente/incidente).

Prestar informação ao público em geral nas situações previstas nos modos operatórios.

Conduzir viaturas sempre que necessário.

Conduzir o unimog, desde que habilitado.

Acompanhar os formandos à função de agente de condução como monitor na condução inicial, se para tal estiver habilitado.

Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.

## ANEXO II

### Regulamento de carreiras e de avaliação de desempenho

#### Artigo 1.º

##### Âmbito

1- O presente regulamento de carreiras e de avaliação de desempenho, adiante designado por RCAD, anexo ao acordo de empresa celebrado entre a ViaPorto, PROMETRO, SA e a Associação Sindical dos Profissionais de Comando e Controlo Ferroviário, nos termos da cláusula 79.ª, destina-se a definir as regras, metodologia e regimes de qualificação, admissão e evolução dentro das carreiras profissionais da Sociedade Operadora do Metro do Porto - PROMETRO, SA (adiante designada por empresa).

2- Em tudo o que for omissivo, aplicar-se-à o Código do Trabalho e demais legislação em vigor eventualmente aplicável.

#### Artigo 2.º

##### Vigência

O presente RCAD entra em vigor em 1 de Abril de 2014 e manter-se-á em vigor até ser substituído, total ou parcialmente.

#### Artigo 3.º

##### Revisão

O presente RCAD será revisto sempre que as partes o considerem pertinente ou quando as alterações das condições de gestão de trabalho assim o exigirem.

#### Artigo 4.º

##### Objectivos da avaliação de desempenho

Os principais objectivos da avaliação de desempenho são os seguintes:

- a) Mobilizar os trabalhadores em torno da missão essencial do serviço, orientando a sua actividade em função de objectivos claros e critérios de avaliação transparentes;
- b) Reconhecer o mérito, assegurando a diferenciação e valorização dos diversos níveis de desempenho;
- c) Promover a comunicação eficaz entre hierarquias, estabelecendo como instrumentos essenciais no processo de avaliação do desempenho a entrevista anual e a auto-avaliação;
- d) Fomentar o desenvolvimento profissional dos trabalhadores, através da identificação de necessidades de formação, a considerar necessariamente na elaboração do plano de formação.

#### Artigo 5.º

##### Intervenientes

1- Intervêm no processo de avaliação de desempenho no âmbito de cada unidade orgânica as seguintes pessoas:

- a) O avaliado;
- b) O(s) avaliador(es);
- c) O director.

2- A ausência ou o impedimento do(s) avaliador(es) de cada unidade orgânica não constitui fundamento para a falta de avaliação, devendo o regulamento de cada direcção definir os mecanismos de substituição de cada avaliador.

#### Artigo 6.º

##### Avaliado

1- O trabalhador tem direito à avaliação do seu desempenho, que é considerada para o seu desenvolvimento profissional, sem prejuízo do previsto nos números 3 e 4 deste artigo.

2- O trabalhador tem direito a que lhe sejam garantidos os meios e condições necessárias ao seu desempenho, considerado o carácter limitado dos recursos humanos e materiais geridos por cada unidade orgânica.

3- É pressuposto e condição do direito à avaliação a prestação efectiva de trabalho por tempo igual ou superior a 70 % do período normal de trabalho no período de referência da avaliação.

4- Caso o trabalhador tenha prestado serviço efectivo inferior a 70 % e igual ou superior a 50 % do período normal de trabalho correspondente no período de referência, o mesmo não será objecto de avaliação, beneficiando automaticamente de 1 ano e 0 pontos. Caso o trabalhador tenha prestado serviço efectivo inferior a 50 % do período normal de trabalho correspondente no período de referência, o mesmo não será objecto de avaliação, sendo atribuídos 0 ano e 0 pontos.

#### Artigo 7.º

##### Avaliadores

Os avaliadores devem ser sempre superiores funcionais dos avaliados e de categoria pelo menos igual à destes.

#### Artigo 8.º

##### Periodicidade da avaliação de desempenho

1- Para funções abrangidas por acordo de empresa, a avaliação dos trabalhadores é feita através de uma avaliação contínua/anual relativa ao desempenho compreendido entre período de 1 de Maio a 30 de Abril do ano seguinte.

2- Para funções não abrangidas por acordo de empresa, avaliação dos trabalhadores é feita através de uma avaliação anual no ano civil transacto, decorrendo o respectivo processo nos meses de Janeiro e Fevereiro do ano seguinte ao período em avaliação.

#### Artigo 9.º

##### Efeitos da avaliação

A avaliação dos trabalhadores é obrigatoriamente considerada para efeitos de:

- a) Contratação por tempo indeterminado;
- b) Renovação dos contratos a termo certo;
- c) Alteração do posicionamento remuneratório;
- d) Atribuição de prémios de desempenho.

Artigo 10.º

**Início do processo**

Cabe ao director de cada unidade desencadear o processo de avaliação, nos termos do regulamento de avaliação da respectiva direcção.

Artigo 11.º

**Avaliação**

No final do período a que reporta a avaliação, os avaliadores realizam a avaliação, nos termos fixados no regulamento de cada direcção.

Artigo 12.º

**Processo**

Responsabilidade	A avaliação é realizada pela chefia directa sendo discutida e validada pelo responsável da área da qual faz parte o trabalhador.
Periodicidade	Quotidiana (contínua) vs. anual (final)
Avaliação contínua (realizada no quotidiano através de contactos informais e observações (quando aplicável))	<p>Objectivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Auscultar/identificar dificuldades;</li> <li>- Dar <i>feedback</i> imediato (de reforço e de aperfeiçoamento);</li> <li>- Prestar apoio nos momentos críticos;</li> <li>- Contribui para a melhoria contínua do desempenho dos trabalhadores.</li> </ul> <p>Procedimento:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Criar o dossier de avaliação contínua com informação sobre cada trabalhador onde o avaliador regista todos os dados relevantes de forma estruturada e continuada.</li> </ul>
Avaliação anual (realizada no final do ano no âmbito de uma entrevista de avaliação individual)	<p>Objectivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comparar o desempenho realizado ao longo do ano com o que era esperado para a função;</li> <li>- Motivar o trabalhador e otimizar o seu desempenho;</li> <li>- Obter informação sobre os trabalhadores que permitam uma gestão eficaz e consciente dos recursos humanos.</li> </ul> <p>Procedimentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Preencher o impresso de avaliação anual no âmbito de uma entrevista de avaliação;</li> <li>- Reconhecer o bom desempenho;</li> <li>- Definir objectivos para o ano seguinte;</li> <li>- Definir um plano de acção.</li> </ul>

Artigo 13.º

**Recursos da avaliação de desempenho**

1- A todos os trabalhadores é garantido o recurso da classificação obtida.

2- O recurso deve ser apresentado por escrito no prazo de 30 dias contados da data de comunicação da classificação.

3- No recurso os trabalhadores devem expor as razões de facto e de direito que fundamentam o desacordo com a classificação atribuída.

4- O recurso será apreciado e decidido por uma comissão constituída por 3 elementos, sendo 2 indicados pela empresa e 1 indicado pelo sindicato.

5- O recurso deve ser decidido no prazo de 30 dias con-

tados da data da sua apresentação, sendo a decisão comunicada por escrito ao trabalhador recorrente e ao director da respectiva unidade.

6- A decisão do recurso é tomada por maioria, sendo definitiva e irrecurável.

Artigo 14.º

**Progressão horizontal para trabalhadores abrangidos por AE**

1- Todos os trabalhadores transitam automaticamente do nível 1 para o nível 2 da grelha salarial ao fim de 8 meses de prestação efectiva de trabalho.

2- Para efeitos de progressão na carreira, anualmente as notas finais são ordenadas da mais elevada para a mais baixa, por direcção\função. O primeiro terço de trabalhadores recebem 3 pontos e 1 ano, o segundo terço 2 pontos e 1 ano e o terceiro terço 1 ponto e 1 ano. Os trabalhadores com nota 0 em qualquer sub-item recebem 0 pontos e 1 ano.

3- Para as funções cujo número de trabalhadores seja inferior a três, a atribuição de pontos será proposta pelo avaliador, e validada pelo director da unidade.

4- A transição para o nível seguinte da grelha salarial é feita sempre que um trabalhador tiver reunidas as seguintes combinações de pontos e de anos:

Anos	Pontos
3	9
4	8 ou mais
5	5 ou mais

5- O trabalhador transitará para o nível seguinte, mesmo que não cumpra as combinações previstas na tabela constante do número anterior, desde que, cumulativamente preste 1350 dias de trabalho efectivo sem transição de nível e durante esse período beneficie de cinco avaliações consecutivas ou interpoladas com média final não inferior a 12 valores, em cada uma delas.

6- Nos casos previstos no número anterior, a empresa poderá determinar que as transições ocorrerão apenas por ocasião das transições operadas nos termos do número 4 imediatamente a seguir, mas nesse caso o período de espera entre o momento do cumprimento das respectivas condições e a data da transição efectiva será considerado para a contagem subsequente.

7- Após a transição para o nível seguinte da grelha salarial, o trabalhador reinicia a contagem de anos e aproveita o excedente do pontos, como também reinicia a contagem de dias de trabalho efectivo para os efeitos do número 5.

8- Para efeitos do número 5, não se consideram dias de trabalho efectivo, nomeadamente, os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, os dias feriados não trabalhados ou os respectivos dias de descanso compensatório, as faltas, dispensas e outras ausências ainda que justificadas e os períodos de suspensão do contrato de trabalho.

Artigo 15.º

**Progressão vertical**

1- A progressão vertical consiste na transição do trabalhador da sua actual função profissional para outra mais qualificada (na mesma ou noutra área funcional).

2- A progressão vertical dependerá da existência efectiva e divulgada institucionalmente de uma vaga, em virtude da saída de um trabalhador ou da criação de um novo posto de trabalho.

3- Os concursos internos são promovidos pela administração da empresa, caso assim o entenda, a qual estabelecerá critérios de admissão para a função em causa.

Artigo 16.º

**Prémio anual de desempenho**

1- O prémio anual de desempenho é atribuído exclusivamente com base na nota final.

2- O valor anunciado pela empresa é o previsto atribuir aos trabalhadores que tenham nota final de 10 valores, sendo incrementado ou reduzido à taxa de 10 % do valor anunciado por 1 valor da nota final.

3- Os trabalhadores com nota 0 em qualquer sub-item não recebem prémio anual de desempenho.

Prémio	200 %				
	150 %				
	100 %				
	0	5	10	15	20
		Nota final			

Artigo 17.º

**Avaliação de desempenho por categorias profissionais**

1- No anexo I constam as regras de avaliação dos reguladores.

2- No anexo II constam as regras de avaliação dos gestores, responsáveis e técnicos administrativos.

APÊNDICE 1

**Avaliação desempenho agentes de condução, reguladores e agentes de estação e informação**

**Tratamento das ocorrências**

As ocorrências podem ser do tipo assiduidade/pontualidade, procedimentos técnicos ou comportamental e em função da sua gravidade podem ser classificadas em ligeiras, médias ou graves (ver anexo 1).

Tipo	Gravidade		
	Ligeira	Média	Grave
Assiduidade/pontualidade			
Procedimentos técnicos			
Comportamental			

As ocorrências são reflectidas no processo de avaliação dos trabalhadores conforme descrito no ponto seguinte.

**Avaliação dos trabalhadores**

Os trabalhadores da PROMETRO são avaliados nos itens presença, cumprimento de procedimentos técnicos, desempenho prático e comportamental. Alguns destes itens são divididos em sub-itens, tendo cada um o seu peso na atribuição da nota final anual conforme a tabela abaixo.

O modo como se apura a nota do sub-item, a nota do item e a nota final é o seguinte:

**Tabela agente de condução**

Item	Sub-item	Nota sub-item	Peso item	Nota item	Correcção	Peso nota final	Nota final
Presença	Assiduidade/pontualidade		100 %		Não	20 %	
Cumprimento procedimentos técnicos			100 %		Não	25 %	
Desempenho Prático			100 %		Sim	25 %	
Comportamental	Ocorrências comportamentais		50 %		Não	30 %	
	Relação laboral		50 %		Não		
Nota final							

Tabela regulador

Item	Sub-item	Nota sub-item	Peso item	Nota item	Correcção	Peso nota final	Nota final
Presença	Assiduidade/pontualidade		100 %		Não	15 %	
Desempenho técnico			100 %		Sim	55 %	
Comportamental	Ocorrências comportamentais		50 %		Não	30 %	
	Relação laboral		50 %		Não		
Nota final							

### Item presença

O item presença é composto pelos sub-itens assiduidade e pontualidade. No início do processo de avaliação cada trabalhador tem 20 valores no sub-item assiduidade/pontualidade e por cada ocorrência ligeira ocorre a dedução de 2 valores, por cada ocorrência média ocorre a dedução de 4 valores e por cada ocorrência grave ocorre a dedução de 8 valores.

No sub-item assiduidade/pontualidade:

- Ocorrências ligeiras são os atrasos que não impliquem alterações na organização do trabalho nem no desempenho da empresa;
- Ocorrências médias são os atrasos que impliquem alterações na organização do trabalho ou no desempenho da empresa;
- Ocorrências graves são as faltas injustificadas e os atrasos que impliquem alterações na organização do trabalho ou no desempenho da empresa e que não são comunicados atempadamente à empresa.

### Item cumprimento de procedimentos técnicos/ desempenho técnico

O item cumprimento de procedimentos técnicos e desempenho técnico não tem sub-itens. No início do processo de avaliação cada trabalhador tem 20 valores neste item e por cada ocorrência ligeira ocorre a dedução de 2 valores, por cada ocorrência média ocorre a dedução de 4 valores e por cada ocorrência grave ocorre a dedução de 8 valores.

### Item comportamental

O item comportamental tem os sub-itens ocorrências comportamentais e relação laboral. No início do processo de avaliação cada trabalhador tem 20 valores no sub-item ocorrências comportamentais e por cada ocorrência ligeira ocorre a dedução de 4 valores, por cada ocorrência média ocorre a dedução de 8 valores e por cada ocorrência grave ocorre a dedução de 16 valores.

A nota do sub-item relação laboral é determinada com base na avaliação pela hierarquia da contribuição do trabalhador para a qualidade das relações laborais na empresa.

A nota final é obtida a partir da ponderação das notas dos 4 itens (agentes de condução) e dos 3 itens (reguladores) são apuradas com 2 casas decimais.

Os trabalhadores que à data da avaliação anual tenham menos de 180 dias de antiguidade na empresa são avaliados de acordo com as normas em vigor para renovação do contrato.

### Item disponibilidade

A existência de trabalhadores que apresentem níveis elevados de disponibilidade para prestar trabalho em dias em que tal não estava previsto mostra-se de grande relevância para a empresa. Na empresa poderão ser criados mecanismos para premiar a disponibilidade dos trabalhadores, através da alteração parcial do presente regulamento.

## APÊNDICE 2

### Avaliação desempenho de gestores, responsáveis, técnicos e administrativos

Será efectuada uma avaliação anual, que reflectirá o desempenho do trabalhador. Para as funções de agente de postos informação áudio e técnicos de manutenção (inclui os destacados no PCC), para além do impresso da avaliação genérica, deverá ser integrado o instrumento de avaliação específica.

Os trabalhadores da PROMETRO são avaliados tendo por base critérios qualitativos (competências) e, em algumas funções, critérios quantitativos (indicadores numéricos resultantes da sua actividade).

As competências estão organizadas em dois grandes grupos:

a) Comportamentais: são transversais a todos os trabalhadores e têm a ver com atitudes e comportamentos que sustentam a cultura PROMETRO e podem ser:

Comuns - competências avaliadas em todos os trabalhadores, embora com ponderações diferentes por terem relevância variável consoante a sua função e nível;

Específicas - apenas são avaliadas em determinadas funções, nomeadamente chefias, agentes de estação e infor-

mação e técnicos de manutenção e têm a ver com conhecimentos e capacidades necessários ao desempenho de determinada função.

Para cada competência está definido um determinado campo semântico de forma a uniformizar o mais possível a sua interpretação pelos avaliadores. Como aquilo que é esperado de um trabalhador é diferente do que a empresa espera das suas chefias, definiram-se dois níveis de exigência para cada competência específica e comum.

**Escalas de avaliação - Para a avaliação gestores e responsáveis**

Escala de avaliação (níveis)		
Classificação quantitativa	Classificação qualitativa	Definição (instrumentos de ajuda)
0	6,4	Mau Revelou passividade e negligência na prossecução dos objectivos, manifestou desinteresse em aprofundar os seus conhecimentos e melhorar as suas competências, evidenciando falta de motivação pessoal, assim como indiferença em relação àquilo que faz.
6,5	9,4	Medíocre Revelou pouca dinâmica na prossecução dos objectivos, não manifestou interesse em aprofundar os seus conhecimentos e melhorar as suas competências, demonstrou um baixo nível de motivação pessoal, assim como baixos padrões de exigência em relação àquilo que faz.
9,5	13,9	Suficiente Revela algum dinamismo na prossecução dos objectivos, manifestou algum interesse em aprofundar os seus conhecimentos e melhorar as suas competências, embora demonstrando apenas um nível médio de motivação pessoal, assim como padrões de exigência médios em relação àquilo que faz.
14	16,9	Bom Revelou dinamismo na prossecução dos objectivos, manifestou interesse em aprofundar os seus conhecimentos, manteve um bom nível de motivação pessoal, assim como bons padrões de exigência em relação àquilo que faz.
17	20	Muito bom Evidenciou uma notável dinâmica na prossecução dos objectivos, demonstrou sempre elevado interesse em aprofundar os seus conhecimentos, distinguindo-se por manter um elevado nível de motivação pessoal, assim como elevados padrões de exigência em relação àquilo que faz. Destaca-se claramente como referência no grupo de trabalho.

**Escalas de avaliação - Para a avaliação genérica**

Escala de avaliação (níveis)		
Classificação quantitativa	Classificação qualitativa	Definição (instrumentos de ajuda)
0	6,4	Mau Revelou passividade e negligência na prossecução dos objectivos, manifestou desinteresse em aprofundar os seus conhecimentos e melhorar as suas competências, evidenciando falta de motivação pessoal, assim como indiferença em relação àquilo que faz. Não teve disponibilidade para colaborar com a empresa.
6,5	9,4	Medíocre Revelou pouca dinâmica na prossecução dos objectivos, não manifestou interesse em aprofundar os seus conhecimentos e melhorar as suas competências, demonstrou um baixo nível de motivação pessoal, assim como baixos padrões de exigência em relação àquilo que faz. Revelou pouca disponibilidade para colaborar com a empresa.
9,5	13,9	Suficiente Revela algum dinamismo na prossecução dos objectivos, manifestou algum interesse em aprofundar os seus conhecimentos e melhorar as suas competências, embora demonstrando apenas um nível médio de motivação pessoal, assim como padrões de exigência médios em relação àquilo que faz. Revelou alguma disponibilidade para colaborar com a empresa.
14	16,9	Bom Revelou dinamismo na prossecução dos objectivos, manifestou interesse em aprofundar os seus conhecimentos, manteve um bom nível de motivação pessoal, assim como bons padrões de exigência em relação àquilo que faz. Revelou disponibilidade para colaborar com a empresa.
17	20	Muito bom Evidenciou uma notável dinâmica na prossecução dos objectivos, demonstrou sempre elevado interesse em aprofundar os seus conhecimentos, distinguindo-se por manter um elevado nível de motivação pessoal, assim como elevados padrões de exigência em relação àquilo que faz. Destaca-se claramente como referência no grupo de trabalho. Revelou disponibilidade total para colaborar com a empresa.

**Escalas de avaliação - Para a avaliação específica**

Escala de avaliação (Níveis)			
Classificação quantitativa		Classificação qualitativa	Definição (instrumentos de ajuda)
0	6,4	Mau	Está claramente abaixo do exigido para o desempenho da função, evidenciando deficiências muito graves e revelando comportamentos totalmente desajustados.
6,5	9,4	Medíocre	Está abaixo do exigido para o desempenho da função, mostrando deficiências graves de desempenho.
9,5	13,9	Suficiente	Atinge o exigido para o desempenho da função, actuando contudo de modo inconsistente, revelando algumas dificuldades no desempenho, carece de formação e acompanhamento.

14	16,9	Bom	Enquadra-se com que é o exigido para o desempenho da função, revelando capacidade de desempenho, actuando de forma positiva e contribuindo para a evolução da organização.
17	20	Muito bom	Supera o que é o exigido para o desempenho da função, revelando grande qualidade e uma actuação activa contribuindo para a evolução da organização, situa-se além das expectativas de forma consistente.

**Dicionário de competências**

Para cada competência está definido um determinado campo semântico de forma a uniformizar o mais possível a sua interpretação pelos avaliadores. Como aquilo que é esperado de um trabalhador é diferente do que a empresa espera das suas chefias, definiram-se dois níveis de exigência para cada competência nuclear e comum.

**Competências comuns**

	Nível de exigência 1 - Técnicos e administrativos	Nível de exigência 2 - Gestores e responsáveis
Integração institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Esforça-se por se adaptar e por se enquadrar bem na empresa.</li> <li>- Percebe e aceita a missão.</li> <li>- Respeita normas e procedimentos de actuação, agindo de acordo com a estrutura hierárquica.</li> <li>- Defende a imagem da empresa quer interna (entre colegas) quer externamente (mercado em geral e clientes em particular).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actua em favor da missão, objectivos e cultura da empresa.</li> <li>- Cooperar activamente na prossecução dos objectivos organizacionais.</li> <li>- Ajusta as suas decisões às necessidades da empresa.</li> <li>- Defende e promove a imagem da empresa.</li> </ul>
Pró-actividade	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mostra interesse por aprender e saber mais sobre o seu trabalho (ex.: é receptivo às acções de formação).</li> <li>- Procura os colegas e chefias para esclarecer questões e/ou obter mais informação.</li> <li>- Identifica dificuldades e propõe acções para superá-las.</li> <li>- Revela autonomia e iniciativa na resolução dos problemas/adversidades que surgem.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procura de forma persistente informação relevante para a concretização de um objectivo ou resolução de um problema.</li> <li>- Antecipa dificuldades/problemas, bem como as consequências de acções.</li> <li>- Desenvolve acções/prepara-se para superar situações problemáticas antes que elas surjam.</li> <li>- Introduce alterações no sistema e/ou métodos que permitam melhorar o desempenho/funcionamento.</li> </ul>
Disponibilidade e flexibilidade	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adapta-se e trabalha eficazmente em situações diversas e com pessoas diferentes.</li> <li>- Aceita as mudanças organizacionais e age em consonância.</li> <li>- Mostra disponibilidade para executar tarefas novas.</li> <li>- É receptivo à mudança.</li> <li>- Disponível a colaborar com a empresa sempre que solicitado por exemplo: receptividade para realizar trabalho suplementar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adapta-se e trabalha eficazmente em situações diversas e com pessoas diferentes.</li> <li>- Aceita as mudanças organizacionais e sensibiliza os trabalhadores de forma a estes darem-lhes resposta.</li> <li>- Adapta as regras em função de cada situação específica por forma a cumprir os objectivos.</li> <li>- Revela abertura às ideias novas (provenientes de diferentes fontes: colegas, trabalhadores, chefias...).</li> <li>- Disponível a colaborar com a empresa sempre que solicitado por exemplo: receptividade para realizar trabalho suplementar.</li> </ul>
Espírito de equipa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Esforça-se por colaborar e cooperar com os outros, actuando de forma a facilitar o trabalho da equipa da qual faz parte.</li> <li>- Percebe o seu papel e responsabilidades dentro da equipa e age em conformidade.</li> <li>- Partilha opiniões, ideias e informação para desenvolver o trabalho de grupo.</li> <li>- Mantém uma atitude aberta para aprender com os outros.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Empenha-se na colaboração com outras equipas de trabalho.</li> <li>- Reconhece a importância da partilha da informação inter-departamental, incentivando a comunicação entre áreas.</li> <li>- Mostra disponibilidade para o diálogo.</li> <li>- Coordena os trabalhadores de forma integrada, gerindo de forma discreta e eficaz os conflitos.</li> </ul>

Orientação para o cliente (interno e externo)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desenvolve acções para identificar as necessidades dos clientes.</li> <li>- Relaciona-se com os clientes procurando a sua satisfação e simultaneamente defender os interesses da empresa.</li> <li>- Acompanha os clientes, passando-lhes informação relevante sempre que necessário.</li> <li>- Mostra-se disponível para resolver todas as situações que surjam (inclusive as reclamações).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mantém uma atitude de total disponibilidade para com o cliente.</li> <li>- Preocupa-se em conhecer em profundidade o cliente e respectivas necessidades.</li> <li>- Adequa os produtos / serviços às necessidades do cliente.</li> <li>- Desenvolve esforços no sentido de superar as expectativas do cliente, mantendo equilibrada a balança dos interesses empresa vs. cliente.</li> </ul>
Apresentação	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A sua apresentação geral está adequada às suas funções.</li> <li>- Tem consciência que a sua imagem representa a empresa.</li> <li>- Revela preocupação com o seu aspecto exterior.</li> <li>- Tem cuidados de higiene.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- É um exemplo para a equipa em termos de apresentação.</li> <li>- Promove junto dos trabalhadores a responsabilidade de que cada um representa a empresa.</li> <li>- Assegura que os trabalhadores têm cuidados com o seu aspecto exterior.</li> <li>- Em situações/eventos especiais garante que a apresentação da equipa é adequada.</li> </ul>
Comunicação	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Esforça-se por estabelecer uma relação agradável e adequada com clientes, colegas, chefias e restantes interlocutores.</li> <li>- Escuta a opinião dos outros.</li> <li>- Fornece informações objectivas e claras.</li> <li>- Adapta a sua linguagem aos diversos interlocutores, expondo com facilidade as suas ideias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Demonstra capacidade de diálogo aos diversos níveis da empresa e do cliente, adaptando a linguagem ao contexto / interlocutor.</li> <li>- Expõe com clareza, de forma escrita e oral, o resultado do seu trabalho e da sua equipa.</li> <li>- Cria e mantém canais de comunicação eficazes dentro e entre departamentos.</li> <li>- Assegura a circulação da informação.</li> </ul>
Cumprimento dos procedimentos qualidade, ambiente e segurança; cumprimento dos princípios da política da empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cumprir os procedimentos aplicáveis à função.</li> <li>- Está consciente da importância do cumprimento dos procedimentos no desempenho da função.</li> <li>- Utiliza o equipamento de protecção individual que lhe foi distribuído.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Preocupa-se com medidas de protecção colectiva.</li> <li>- Identifica oportunidades de melhoria nos procedimentos existentes.</li> <li>- Garante o cumprimento dos procedimentos inerentes à equipa de trabalho.</li> </ul>

### Competências específicas - Gestores e responsáveis

Competências específicas	
Item	
Desenvolvimento da equipa	<p>Manifesta sensibilidade perante as expectativas dos seus trabalhadores e identifica as suas necessidades. Dá instruções claras e/ou faz demonstrações práticas sobre a realização do trabalho.</p> <p>Avalia os trabalhadores com base em factos concretos e informa-os sobre os seus pontos fortes e pontos a aperfeiçoar.</p> <p>Mostra-se disponível para acompanhar e desenvolver as competências da equipa.</p>
Planeamento	<p>Estabelece as actividades adequadas para atingir os objectivos pré-definidos.</p> <p>Define e ajusta as prioridades.</p> <p>Calendariza as acções tendo em conta os recursos disponíveis.</p> <p>Cria condições para que o cronograma seja cumprido.</p>
Liderança	<p>Assume o papel de líder, transmitindo credibilidade e confiança.</p> <p>Exerce uma influência positiva sobre o grupo de trabalho, actuando como um modelo a seguir.</p> <p>Orienta toda a equipa para um objectivo comum.</p> <p>Desenvolve acções para manter e melhorar o nível de motivação do grupo.</p>

Tomada de decisão	<p>Analisa de forma isenta as situações.</p> <p>Formula opções viáveis e toma decisões em tempo útil.</p> <p>Antecipa as consequências das decisões que toma.</p> <p>Aloca os recursos necessários à implementação das decisões.</p>
-------------------	--

### Competências Específicas - Agente de posto informação áudio

Competências específicas	
Item	
Acompanhamento à regulação	<p>Acompanhamento da circulação (conhecimento da circulação em situação normal e dos constrangimentos existentes), com o envio de mensagens escritas e sonoras, em especial nos modos degradados e outras situações anómalas.</p>
Informação interna	<p>Tratamento de informação da direcção de operação com origem no PCC (sínteses da operação e outros documentos, envio de SMS, etc.).</p>
Registo de informação	<p>A informação que passa para os vários interlocutores é completa, precisa e bem fundamentada tecnicamente (jornal diário, e-mail, SMS, etc.)</p>

Equipamentos	Utilização de equipamentos existentes no PCC (CCTV/SIP / rádio protecção civil, etc.).
Procedimentos	Conhece e cumpre de forma rigorosa os procedimentos do PCI (tipo de mensagens a enviar, tratamento dos perdidos e achados, outros procedimentos internos).
Informação externa	Informação prestada ao público em geral - atendimento dos clientes através da linha Olá Metro e qualidade da informação prestada.
Reclamações/sugestões e pedidos de informação	Rapidez de tratamento e seguimento da situação, informação completa no processo de cada reclamações/sugestões ou pedidos de informação.

### Competências específicas - Técnicos de manutenção (PCC)

Competências específicas	
Item	
Capacidade de análise	É capaz de efectuar diagnósticos de primeiro nível relativamente avarias, analisa e antecipa as acções relativas a ocorrências previstas e imprevistas.
Tomada de decisão	Em função da análise realizada acciona as acções adequadas para resolver as situações (ex: informa os reguladores para assegurar boa gestão da circulação, comunica de imediato à equipa técnica de manutenção caso seja necessária intervenção no terreno)
Gestão do tempo	Realiza as acções em função das prioridades que definiu. Em casos de falha de energia na catenária, mediante o tipo de avaria, restabelece o mais rapidamente possível a energia, assegurando a normalização da circulação.
Gestão do stress	Em situações de muitas solicitações/alarmes SCADA, é capaz de identificar as prioritárias e dar seguimento à sua actividade com eficácia.
Equipamentos:	Conhece e utiliza correctamente todos os equipamentos afectos à sua função: SCADA, CCTV, TMS*, PCGB*, Rádio*, ... * gestão de alarmes.
Informação	A informação que passa para os vários interlocutores é completa, precisa e bem fundamentada tecnicamente (jornal diário, e-mail, SMS, etc.)
Procedimentos	Conhece e cumpre de forma rigorosa os manuais e procedimentos do PCC.
Conhecimentos técnicos	Dispõe e aplica os conhecimentos técnicos necessários ao bom desempenho das suas tarefas.

### Competências específicas - Técnicos de manutenção

Competências específicas	
Item	
Diagnóstico	É capaz de proceder a uma primeira análise da situação e avaliar o grau de risco e prioridade associados.
Tomada de decisão	Em função da análise que faz é capaz de encontrar soluções tendo em conta os recursos disponíveis e as necessidades identificadas e de accionar a intervenção mais adequada.
Manutenção	Realiza acções de manutenção preventiva e tem conhecimentos para realizar a manutenção em todos os sistemas do metro do Porto. Cumpre o que está definido (no que diz respeito aos planos e gamas).
Conhecimentos técnicos	Dispõe e aplica os conhecimentos técnicos necessários ao bom desempenho das suas tarefas. É capaz de interpretar correctamente desenhos, esquemas e instruções.
Máquinas	É capaz de manusear (e fazer a manutenção) das máquinas e restantes equipamentos/aparelhos afectos à função.
Documentação	Escolhe a documentação de suporte adequada a cada situação. Preenche de forma completa e rigorosa «Ordens de Trabalho», «Fichas de Intervenção» e «Relatórios de Avaliação».
Acompanhamento	Acompanha o trabalho realizado pelos serviços subcontratados, de forma a garantir a sua qualidade e o cumprimento dos <i>timings</i> .
Postura	Revela sempre uma postura profissional pois está muitas vezes exposto ao público (ex.: quando no local de serviço não deve fumar ou alimentar-se, utilizar telemóvel para fins pessoais, utilizar aparelhos com auriculares, praticar actos ou linguagem que prejudiquem a imagem da empresa e serviço).
Orientação para o cliente	(Uma vez que estão expostos ao público com identificação PROMETRO, são frequentemente abordados pelos clientes) Ser capaz de identificar as necessidades dos clientes e dar-lhes resposta, a qual pode passar por fornecer informação e/ou orientar para uma das lojas TIP (Transportes Inter-Modais do Porto).
Procedimentos	Conhece e cumpre os procedimentos de segurança e de operação.

**Instrumento de avaliação final - Gestores/  
responsáveis**

Avaliado: Função: Área:  
Avaliador: Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Competências comuns		0-20		T*		%
Integração institucional						
Produtividade						
Assiduidade/pontualidade						
Pró-actividade						
Flexibilidade						
Comunicação						
Espírito de equipa						
Orientação para o cliente						
Apresentação						
Cumprimentos dos procedimentos qualidade, ambiente e segurança; cumprimentos dos princípios da política da empresa						
Competências específicas		0-20		T*		%
Desenvolvimento da equipa						
Planeamento						
Liderança						
Tomada de decisão						

Avaliação parcial:

Média competências comuns (CC) = \_\_\_\_\_

Média competências específicas (CE) = \_\_\_\_\_

Avaliação final ponderada:  $(CC*0,40)+(CE*0,60) = \underline{\hspace{2cm}}$

Nota: consultar o dicionário de competências.

**1- Pontos fortes/potencialidades**

Identificar aspectos que se destacam pela positiva, bem como competências que revelou para além das que são necessárias para a sua função.

---



---



---

**2- Pontos a aperfeiçoar**

Identificar de forma clara e sustentada quais os pontos que o avaliado deve aperfeiçoar para melhorar o seu desempenho.

---



---



---

3- Evolução da função desde a última avaliação

Desde a última avaliação, quais foram as novas missões confiadas ao trabalhador?

---



---



---

Existiram mudanças e/ou condições específicas que exigiram novas competências? Se sim quais?

---



---



---

Como é que elas foram adquiridas (auto-formação, formação, outros)?

---



---



---

4- Apreciação dos resultados do ano findo

Objectivos anteriores <i>Que objectivos foram de- finidos? Transcrever os objectivos do ano anterior</i>	0-20	Os elementos com im- pacto positivo ou nega- tivo na realização dos objectivos e medidas correctivas a tomar	% <i>Rácio aplicar</i>	% <i>Percentagem atingida</i>	Total
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
		Total			

Principais desafios <i>(reacção do próprio e equipa)</i>	
Principais dificuldades <i>(do próprio e equipa)</i>	

**Prémio de objectivos atribuído: .....%  
(quando aplicável)**

5- Planeamento

Objectivos futuros <i>Objectivos a atingir? Como? Até quando?</i>	Meios colocados à disposição	Indicador	% <i>Rácio aplicar</i>
1.			
2.			
3.			
4.			

6- Desenvolvimento profissional

Acções de formação previstas	Objectivo (uso profissional ambicionado)				Requerente	
	Adaptação à função (dominar o seu cargo)	Conservação no trabalho (evoluir com o seu cargo)	Desenvolvimento das competências (excepto necessidade profissional imediata)	Mudança de função (adquirir os conhecimentos necessários)	Hierárquico	Trabalhador

7- Avaliação de eficácia de acções de formação

Durante o período em avaliação o trabalhador frequentou as acções de formação abaixo indicadas, considera que as acções foram eficazes?

Acção: \_\_\_\_\_ Data da acção: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Objectivo: \_\_\_\_\_

Eficaz Sim  Não

Justifique:

---



---



---

Acção: \_\_\_\_\_ Data da acção: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Objectivo: \_\_\_\_\_

Eficaz Sim  Não

Justifique:

---



---



---

Acção: \_\_\_\_\_ Data da acção: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Objectivo: \_\_\_\_\_

Eficaz Sim  Não

Justifique:

---



---



---

8- Em consequência do resultado da avaliação feita aconselhamos:

- Elaboração de contrato a termo \_\_\_\_ pelo período de \_\_\_\_ meses
- Renovação do contrato por igual período
- Rescisão do contrato a termo
- Passagem ao quadro permanente da empresa
- Alteração do vencimento
- Alteração da categoria
- Formação - Indicar eventuais necessidades detectadas

Fundamente a proposta

---



---



---

9- Aspirações de formação profissional

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre as avaliações propostas pelo avaliador e regista as suas aspirações a nível de formação profissional.

---



---



---

10- Comentários do avaliado

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre os resultados da avaliação e regista os seus interesses e compromissos profissionais.

Ano anterior

---



---



---

Ano seguinte

---



---



---

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Assinatura (avaliado)

O responsável directo	O director da área	O director RH	O gerente
_____	_____	_____	_____
__/__/__	__/__/__	__/__/__	__/__/__

**Instrumento de avaliação final - Genérica**

Avaliado:      Função:      Área:  
 Avaliador:      Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Competências comuns		0-20
Integração institucional		
Produtividade		
Assiduidade/Pontualidade		
Pró-actividade		
Flexibilidade		
Comunicação		
Espírito de equipa		
Orientação para o cliente		
Apresentação		
Cumprimentos dos procedimentos qualidade, ambiente e segurança; cumprimentos dos princípios da política da empresa		

Avaliação parcial:  
 Avaliação final ponderada: = \_\_\_\_\_

**1- Pontos fortes/Potencialidades**

Identificar aspectos que se destacam pela positiva, bem como competências que revelou para além das que são necessárias para a sua função.

---



---



---



---

**2- Pontos a aperfeiçoar**

Identificar de forma clara e sustentada quais os pontos que o avaliado deve aperfeiçoar para melhorar o seu desempenho.

---



---



---



---

**3- Plano de acção**

Que acções vão ser desenvolvidas no próximo ano para desenvolver competências e melhorar o desempenho?

---



---



---



---

**4- Avaliação de eficácia de acções de formação**

Durante o período em avaliação o trabalhador frequentou as acções de formação abaixo indicadas, considera que as acções foram eficazes?

Acção: \_\_\_\_\_ Data da acção: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_  
 Objectivo: \_\_\_\_\_

Eficaz Sim  Não

Justifique:

---

---

---

Acção: \_\_\_\_\_ Data da acção: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Objectivo: \_\_\_\_\_

Eficaz Sim  Não

Justifique:

---

---

---

5- Em consequência do resultado da avaliação feita aconselhamos:

Elaboração de contrato a termo \_\_\_\_\_ pelo período de \_\_\_\_ meses

Renovação do contrato por igual período

Rescisão do contrato a termo

Passagem ao quadro permanente da empresa

Alteração do vencimento

Alteração da categoria

Formação - Indicar eventuais necessidades detectadas

Fundamente a proposta

---

---

---

6- Aspirações de formação profissional

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre as avaliações propostas pelo avaliador e regista as suas aspirações a nível de formação profissional.

---

---

---

7- Comentários do avaliado

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre os resultados da avaliação e regista os seus interesses e compromissos profissionais.

---

---

---

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Assinatura (avaliado) \_\_\_\_\_

O responsável directo	O director da área	O director RH	O gerente
_____	_____	_____	_____
__/__/__	__/__/__	__/__/__	__/__/__

**Instrumento de avaliação específica - Agente de posto informação áudio**

Avaliado: \_\_\_\_\_ Função: \_\_\_\_\_ Área: \_\_\_\_\_  
 Avaliador: \_\_\_\_\_ Data: \_\_/\_\_/\_\_

Itens a avaliar	0-20	%	Total	Avaliar tendo por base a escala e fundamentar com factos
Acompanhamento à regulação		15		
Informação interna		15		
Registo de informação		15		
Equipamentos		10		
Procedimentos		15		
Informação externa		15		
Reclamações\sugestões e pedidos de informação		15		
Total				

Avaliação final: \_\_\_\_\_

Avaliado: \_\_\_\_\_

Avaliador: \_\_\_\_\_

**Instrumento de avaliação específica - Técnico de manutenção (PCC)**

Avaliado: Função: Área:  
 Avaliador: Data: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_

Itens a avaliar	0-20	%	Total	Avaliar tendo por base a escala e fundamentar com factos
Capacidade de análise		13		
Tomada de decisão		13		
Gestão do tempo		12		
Gestão do stress		13		
Equipamentos		12		
Informação		13		
Conhecimentos Técnicos		12		
Procedimentos		12		
Total				

Avaliação final: \_\_\_\_\_  
 Avaliado: \_\_\_\_\_  
 Avaliador: \_\_\_\_\_

**Instrumento de avaliação específica - Técnico de manutenção**

Avaliado: Função: Área:  
 Avaliador: Data: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_

Itens a avaliar	0-20	%	Total	Avaliar tendo por base a escala e fundamentar com factos
Diagnóstico		16		
Tomada de decisão		9		
Manutenção		16		
Conhecimentos técnicos		16		
Máquinas		7		
Documentação		9		
Acompanhamento		7		
Postura		10		

Procedimentos		10		
Total				

Avaliação final: \_\_\_\_\_

Avaliado: \_\_\_\_\_

Avaliador: \_\_\_\_\_

## ANEXO III

**Grelha salarial 2014**

(Vigora com efeitos a 1 de Abril de 2014)

Grupos	Funções	Tabela salarial em €						
		Nível I	Nível II	Nível III	Nível IV	Nível V	Nível VI	Nível VII
F	Coordenação II - Adjunto do responsável do PCC	1 347,85 €	1 510,81 €	1 637,02 €	1 763,23 €	1 888,21 €	2 014,42 €	2 164,67 €
C	Operacional I - Regulador	1 085,75 €	1 166,99 €	1 214,25 €	1 263,48 €	1 314,63 €	1 368,07 €	1 423,54 €
B	Operacional II* - Agente de condução	868,18 €	957,64 €	1 002,43 €	1 048,45 €	1 099,45 €	1 150,41 €	1 204,39 €

\* O valor da remuneração dos agentes de condução no primeiro mês é de: 556,17 € (bolsa de formação), passando após o período de formação para o nível I.

– O valor da diuturnidade em 2014: 25,24 €.

– O valor do complemento de transferência do metro do Porto para 2014: 95,58 €.

## ANEXO IV

**Regulamento do subsídio de exploração**

## 1- Objecto

O presente regulamento visa definir as regras de atribuição do subsídio de exploração previsto na cláusula 52.<sup>a</sup> do acordo de empresa, incluindo o seu âmbito pessoal de aplicação, montante, pressupostos e causas de exclusão ou redução.

## 2- Âmbito pessoal

O subsídio de exploração é atribuído aos trabalhadores que, cumprindo os pressupostos positivos e negativos de concessão previstos no presente regulamento, detenham as seguintes categorias profissionais e desempenhem efectivamente as inerentes funções:

a) Agente de condução;

b) Regulador.

3- Pressupostos gerais de atribuição do subsídio de exploração

A concessão do subsídio de exploração tem como pressupostos gerais a efectiva prestação diária de serviço, o bom desempenho profissional e o cumprimento das regras profissionais em vigor em cada momento na empresa.

4- Montante mensal do subsídio de exploração

4.1- O montante mensal do subsídio de exploração é o seguinte, consoante a categoria profissional do trabalhador:

a) Agente de condução: 175 €;

b) Regulador: 172 €.

4.2- O direito ao subsídio mensal de exploração é aferido e o seu efectivo montante calculado com referência ao cumprimento pelo trabalhador dos respectivos pressupostos de atribuição no mês imediatamente anterior.

4.3- As ausências ao serviço determinam uma redução do subsídio mensal de exploração nos termos do disposto na cláusula 49.ª, número 3 do AE.

4.4- O subsídio de exploração é pago com a retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

5- Pressupostos especiais de concessão e redução do subsídio de exploração

A atribuição do subsídio de exploração e o cálculo do seu montante efectivo depende dos seguintes pressupostos especiais em função da respectiva categoria profissional do trabalhador.

Os pressupostos especiais previstos neste número não podem reduzir o montante mensal do subsídio de exploração para valor inferior a 78,5 % dos montantes fixados no número 4.1.

#### 5.1- Agente de condução

Constituem causas de exclusão ou redução do subsídio de exploração as seguintes situações:

a) Colisão do Eurotram/TramTrain, quando o mesmo estiver em andamento, com veículo ligeiro (ou equiparado) em andamento que atravesse a via, e se considere que o agente de condução poderia ter evitado a colisão: perda do subsídio de exploração até ao limite previsto no número 5;

b) Colisão com um veículo ou outro obstáculo que esteja imobilizado dentro do gabarit do veículo: perda do subsídio de exploração até ao limite previsto no número 5;

c) Descarrilamento evitável: perda do subsídio de exploração até ao limite previsto no número 5;

d) Passagem de todo e qualquer sinal em paragem absoluta sem autorização expressa do PCC: perda do subsídio de exploração, até ao limite previsto no número 5, além de ser considerada falta muito grave;

e) Falta de paragem numa estação: redução do subsídio de 20 % a 50 % por incidente, até ao limite previsto no número 5, sendo o grau de gravidade do mesmo avaliado pela comissão de análise;

f) Esquecimento das chaves no interior do veículo, com impacto na circulação comercial: redução do subsídio de 20 % a 50 % por incidente, até ao limite previsto no número 5, sendo o grau de gravidade do mesmo avaliado pela comissão de análise.

Não constituem causa de eliminação ou redução do subsídio de exploração as seguintes situações:

a) Suicídios ou tentativas de suicídio de terceiros;

b) Abalroamento do Eurotram/TramTrain de lado ou por trás, demonstrando-se que o agente de condução não teve qualquer responsabilidade no acidente.

#### 5.2- Regulador

A atribuição do subsídio de exploração depende da aferição do desempenho do trabalhador, à luz dos seguintes critérios:

- Zero falhas;
- Falhas;
- Falhas graves.

Zero falhas - O regulador demonstrou que executou de

forma eficaz e no respeito pelos procedimentos e regras de segurança todas as tarefas inerentes à função.

Falhas - O regulador demonstrou falhas no cumprimento dos procedimentos e métodos de trabalho implementados, no entanto sem nunca comprometer o respeito integral pelas regras de segurança.

Procedimentos ou modos de proceder em análise:

- Regularidade na linha;
- Actuação em modos degradados via/catenária;
- Actuação em situações de desempanagem de veículos;
- Preenchimento dos registos PCC;
- Informação na sua generalidade (ao público, SMS, contacto com os agentes de prevenção).

Falhas graves - O regulador demonstrou falhas no cumprimento de procedimentos e regras de segurança, as quais são aptas a comprometer a segurança de pessoas e bens.

Como falha grave inclui-se a não utilização de telefones do PCC sujeitos a gravação.

No período de atribuição do subsídio de exploração e na presença de falhas de nível diferentes, a percentagem de redução do subsídio corresponde à falha considerada de nível superior.

No quadro seguinte indica-se a percentagem do subsídio de exploração a atribuir consoante o nível de falhas existentes no período em análise, sem prejuízo do limite previsto no número 5:

	100 %	95 %	85 %	70 %	50 %	25 %	0 %
Zero falhas	X						
1 falha		X					
2 falhas			X				
3 falhas				X			
4 falhas					X		
5 falhas						X	
Falha grave ou > = 6 falhas							X

#### Monitorização e registo das ocorrências:

O registo dos resultados da monitorização realizada é efectuado com recurso aos seguintes documentos:

- Documento «Avaliação Contínua» constante no dossier de avaliação contínua;
- Nota de ocorrência.

#### Regularidade na linha:

Para o período em análise, no processo de cada regulador deverão existir no mínimo 2 (dois) registos em que a regularidade na linha em exploração sob a sua área de autoridade foi alvo de análise.

Esta análise, efectuada por chefias hierárquicas, pode ser realizada em tempo real ou recorrendo aos sistemas que possibilitem a monitorização da regularidade da linha (exemplo: Playback - TMS).

### **Actuação em modos degradados via/catenária:**

Na análise deste item são tomados em consideração os seguintes aspectos:

- modo degradado implementado de acordo com o regulamentado;
- tempo para implementação do modo degradado.

No período em análise e para os reguladores que tenham que implementar modos degradados de circulação, devem existir evidências de pelo menos uma análise por regulador.

### **Actuação em situações de desempanagem veículos:**

O trabalhador deve proceder e actuar de acordo com o previsto nos regulamentos da empresa.

Para a determinação da atribuição do subsídio de exploração apenas são registados os incumprimentos dos procedimentos.

### **Preenchimento dos registos PCC:**

Documentos em análise: «Registo Horário das Circulações - V1 e V2» (DO-10) e «Situação Diária dos Veículos» (DO-30).

Sujeitos a análise contínua.

Para a atribuição do subsídio, apenas são registados os incumprimentos no preenchimento.

### **Informação na sua generalidade (ao público, SMS, contacto com os agentes de prevenção)**

Sujeita a análise contínua.

- informação ao público (afixação ou coordenação com o PCI/outros reguladores);
- informação interna/externa (circuito interno de informação e SMS).

6- Comissão de análise para atribuição do subsídio de exploração

6.1- É criada uma comissão constituída por 3 membros para análise dos casos de redução ou não concessão do subsídio de exploração decorrentes do incumprimento dos pressupostos especiais identificados supra.

6.2- A comissão de análise para atribuição do subsídio de exploração é constituída pelos seguintes representantes:

- a) Gestor da segurança;
- b) Representante do sindicato; e
- c) Representante da gestão.

6.3- As decisões desta comissão quanto à atribuição do subsídio e ou do seu montante são tomadas por maioria e não são passíveis de recurso.

## **ANEXO V**

### **Regulamento de controlo de bebidas alcoólicas e de estupefacientes**

1- Objecto do regulamento

a) O presente regulamento fixa os termos em que será desenvolvido o sistema de prevenção e controlo da ingestão de

bebidas alcoólicas.

b) O seu objectivo prioritário consiste na promoção do bem-estar, da saúde dos trabalhadores e da segurança nos locais de trabalho.

c) O presente regulamento transfere para a actividade laboral a legislação portuguesa expressa na Lei n.º 18/2007 de 17 de Maio, com as alterações que venham a ser introduzidas e respectiva regulamentação.

#### **2- Âmbito de aplicação**

O disposto neste regulamento aplica-se a todos os trabalhadores da sociedade operadora do metro do Porto.

A eficácia dos procedimentos aqui previstos pressupõe o empenho consciente de toda a empresa bem como de todos os trabalhadores, na detecção das situações existentes, na prevenção de factores de risco e na tomada de consciência da importância do tema, relativamente à responsabilidade de todos no seu desempenho profissional, e nas condições de defesa da segurança, higiene e saúde, no local de trabalho.

#### **3- Controlo técnico da alcoolemia**

3.1- A alcoolemia define-se como a percentagem de álcool no sangue e é expressa em gramas/litro.

3.2- A alcoolemia é indiciada por testes de sopro (teste no ar expirado), efectuados em analisador quantitativo.

3.3- A quantificação da alcoolemia é feita por teste no ar expirado, efectuado em analisador quantitativo ou pró análise de sangue.

3.4- Cabe à área de segurança e saúde do trabalho, em coordenação com a direcção de recursos humanos a escolha, aquisição, distribuição e manutenção dos equipamentos de controlo de alcoolemia, bem como a garantia da sua verificação e calibração regular, a formação do pessoal autorizado a utilizar esses equipamentos, bem como o apoio técnico a todas as acções que visem a prevenção e controlo do alcoolismo.

4- Detecção da prestação de trabalho sob a influência do álcool

4.1- Todos os trabalhadores podem ser submetidos a controlo de alcoolemia, por amostragem aleatória ou em exames programados, sem discriminação em relação à categoria profissional, nacionalidade, idade ou outras.

4.2- Devem prioritariamente ser submetidos a controlo de alcoolemia os trabalhadores dos postos de trabalho que, directa ou indirectamente, tenham maiores implicações na segurança e envolvam maiores riscos de acidentes de trabalho e de circulação e aqueles que, no início ou durante a prestação de trabalho, revelem indícios de se encontrarem sob a influência do álcool.

4.3- Analogamente também devem ser submetidos a controlo de alcoolemia os trabalhadores que no dia anterior tenham efectuado o teste com resultado positivo, os envolvidos em acidentes de trabalho/circulação (ao serviço da empresa) e ainda aqueles que o solicitem.

4.4- Quando se verificar existirem indícios de que um trabalhador se encontra a prestar serviço sob a influência do álcool e não seja possível utilizar os equipamentos de controlo, compete à chefia directa no local de trabalho tomar as medidas adequadas para garantir a segurança do trabalhador e/ou das outras pessoas colocadas em risco, bem como das

instalações, equipamento e outros bens de que a empresa seja possuidora ou pelos quais seja responsável.

4.5- Após tomar as medidas que se mostrarem adequadas à situação concreta, a chefia directa deve diligenciar no sentido de o trabalhador ser submetido a controlo de alcoolemia.

4.6- Os testes de sopro são efectuados por elementos da área da segurança, higiene e saúde do trabalho e/ou da direcção de recursos humanos, com formação adequada para a realização dos mesmos.

4.7- O controlo de alcoolemia deve ser efectuado, sempre que possível, em zona reservada, ficando sujeitos a sigilo profissional os trabalhadores que o realizem ou o testemunhem.

4.8- Devem ser utilizados aparelhos analisadores quantitativos que obedeçam às características fixadas em regulamentação e cuja utilização seja aprovada por despacho do presidente da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária.

4.9- Caso o teste demonstre a presença de álcool no sangue, o examinando é submetido a novo teste, a realizar sempre que possível, com um intervalo não superior a quinze minutos.

5- Procedimentos a adoptar nos casos de prestação de trabalho sob a influência do álcool

5.1- Constitui violação dos deveres dos trabalhadores a prestação de trabalho sob a influência do álcool.

5.2- Sempre que o resultado do controlo de alcoolemia seja igual ou superior ao limite legalmente estabelecido por lei, o trabalhador será considerado sob a influência do álcool e imediatamente suspenso pela chefia directa durante um período mínimo de 8 horas consecutivas.

5.3- A recusa do trabalhador em submeter-se ao controlo de alcoolemia configura, no plano disciplinar, a violação de um dos seus deveres gerais, pelo que fica sujeito a procedimento disciplinar.

5.4- A prestação de trabalho sob a influência do álcool, bem como a recusa à sujeição ao controlo de alcoolemia, constituem infracções disciplinares, com o procedimento correspondente.

5.5- Os resultados do controlo de alcoolemia são confidenciais.

5.6- Sem prejuízo de o trabalhador recorrer a outros meios de contraprova legalmente admitidos, designadamente testes sanguíneos realizados nos laboratórios hospitalares autorizados, todo o trabalhador submetido a teste de sopro, cujo resultado seja positivo, poderá, se assim o entender, submeter-se a contra prova o que deve ser declarado nos dez minutos seguintes, realizando-se esta contra-prova em instrumento metronómico diferente sempre que o mesmo esteja disponível, no prazo máximo de trinta minutos após a realização do primeiro teste.

5.7- A contraprova a que se refere a alínea *a*) do número 3 do artigo 153.º do Código da Estrada é feita em analisador quantitativo, podendo, para o efeito, ser utilizado o mesmo analisador, caso não seja possível recorrer a outro no mesmo prazo.

5.8- Quando o examinando declarar que não pode, por motivo de saúde, ser submetido ao teste de álcool no ar expirado, este pode ser substituído por análise de sangue, devendo,

nessa circunstância, o agente fiscalizador assegurar o transporte do trabalhador ao serviço de urgência hospitalar mais próximo para que seja feita a colheita.

5.9- O disposto no número anterior é também aplicável aos casos em que, após três tentativas sucessivas, o examinando demonstre não expelir ar em quantidade suficiente para a realização do teste em analisador quantitativo, salvo quando o tempo provável do trajecto a percorrer até ao local de realização for superior a dez minutos.

6- Comunicação de resultados

6.1- O trabalhador deve ser informado verbalmente do resultado do teste, sendo-lhe mostrado o mesmo no visor do aparelho, podendo, no caso do resultado ser positivo, requerer a realização de outro teste nos quinze minutos subsequentes, preferencialmente noutra aparelho, podendo, no entanto ser utilizado o mesmo analisador, caso não seja possível recorrer a outro no mesmo prazo. O trabalhador deve assinar uma folha em que fique mencionado o resultado obtido, folha essa também assinada pelo técnico que manuseie o aparelho.

6.2- Sempre que o resultado do teste seja positivo, nos termos do presente regulamento, deve o mesmo ser comunicado por escrito ao trabalhador, após registo adequado, sendo informada igualmente a chefia, a direcção de recursos humanos e os responsáveis pelos serviços de segurança, higiene e saúde do trabalho, bem como dado conhecimento à direcção da empresa. A comunicação deverá referir que o trabalhador não está em condições de prestar o seu trabalho por não se encontrar na plenitude das capacidades que contratou com a empresa, para o exercício das suas funções.

6.3- Deve ficar arquivada no processo individual do trabalhador uma cópia da comunicação referida em 6.2.

7- Formação e informação do pessoal

7.1- A empresa deve promover acções de formação e formação do seu pessoal, tendo em vista a prevenção e a diminuição do consumo de álcool e suas consequências.

7.2- A execução destas acções cabe conjuntamente à direcção de recursos humanos e aos serviços de segurança, higiene e saúde do trabalho, em colaboração com a hierarquia, competindo-lhes designadamente:

*a*) coordenar acções de formação/informação sobre prevenção do alcoolismo;

*b*) coordenar as acções que, a diversos níveis, visem o controlo e eliminação dos efeitos do consumo do álcool;

*c*) Propor superiormente as medidas que considerem necessárias;

*d*) Elaborar anualmente um relatório da actividade desenvolvida e dos respectivos resultados.

8- Disposições finais

8.1- Quaisquer dúvidas quanto à interpretação e aplicação do presente regulamento, no que concerne ao controlo do álcool, devem ser submetidas à direcção de recursos humanos, que procederá à respectiva análise e informação do(s) procedimento(s) a adoptar.

8.2- Sempre que seja julgado pertinente para a manutenção e/ou melhoria das condições de segurança nos vários postos de trabalho, deve proceder-se às revisões necessárias a este capítulo do regulamento.

8.3- Outras situações não previstas são regidas de acordo

com a Lei n.º 72/2013, de 3 de Setembro, com as alterações que venham a ser introduzidas, e respectiva regulamentação.

Parágrafo único:

É interdita a ingestão de bebidas alcoólicas aos trabalhadores da sociedade operadora enquanto no exercício das suas funções.

Depositado em 21 de novembro de 2014, a fl. 163 do livro n.º 11, com o n.º 159/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

#### **Federação Nacional de Ferroviários - FNF - Alteração**

Alteração aprovada em 15 de novembro de 2014, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2014.

#### CAPÍTULO I

#### **Da denominação, âmbito, sede, símbolo e bandeira**

##### Artigo 1.º

##### **Denominação**

A Federação Nacional de Ferroviários - FNF, adiante apenas designada por federação ou simplesmente por FNF, é uma associação sindical, constituída por sindicatos de ferroviários e por outros cujos trabalhadores exerçam a sua atividade no ou para o sector dos transportes, comunicações, indústrias ferroviárias e afins e vigora por tempo indeterminado.

##### Artigo 2.º

##### **Âmbito**

A federação tem como âmbito geográfico o território português, rege-se pelos presentes estatutos e pelos regulamentos internos aprovados pelos órgãos estatutariamente competentes e, supletivamente, pela legislação aplicável em vigor e representa os trabalhadores e os sindicatos que a ela livremente queiram aderir, desde que os trabalhadores desempenhem a sua atividade profissional em ou para empresas do sector dos transportes, comunicações, indústrias ferroviárias e afins.

##### Artigo 3.º

##### **Sede**

A federação tem a sua sede nacional em Lisboa, na Rua Infante D. Pedro 30 A - Sala 2, 1700-244 Lisboa, e abrange todo o território nacional e as Regiões Autónomas.

1- A sede pode ser transferida para qualquer outro ponto do território português mediante proposta da direção, ratificada por deliberação simples dos membros da assembleia geral.

2- A federação, sempre que tal se justifique, poderá criar

delegações ou direções regionais internacionais ou nacionais nas regiões ou distritos do continente e nas Regiões Autónomas, que se regem pelos presentes estatutos e pelos regulamentos próprios, aprovados pelos órgãos estatutariamente competentes.

##### Artigo 4.º

##### **Símbolo e bandeira**

O símbolo e a bandeira da federação serão aprovados pela direção.

#### CAPÍTULO II

#### **Princípios fundamentais**

##### Artigo 5.º

##### **Princípios fundamentais**

1- A FNF defende a liberdade sindical, com o sentido que resulta do disposto na Constituição da República Portuguesa e nos instrumentos emanados da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

2- A FNF defende a supressão de todas as injustiças sociais e económicas no quadro do Estado democrático de direito.

3- A FNF reconhece e promove a solidariedade entre todos os associados independentemente da sua categoria profissional, religião, raça ou ideologia, como condição e garantia da unidade e do respeito pelas características e condições próprias dos associados.

##### Artigo 6.º

##### **Liberdade sindical**

1- A FNF rege-se pelos princípios da organização e gestão democráticas, constitucionalmente consagradas e acolhidas nos instrumentos da OIT.

2- A FNF exercerá a sua atividade com total independência em relação ao patronato, ao Estado, às instituições religiosas e aos partidos e associações políticas.

3- A FNF garante a todos os trabalhadores, dentro das áreas anteriormente estabelecidas, o direito de se sindicalizarem, independentemente da raça, sexo, religião ou ideologia política.

## Artigo 7.º

### Democracia sindical

1- A FNF, rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático, orientando toda a sua ação com vista à construção de um movimento sindical forte e independente.

2- A observância destes princípios implica:

a) A autonomia e a independência da FNF - Federação Nacional de Ferroviários em relação ao Estado, ao patronato, às confissões religiosas e aos partidos políticos ou outras organizações de natureza política;

b) A consagração de estruturas que garantam a participação democrática de todos os trabalhadores na atividade do sindicato, tais como:

I - A assembleia geral;

II - A direção;

III - O conselho fiscal;

IV - O conselho de disciplina;

V - As delegações regionais nacionais;

VI - As comissões de mulheres ou outras.

c) A consagração do direito de tendência através da representação proporcional em órgãos da FNF - Federação Nacional de Ferroviários, evitando a divisão dos trabalhadores por tendências sindicais antagónicas em órgãos do sindicato.

3- A FNF - Federação Nacional de Ferroviários assumirá a defesa dos direitos e interesses dos seus associados, desenvolvendo um trabalho constante de organização, tendo em vista as justas reivindicações tendentes a aumentar o seu bem-estar social, económico e cultural.

4- A FNF - Federação Nacional de Ferroviários lutará pelo direito à contratação coletiva como processo contínuo de participação económica e social, segundo os princípios da boa-fé negocial e do respeito mútuo.

5- A FNF - Federação Nacional de Ferroviários defenderá a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, o pleno emprego, o direito ao trabalho sem discriminações, o direito a um salário justo, bem como a igualdade de oportunidades.

6- A FNF - Federação Nacional de Ferroviários, na base da solidariedade sindical, lutará com as organizações sindicais democráticas, nacionais e estrangeiras, pela dignificação dos trabalhadores pela emancipação da mulher enquanto trabalhadora e mãe.

7- A FNF - Federação Nacional de Ferroviários lutará por um conceito social de empresa que valorize o papel integrador e produtivo do trabalhador e, conseqüentemente, lhe reconheça parceria nas relações de trabalho.

8- A FNF - Federação Nacional de Ferroviários defenderá o direito inalienável à greve, no entendimento de que este é o último recurso que se apresenta para a defesa e prossecução dos seus interesses e direitos económicos, pelo que deve ser exercida de forma altamente responsável e na perspectiva dos interesses gerais do país democracia sindical.

## Artigo 8.º

### Independência sindical

A FNF desenvolve a sua atividade com total independência e autonomia face Estado, aos partidos políticos, às enti-

dades patronais, às confissões religiosas e a quaisquer outros agrupamentos de natureza não sindical.

## CAPÍTULO III

### Objetivos e competências

#### Artigo 9.º

##### Objetivos

Constituem objetivos da federação:

a) Defender e promover, por todos os meios legais ao seu alcance, os interesses coletivos dos seus filiados;

b) Promover, organizar e apoiar ações conducentes à satisfação dos interesses dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade democraticamente expressa;

c) Desenvolver e aprofundar a solidariedade entre todos os seus membros;

d) Estudar, propor e reivindicar as medidas e ações adequadas à promoção socioprofissional dos trabalhadores que representa, criando as condições e levando à prática as ações necessárias para a sua realização;

e) Prestar o seu apoio moral e material às organizações filiadas e assegurar uma colaboração permanente entre elas, dentro da FNF;

f) Prestar toda a atenção às posições das organizações de classe filiadas, se as houver, de modo que não sejam tomadas medidas que possam ir contra condições específicas de ou das categorias profissionais por elas também representadas, promovendo as reuniões e ou debates necessários à obtenção de uma posição justa e adequada, sem pôr em causa o respeito por todas as partes e posições;

g) Organizar assembleias, congressos, conferências e reuniões, assim como promover ações de formação profissional e sindical que visem a resolução de problemas e ou o bem-estar social económico e ou profissional dos trabalhadores e dos sindicatos filiados.

#### Artigo 10.º

##### Competências

Com vista ao cabal desempenho das suas atribuições, compete à federação:

a) Coordenar, dirigir e dinamizar a atividade sindical ao nível das empresas onde represente trabalhadores, assegurando uma estreita colaboração entre os filiados;

b) Negociar e celebrar convenções coletivas de trabalho e participar na elaboração de outros instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho que abranjam trabalhadores nela filiados;

c) Emitir pareceres sobre assuntos respeitantes aos interesses das organizações filiadas, por iniciativa própria ou quando solicitada para o efeito por organizações ou por organismos oficiais;

d) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra às organizações ou trabalhadores seus filiados;

e) Promover iniciativas próprias e colaborar com outras associações sindicais com vista à formação profissional e

sindical e à promoção económica, social e cultural dos trabalhadores e organizações filiadas;

f) Elaborar e fazer cumprir as decisões, normas e regulamentos necessários à consecução das suas atribuições;

g) Pôr em execução qualquer outro género de ação, utilizando todos os meios legais e legítimos que visem alcançar os objetivos previstos nos presentes estatutos;

h) Instituir delegações ou direções regionais, nacionais ou internacionais, ou outras formas de organização descentralizada, de harmonia com as necessidades e interesses da federação, nos termos dos estatutos ou da regulamentação a criar nos termos previstos nos estatutos;

i) Declarar a greve, nos termos da legislação aplicável, e pôr-lhe termo;

j) Participar nas organizações sindicais nacionais ou internacionais em que esteja filiada;

k) Cobrar as quotizações dos sindicatos e dos trabalhadores filiados e demais receitas, promovendo a sua boa gestão.

## CAPÍTULO IV

### Do estatuto do filiado

#### Artigo 11.º

##### Filiação

Podem filiar-se na federação os trabalhadores e os sindicatos que representem trabalhadores que laborem em empresas dos transportes e indústrias ferroviárias, e afins cuja prática sindical seja independente e democrática e cuja filiação não ponha em causa, ou não entre em confronto com, os sindicatos que à data já se encontrem filiados, e que aceitem e se obriguem a respeitar os presentes estatutos e demais regulamentação aplicável.

#### Artigo 12.º

##### Pedido de filiação

O pedido de filiação deverá ser dirigido à direção da FNF, em proposta própria fornecida para o efeito, e obrigatoriamente para os sindicatos, acompanhada dos seguintes documentos:

- a) Estatutos e regulamentos internos;
- b) Ata da eleição dos corpos gerentes;
- c) Declaração de adesão conforme com as disposições estatutárias do respetivo sindicato;
- d) Último orçamento e relatório de contas aprovado.

#### Artigo 13.º

##### Aceitação ou recusa de filiação

1- A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direção, cuja decisão de recusa deverá ser tomada por unanimidade e ser objeto de ratificação pela assembleia geral na sua primeira reunião após a deliberação.

2- Em caso de recusa de filiação pela direção, o sindicato interessado, caso o pretenda, poderá fazer-se representar na reunião da assembleia geral, para ratificação dessa decisão, podendo usar da palavra enquanto esse assunto estiver em discussão.

#### Artigo 14.º

##### Direitos dos filiados

São direitos dos filiados:

a) Eleger e destituir os órgãos dirigentes da FNF, nas condições definidas nos presentes estatutos;

b) Participar na atividade da FNF, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral, requerendo, aprovando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;

c) Participar, coordenadamente com a direção da FNF, na promoção do debate, ao nível nacional, de assuntos de interesse dos trabalhadores, especialmente dos que trabalhem nas ou para as empresas de transporte e indústrias ferroviárias;

d) Requerer a convocação das reuniões extraordinárias da direção;

e) Beneficiar da ação desenvolvida pela federação;

f) Ser periodicamente informados da atividade desenvolvida pela federação.

#### Artigo 15.º

##### Deveres dos filiados

São deveres dos filiados:

a) Participar nas atividades da federação e manterem-se delas informados;

b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos;

c) Prestar as informações que lhes sejam solicitadas pelos órgãos da FNF;

d) Promover todas as ações tendentes ao fortalecimento da federação;

e) Agir solidariamente na defesa dos interesses comuns e cooperar no estreitamento das relações mútuas;

f) Comunicar à direção, no prazo de 15 dias, as alterações que vierem a ser introduzidas nos respetivos estatutos, bem como os resultados das eleições para os corpos sociais e qualquer alteração que nestes se tenha verificado;

g) Enviar anualmente à direção, no prazo de 30 dias após a sua aprovação pelo órgão competente, o orçamento e contas e o respetivo plano de atividades;

h) Pagar regularmente as quotizações e outros encargos validamente assumidos.

#### Artigo 16.º

##### Perda da qualidade de filiado

1- Perdem a qualidade de filiados aqueles que:

a) Se retirem voluntariamente da federação;

b) Deixarem de pagar as quotizações por período superior a seis meses, depois de notificados para o fazerem;

c) Forem objeto de expulsão;

d) Por força de alteração no seu âmbito de representação, deixarem de satisfazer os requisitos dos presentes estatutos.

2- Qualquer filiado pode, a todo o tempo, retirar-se voluntariamente da federação mediante comunicação por escrito à direção, acompanhada do pagamento das quotizações referentes aos três meses posteriores ao mês em curso.

3- A readmissão de qualquer filiado que se tenha retirado voluntariamente far-se-á nos termos e condições previstos para a admissão, com dispensa do pagamento de jóia.

4- Aplica-se o disposto no número anterior aos que tenham perdido a qualidade de filiado pelo não pagamento de quotas por período superior a seis meses, mas a sua readmissão só se fará após o pagamento das quotizações em dívida.

5- A perda da qualidade de filiado por motivo de expulsão só pode ser determinada por deliberação da assembleia geral, com fundamento em grave infração dos deveres de filiado, e carece de voto favorável de dois terços dos membros representados na assembleia. A readmissão só poderá ter lugar decorrido um ano, nos termos e condições estabelecidos para a admissão.

## CAPÍTULO V

### Regime disciplinar

#### Artigo 17.º

##### Competência

1- A aplicação das medidas disciplinares terá lugar sempre que se verifique qualquer infração às regras estabelecidas nestes estatutos e nos regulamentos internos, bem como às deliberações dos órgãos competentes.

2- A competência para a aplicação de medidas disciplinares pertence à direção, depois de ouvido o conselho de disciplina.

#### Artigo 18.º

##### Penalidades

1- Poderão ser aplicadas as seguintes penalidades:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão por escrito;
- c) Suspensão até seis meses;
- d) Expulsão.

2- As penas serão proporcionais à gravidade da infração e ao grau de culpabilidade, não podendo aplicar-se mais de uma penalidade pela mesma infração.

3- É nula e ineficaz a aplicação de qualquer penalidade sem instauração de processo disciplinar escrito, que compete ao conselho de disciplina.

4- O arguido tem sempre direito a apresentar a sua defesa por escrito.

5- Da decisão disciplinar cabe recurso para a assembleia geral, nos termos que estiverem estabelecidos em regulamento disciplinar.

6- O recurso tem efeito suspensivo.

7- As faltas suscetíveis de sanção disciplinar prescrevem seis meses após o seu conhecimento.

## CAPÍTULO VI

### Órgãos sociais, constituição e competências

#### Artigo 19.º

1- São órgãos sociais da federação:

a) A assembleia geral;

b) A direção;

c) O conselho fiscal;

d) O conselho de disciplina e jurisdição;

e) As direções regionais nacionais.

2- As eleições para os órgãos da federação serão sempre por voto secreto, sendo também permitido o voto por correspondência ou por procuração.

3- A duração do mandato dos órgãos sociais é de quatro anos, podendo os mesmos ser reeleitos.

4- Os órgãos sociais são eleitos em assembleia geral em listas completas, exceto os que são indicados pelos sindicatos.

5- Os sindicatos membros terão de indicar por email, fax, carta registada com AR, quais os representantes efetivos e suplentes que os representam na assembleia geral.

6- A todo o tempo, os sindicatos membros poderão substituir os seus representantes na assembleia geral.

## SECÇÃO I

### Assembleia geral

#### Artigo 20.º

##### Natureza, composição e representação

1- A assembleia geral é o órgão máximo da federação.

2- A assembleia geral é constituída:

- a) Pelos delegados de cada um dos sindicatos, conforme expresso no número 3;
- b) Pelos membros efetivos dos restantes órgãos nacionais;
- c) Pelos presidentes-adjuntos e vice-presidentes das direções regionais.

3- Cada sindicato filiado será representado por delegados indicados para esse fim, nos seguintes termos: nove delegados por sindicato.

4- Os sindicatos que venham a aderir entre assembleias eleitorais terão igualmente direito a indicar os seus delegados à assembleia de igual modo que os outros sindicatos, nove delegados.

5- Os associados em nome individual, se os houver terão direito a indicar um delegado como seu representante, nos termos da regulamentação interna.

6- São igualmente aceites sindicatos com o estatuto de observador, podendo indicar cinco delegados, mas sem direito a voto.

#### Artigo 21.º

##### Competências

À assembleia geral compete:

a) Definir a linha de orientação e aprovar o programa de ação da federação;

b) Apreciar a atuação dos órgãos da federação;

c) Deliberar sobre alterações aos estatutos e fixação das quotas;

d) Deliberar sobre a fusão, integração ou dissolução da federação e do destino a dar aos bens existentes;

e) Eleger e destituir a direção, a mesa da assembleia, o conselho fiscalizador e o conselho de disciplina;

f) Votar o relatório e as contas da direção e o parecer do conselho fiscalizador, bem como o orçamento para o ano seguinte;

g) Apreciar, discutir e votar os assuntos que lhe sejam submetidos pela direção;

h) Ratificar a filiação em associações ou organizações sindicais, nacionais e internacionais, decidida pela direção.

#### Artigo 22.º

##### Mesa

1- A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, dois vice-presidentes, dois secretários, dois vogais e até outros tantos como suplentes.

2- O mandato da mesa será de quatro anos, podendo os seus membros ser reeleitos sem qualquer limitação.

#### Artigo 23.º

##### Convocatória

1- A convocação das reuniões ordinárias da assembleia geral será feita pela mesa através de carta registada com AR, enviada a cada um dos filiados com a antecedência mínima de 30 dias, indicando o dia, a hora e o local em que terá lugar e acompanhada da respetiva ordem de trabalhos.

2- Em caso de urgência, devidamente justificada, a convocação da assembleia poderá ser feita com a antecedência mínima de sete dias, através de email, ou fax.

3- No caso de a assembleia ser convocada nos termos das alíneas a) ou b) do número 2 do artigo seguinte, a ordem de trabalhos deverá incluir os pontos propostos pelos requerentes.

4- A não convocação pela mesa de qualquer reunião, no prazo de 15 dias sobre a data de apresentação do respetivo requerimento, ou dentro dos prazos estatutários, no caso de sessões ordinárias, confere a qualquer filiado o direito de proceder, com iguais efeitos, à convocação da assembleia geral, a qual tratará, como primeiro ponto da ordem de trabalhos, o comportamento da mesa, podendo proceder à sua substituição imediata, caso isso se justifique.

5- No caso previsto no número anterior, a reunião será conduzida inteiramente por uma mesa ad hoc, a qual cessará as suas funções logo que eleita a nova mesa.

#### Artigo 24.º

##### Reuniões

1- A assembleia geral reunirá em sessão ordinária até 31 de Março de cada ano e de quatro em quatro anos para a eleição dos órgãos sociais.

2- Reunirá em sessão extraordinária sempre que:

a) A direção o considere necessário;

b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos delegados dos sindicatos filiados.

3- No caso previsto na alínea b) do número anterior, a reunião só se realizará se estiverem presentes pelo menos dois terços dos delegados de cada um dos sindicatos.

4- Quando na ordem de trabalhos conste a alteração aos estatutos prevista na alínea c) do artigo 21.º, a mesma só poderá debater e aprovar alterações desde que tenha sido convocada com 30 dias de antecedência e com prévio envio da cópia das propostas de alterações, só podendo ser aprovada com dois terços dos delegados à assembleia.

5- Se a reunião convocada nos termos da alínea b) do número 2 não se realizar por ausência dos sindicatos requerentes, perderão estes o direito de requerer nova assembleia antes de decorridos seis meses sobre a data da reunião realizada.

#### Artigo 25.º

##### Horário

As reuniões da assembleia geral terão início à hora marcada na convocatória, com a presença da maioria dos delegados inscritos, ou trinta minutos depois, com qualquer número de presenças, sem prejuízo do disposto no número 3 do artigo anterior.

#### Artigo 26.º

##### Votações

1- As votações serão obrigatoriamente nominais, exceto tratando-se de eleições, em que serão secretas, ou de deliberações sobre matéria de natureza processual.

2- Não é permitido o voto por procuração.

#### Artigo 27.º

##### Deliberações

As deliberações da assembleia geral serão tomadas por, pelo menos, 50 % mais um dos delegados presentes.

## SECÇÃO II

### Da direção

#### Artigo 28.º

##### Natureza, composição e mandato

1- A direção é o órgão colegial executivo da federação e é composto por:

a) 1 Presidente;

b) 5 Vice-presidentes;

c) 1 Tesoureiro;

d) 5 Secretários;

e) 38 Vogais;

f) Suplentes, até ao número máximo de efetivos.

2- O presidente é o primeiro da lista mais votada, sendo igualmente os cinco seguintes, respetivamente primeiro e seguintes cinco vice-presidentes, devendo de futuro ser pelo menos um por cada sindicato filiado e um pelos restantes trabalhadores.

3- Os cargos dos restantes membros efetivos da direção serão indicados na primeira reunião da direção.

4- O mandato dos membros da direção é de quatro anos, podendo ser sucessivamente reeleitos para o cargo.

5- Os sindicatos que se filiem entre assembleias eleitorais têm igualmente direito a indicar três membros efetivos e um suplente para os representar na direção.

#### Artigo 29.º

##### Competência

Compete à direção:

- a) Representar a federação em juízo e fora dele;
- b) Admitir e rejeitar os pedidos de filiação;
- c) Dirigir e coordenar as atividades da federação, respeitando as deliberações e a estratégia político sindical definida pela assembleia geral, de acordo com os presentes estatutos;
- d) Negociar em seu nome ou em representação dos sindicatos filiados, quando solicitados por estes, acordos coletivos de trabalho, dar pareceres e participar na elaboração da legislação laboral, assim como propor e levar a efeito ações de formação profissional e sindical;
- e) Elaborar e apresentar à assembleia geral, acompanhado do parecer do conselho fiscalizador, até ao final de Março de cada ano, o relatório e contas referente ao exercício do ano anterior e o orçamento ordinário para o ano seguinte;
- f) Administrar os bens e gerir os fundos da federação, de acordo com o orçamento aprovado;
- g) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais esta deva pronunciar-se;
- h) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias sempre que o julgue conveniente;
- i) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços da federação, nomeadamente atribuir as áreas de atuação dos sindicatos aderentes;
- j) Participar nas reuniões da assembleia geral;
- k) Propor ao conselho de disciplina a instauração de processos da competência deste;
- l) Decretar a greve, nos termos da legislação aplicável, e pôr-lhe termo;
- m) Participar em reuniões e ou seminários nacionais e internacionais em que seja solicitada e ou se decida estar presente em representação e ou na defesa dos interesses da federação e ou dos seus filiados;
- n) Promover a eleição dos delegados sindicais, credenciá-los, apoiar-los, suspender-los e demiti-los sempre na perspectiva de bem representar a FNF e no superior interesse dos associados locais;
- o) Nomear os mandatários que julgar conveniente, definindo o seu âmbito e poderes;
- p) Elaborar e manter atualizado o inventário do património da FNF, o qual será conferido e assinado pelo novo secretário nacional no ato de posse dos corpos gerentes;
- q) Admitir, suspender ou demitir os funcionários da FNF, bem como fixar as suas remunerações, de harmonia com as disposições legais aplicáveis;
- r) Celebrar instrumentos de regulamentação das condições de trabalho;
- s) Deliberar sobre a compensação a conceder aos membros dos corpos gerentes ou adjuntos quando exerçam funções com regularidade ou a tempo completo, desde que as

mesmas se destinem a repor parcial ou totalmente os vencimentos não auferidos nas suas empresas, assim como proceder ao pagamento de todas as despesas efetuadas ao serviço da FNF, sendo que, deverão ser previamente autorizadas pela direção e, visadas por esta antes da apresentação ao tesoureiro.

#### Artigo 30.º

##### Reuniões e deliberações

1- A direção reunirá ordinariamente, pelo menos, uma vez de três em três meses e extraordinariamente sempre que se considere necessário ou a pedido de qualquer dos vice-presidentes.

2- As deliberações da direção só serão efetivadas se nelas tiverem tomado parte pelo menos 50 % mais um dos seus membros, devendo ser elaborada ata da reunião que, deverá ser obrigatoriamente aprovada na reunião seguinte.

3- O presidente e os vice-presidentes serão responsáveis pela execução política aprovada para o pelouro que lhe será atribuído, sendo assessorados pelos restantes membros da direção, sendo o presidente o coordenador.

4- Qualquer membro da direção pode fazer-se representar nas reuniões da direção através de procuração para efeito entregue no início dos trabalhos.

5- A direção só deverá reunir com a presença de 50 % dos seus membros mais um.

#### Artigo 31.º

##### Convocatória

As reuniões da direção são convocadas com a antecedência mínima de 15 dias, através de carta dirigida a cada um dos membros, ou por email, indicando o dia, a hora de início e o local da reunião, bem como a ordem de trabalhos.

#### Artigo 32.º

##### Alterações na composição dos órgãos da federação

Os membros da direção, do conselho fiscal e do conselho disciplina e jurisdição permanecerão em funções até ao termo do mandato, independentemente dos resultados eleitorais nos diversos sindicatos.

#### Artigo 33.º

##### Assinaturas

Para obrigar a federação são necessárias duas assinaturas de membros da direção, sendo uma delas obrigatoriamente a do presidente ou, no seu impedimento, a de um vice-presidente indicado por ele.

### SECÇÃO III

#### Conselho fiscal

#### Artigo 34.º

##### Natureza, composição e mandato

1- O conselho fiscal é constituído por um presidente, um vice-presidente e três secretários, podendo haver tantos su-

plentes quanto os efetivos.

2- O conselho fiscal é o órgão que exerce em primeira instância os poderes fiscalizador.

3- O seu mandato terá a duração de quatro anos, podendo os seus membros ser reeleitos sucessivamente para o cargo.

#### Artigo 35.º

##### Competência

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar trimestralmente a contabilidade da federação;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas apresentados pela direção, bem como sobre o orçamento, até 15 dias antes da reunião da assembleia geral;
- c) Assistir às reuniões da direção sempre que julgar conveniente, sem direito a voto;
- d) Exercer o poder disciplinar nos termos dos estatutos.

#### Artigo 36.º

##### Reuniões

1- O conselho fiscal reunirá, no mínimo, trimestralmente, mediante convocatória do seu presidente.

2- De cada reunião será lavrada ata no livro respetivo.

3- As decisões do conselho fiscal serão tornadas efetivas por maioria simples.

4- O conselho fiscal só deverá reunir com a presença de 50 % dos seus membros.

### SECÇÃO IV

#### Conselho de disciplina e jurisdição

#### Artigo 37.º

##### Natureza, composição e mandato

1- O conselho de disciplina é constituído por um presidente, um vice-presidente e três secretários, podendo haver tantos suplentes quantos os efetivos, decidindo por maioria simples e, com a presença de pelo menos 50 % dos seus membros, sendo que, a sua eleição será efetuada com recurso ao método proporcional de Hont.

2- Compete ao conselho de disciplina:

- a) Instruir os processos disciplinares que lhe forem remetidos pela direção e propor as sanções a aplicar;
- b) Emitir parecer sobre a interpretação ou eventuais dúvidas levantadas na aplicação da regulamentação interna, desde que lhe sejam solicitadas pelos restantes órgãos.

3- O seu mandato terá a duração de quatro anos, podendo os seus membros ser sucessivamente reeleitos para o cargo.

### CAPÍTULO VI

#### Dos fundos, administração financeira

#### Artigo 38.º

##### Fundos

Constituem fundos da federação:

- a) As quotizações dos filiados;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As receitas provenientes de aplicações financeiras de recursos;
- d) As receitas provenientes de serviços prestados;
- e) As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas à angariação de fundos;
- f) Quaisquer outros rendimentos, subsídios, contribuições, donativos ou legados destinados à federação, desde que devidamente escriturados e discriminados.

#### Artigo 39.º

##### Quotas

A quotização é estabelecida pela assembleia geral, por proposta da direção, quer para os trabalhadores, quer para os sindicatos, sendo no entanto o montante igual para todos os sindicatos filiados.

O montante da quotização poderá ser objeto de alteração, a qualquer tempo, desde que proposta pela direção e aprovada em assembleia geral.

#### Artigo 40.º

1- As receitas e despesas constarão do orçamento anual ordinário, que poderá eventualmente ser complementado por orçamentos extraordinários.

2- A direção nacional submeterá à assembleia geral, acompanhado do parecer do conselho fiscal, até final de março de cada ano, o relatório e contas referente ao último exercício e, até 31 de dezembro de cada ano, o projeto de orçamento ordinário para o ano seguinte.

3- Cada exercício anual corresponde ao ano civil.

#### Artigo 41.º

1- As despesas da FNF são as que resultam do cumprimento das suas atribuições.

2- As despesas decorrentes do normal funcionamento da FNF, deverão ser apresentadas ao tesoureiro em documento próprio, criado para o efeito. Deverá, o tesoureiro submetê-las à aprovação do presidente da direção, sem a qual não poderão ser pagas.

2- As receitas serão depositadas em instituições bancárias, sendo o montante a manter em caixa fixado pelo presidente da direção.

3- A movimentação de numerário efetua-se mediante a assinatura de dois membros da direção nacional, sendo uma delas a do tesoureiro ou de quem o substitua e a outra a do presidente ou de quem o substitua por sua indicação, no seu impedimento ou falta. A movimentação de numerário carece sempre, do consentimento e conhecimento do presidente, no seu impedimento do substituto por ele indicado.

4- É obrigatória a prestação mensal de contas por parte do tesoureiro ao presidente da direção que, autorizará a movimentação de numerário. Esta prestação de contas, deverá ser efetuada até ao dia 20 do mês seguinte.

5- O funcionamento normal da FNF é assegurado pelos serviços administrativos, geridos e nomeados pelo presidente da direção.

## CAPÍTULO VII

### Direções regionais

#### SECÇÃO VI

##### Natureza e composição e mandato

###### Artigo 42.º

###### Natureza e composição

Para além das direções regionais previstas neste artigo, poderão ser criadas outras ou delegações nacionais ou internacionais, assim como o respetivo regulamento, a aprovar nos termos e pelos órgãos próprios.

1- São criadas desde já quatro direções regionais: Direção Regional Norte, Douro, Minho, Centro Norte, Centro Sul e Sul, Oeste, Beira Alta e Regiões Autónomas.

a) As delegações passarão a funcionar em local próprio a designar no respetivo regulamento, podendo no entanto ser alterados posteriormente, por decisão da direção nacional, por proposta da direção regional respetiva ou ouvida esta.

2- As quatro direções regionais previstas no número anterior são compostas cada uma delas por um membro da direção nacional, que preside, por um presidente-adjunto, dois vice-presidentes, um secretário e dois vogais, podendo as listas ter suplentes, até ao número máximo de efetivos, sendo o primeiro nome da lista o referente ao presidente-adjunto.

3- O mandato das direções regionais previstas no número 1 ou das que vierem a ser criadas, nos termos do regulamento a aprovar pelos órgãos próprios, tem a duração de quatro anos, sendo eleitos simultaneamente com os órgãos nacionais.

4- A direção regional obriga-se mediante a assinatura conjunta de dois membros da direção, sendo obrigatória a do presidente-adjunto ou, na sua falta ou impedimento, a do vice-presidente.

5- Os membros da direção regional, na sua primeira reunião, designarão o tesoureiro, assim como os restantes cargos sindicais.

6- A Delegação Centro Norte, terá como local de funcionamento a Rua Latino Coelho n.º 40, 2330-174 Entroncamento.

###### Artigo 43.º

###### Competências

Compete às direções regionais, nomeadamente:

1- Cumprir e fazer cumprir os presentes estatutos e as deliberações dos órgãos nacionais e, em apoio dos trabalhadores da sua região, tomar as medidas necessárias à defesa e ou acompanhamento dos interesses individuais dos trabalhadores dessa região.

a) Submeter à apreciação da direção nacional os assuntos sobre os quais esta deva pronunciar-se.

b) Distribuir aos associados toda a informação e ou diretivas emanadas dos órgãos nacionais de que estes devam ter conhecimento.

c) Recolher as opiniões, sugestões ou propostas que os trabalhadores tenham a fazer aos órgãos nacionais da federação

e dar-lhes o seguimento adequado.

2- As direções regionais reunirão extraordinariamente a pedido do presidente ou do presidente-adjunto, ou a pedido da maioria dos membros da direção regional respetiva, e obrigatoriamente pelo menos uma vez por trimestre.

3- As direções regionais poderão ter dotação financeira ou não, sendo que, nos casos em que as direções a venham a ter, terão de apresentar o respetivo relatório e contas à direção nacional, até 30 dias antes da realização da assembleia geral nacional respetiva.

a) Para todas as direções regionais previstas no número 1 do artigo 40.º, ou as que venham ainda a ser criadas, bem como as delegações nacionais ou internacionais, desde que dotadas financeiramente, ficam as suas contas e ou atos administrativos sujeitos à fiscalização e aprovação, para além da direção nacional, ao conselho fiscal e da assembleia geral.

4- Administrar os bens e gerir os fundos da direção regional, de acordo com o orçamento aprovado.

5- Participar nas reuniões da direção nacional, através do presidente-adjunto, e nas assembleias gerais nacionais, através do presidente-adjunto e dos vice-presidentes.

6- Em tudo o mais que esteja omissos nos artigos 40.º e 41.º, referentes às direções regionais, bem como o previsto no regulamento respetivo, aplica-se a lei.

## CAPÍTULO VII

### Delegados sindicais

###### Artigo 44.º

###### Eleição dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais são eleitos por voto direto e secreto dos associados locais com base em listas nominativas e escrutínio pelo método proporcional de Hondt.

2- A direção promoverá e organizará eleições de delegados sindicais nos seguintes casos:

a) Em empresas com associados no sindicato;

b) Por demissão, exoneração ou ausência superior a três (3) meses dos delegados sindicais;

c) Sempre que a direção o entenda conveniente, na estrita obediência do número 6 do artigo 28.º dos presentes estatutos.

3- A convocação das eleições será feita com vinte (20) dias de antecedência e deverá mencionar as horas de abertura e encerramento das eleições bem como o dia e o respetivo local.

4- Só os associados locais dos sindicatos aderentes se podem candidatar a delegados sindicais.

5- A direção analisará a elegibilidade dos candidatos e afixará as listas até cinco (5) dias antes nos locais de trabalho, empresa ou zona de eleição.

6- Do ato eleitoral será elaborada ata que deverá ser enviada à direção.

7- A duração do mandato do delegado sindical é de 2 anos, podendo ser destituído fundamentalmente por deliberação da assembleia geral.

Artigo 45.º

**Nomeação**

1- A direção fixará, de acordo com a lei vigente, o número de delegados sindicais possíveis em cada local de trabalho ou empresa.

2- Os delegados sindicais, sob a orientação e coordenação da direção, fazem a dinamização sindical no seu local de trabalho.

CAPÍTULO VIII

**Disposições deliberatórias**

Artigo 46.º

1- As deliberações respeitantes à fusão da FNF - Federação Nacional de Ferroviários são da competência da assembleia geral, que deverá ser convocada expressamente para o efeito com a antecedência mínima de 30 dias, em carta registada, telegrama, email e ou fax e exposto na sede e nas delegações do FNF - Federação Nacional de Ferroviários.

2- Em caso de fusão, todo o ativo e passivo do FNF - Federação Nacional de Ferroviários transitará para o organismo resultante da fusão, salvo se outra coisa for acordada entre os órgãos competentes dos organismos interessados.

3- É da competência exclusiva da assembleia geral a deliberação sobre a dissolução do FNF - Federação Nacional de Ferroviários, que deverá ser aprovada por unanimidade dos membros.

4- A liquidação e partilha de bens no caso de dissolução será feita no prazo de seis meses pelo conselho fiscal, na sua falta, por comissão liquidatária eleita na reunião que deliberar a dissolução, de acordo com as normas legais em vigor, cabendo satisfazer até onde possíveis as eventuais dívidas ou consignar as quantias necessárias para o efeito.

CAPÍTULO IX

**Disposição final e transitória**

Artigo 47.º

**Disposição final**

Os casos omissos nos presentes estatutos são regulados pela lei geral em vigor.

Artigo 48.º

**Transitório**

A eleição para as quatro direções regionais, previstas nos artigos 40.º e 41.º dos presentes estatutos, apenas nesta primeira vez poderá ocorrer depois de aprovado o regulamento, durante os seis meses a contar da data da publicação dos presentes estatutos.

Registado em 24 de novembro de 2014, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 76, a fl. 166 do livro n.º 2.

**UGT - Beja, União Geral de Trabalhadores de Beja - Alteração**

Alteração aprovada em 18 de outubro de 2014, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2010.

CAPÍTULO IV

**Da organização da UGT - Beja**

SECÇÃO I

**Do congresso**

Artigo 16.º

**Composição do congresso**

3- O número de delegados a eleger, a designar e por inelutância é no mínimo de 30 e no máximo de 100.

7- O número de delegados designados pelo órgão executivo de cada uma das associações sindicais filiadas será de um delegado por cada 300 filiados ou fracção, podendo ser fixado um número mínimo de filiados no regulamento eleitoral para ter direito a designar um delegado.

Artigo 17.º

**Competência do congresso**

f) Ratificação do regimento do congresso.

Artigo 18.º

**Organização do congresso**

2- As propostas de alteração dos estatutos da UGT - Beja, bem como os documentos de base sobre qualquer outro ponto da ordem de trabalhos, deverão ser entregues à comissão organizadora do congresso com a antecedência mínima de 20 dias ou 5 dias conforme se trate de reunião ordinária ou extraordinária, respectivamente, e distribuídos às associações sindicais e aos representantes eleitos dos trabalhadores filiados com uma antecedência mínima de 15 ou de 4 dias, respectivamente, sem prejuízo do disposto no artigo 54.º

Artigo 19.º

**Reunião do congresso**

5- O congresso será convocado com a antecedência mínima de 30 ou 15 dias, consoante se trate de uma reunião ordinária ou extraordinária.

SECÇÃO III

**Do conselho geral**

Artigo 24.º

**Composição do conselho geral**

2- O conselho geral é constituído por membros por inerência e por membros designados e eleitos, num total não inferior a 25, nem superior a 50, não se aplicando o limite superior aos delegados eleitos e designados nos termos do número 10 deste artigo e do número 3 do artigo 20.º Os membros por inerência não podem ser superior a um terço do total.

Artigo 25.º

**Competências do conselho geral**

f) Nomear um secretariado provisório da UGT - Beja no caso de falta de quórum, demissão ou perda de mandato do secretariado, até à realização de novas eleições em congresso.

Artigo 26.º

**Reunião do conselho geral**

4- O conselho geral será convocado com a antecedência mínima de 10 ou 5 dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária

Artigo 27.º

**Funcionamento do conselho geral**

2- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o conselho geral só poderá deliberar validamente desde que estejam presentes a maioria simples dos seus membros, salvo se estes estatutos dispuserem de modo diferente, tendo o presidente voto de qualidade.

3- Caso não estejam presentes, a maioria dos membros do conselho geral, decorridos 30 minutos após a hora constante da convocatória, nas reuniões ordinária ou extraordinária, o conselho geral poderá deliberar validamente com número mínimo de 7 membros presentes, sendo as decisões tomadas por maioria simples dos presentes.

**CAPÍTULO IV**

**Da organização da UGT - Beja**

**SECÇÃO III**

**Das disposições comuns**

Artigo 28.º

**Eleição e composição do secretariado**

1- O secretariado é o órgão executivo da UGT - Beja e é composto por cinco membros efetivos e três a cinco membros suplentes, eleitos em congresso.

5- O secretariado poderá eleger, dentre os seus membros, dois vice-presidentes e um tesoureiro.

Artigo 29.º

**Reunião do secretariado**

4- O secretariado será convocado com a antecedência mínima de cinco dias.

**SECÇÃO V**

**Das disposições comuns**

**CAPÍTULO VII**

**Das disposições finais e transitórias**

Artigo 52.º

**Congresso fundador**

- 1.º Retirar.
- 2.º Retirar.
- 3.º Retirar.
- 4.º Retirar.

Os artigos 53.º, 54.º, 55.º, 56.º e 57.º retrocedem um número.

Registado em 24 de novembro de 2014, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 77, a fl. 166 do livro n.º 2.

**FNE - Federação Nacional da Educação - Alteração**

Alteração aprovada em 25 outubro de 2014, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2014.

Artigo 33.º

**(Composição)**

1- O secretariado nacional é o órgão executivo e de direção da FNE composto por elementos eleitos, por inerência e avocados.

2- Os elementos do secretariado nacional previstos na alínea a) do número 3 deste artigo, todos associados dos sindicatos filiados, são eleitos pelo congresso em lista conjunta, por votação secreta e maioritária.

3- .....

a) Membros eleitos em congresso:

- 1 Secretário-geral;
- Até cinco vice secretários-gerais;
- Doze secretários nacionais;
- Um membro suplente por cada sindicato membro.

b) Até 5 secretários nacionais avocados pelo secretariado nacional, sob proposta do secretário-geral, nos termos do disposto na alínea af) do artigo 34.º

Artigo 34.º

Competências

...

af) Avocar os membros do secretariado nacional que o secretário geral lhe propuser, em cumprimento da alínea b) do número 3 do artigo 33.º, sem prejuízo do disposto nos números 1 e 2 do artigo 40.º-A.

Artigo 40.º-A

Capacidade eletiva

1- Só podem ser eleitos para os órgãos da FNE, com exceção do congresso, os trabalhadores que pertençam aos corpos gerentes ou aos conselhos gerais das associações sindicais filiadas.

2- Para o secretariado nacional poderão ainda ser avocados, quadros sindicais eleitos para os órgãos pertencentes aos sindicatos filiados, ou eleitos dirigentes sindicais com cinco anos de experiência sindical, exigindo-se que a sua eleição seja por maioria de 2/3 dos votos expressos do conselho geral.

3- Não podem ser eleitos membros de filiados que no congresso não tenham direito a delegados eleitos ou designados.

Registado em 25 de novembro de 2014, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 78, a fl. 166 do livro n.º 2.

**Sindicato Nacional dos Massagistas de Recuperação e Cinesioterapeutas - SIMAC que passa a designar-se por Sindicato Nacional dos Massagistas de Recuperação, Cinesioterapeutas, Osteopatas, Terapeutas Manuais e pessoal auxiliar e administrativo - SIMAC - Alteração**

Alteração aprovada em assembleia-geral, realizada em 9 de novembro de 2014, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2014.

CAPÍTULO I

**Denominação, sede, âmbito e fins da associação**

Artigo 1.º

(Denominação)

O Sindicato Nacional dos Massagistas de Recuperação, Cinesioterapeutas, Osteopatas, Terapeutas Manuais e pessoal auxiliar e administrativo, designado em abreviatura por SIMAC, é uma associação de direito privado, sem fins lucrativos, de duração ilimitada, constituída ao abrigo do Decreto-Lei n.º 215/75, e formado por todos os trabalhadores abrangidos pelo seu âmbito e que livremente nele se filiem.

(Registado no Ministério do Trabalho e Segurança Social

em 31 de Outubro de 1986, nos termos do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215/75, de 30 de Abril, com o n.º 41/86, a fl. 5 v. do livro n.º 1).

Artigo 2.º

(Área e sede)

1- A associação abrange todo o território nacional e tem a sua sede em Lisboa, na Rua Leão de Oliveira, número dois A.

2- Mediante deliberação da assembleia geral, sob proposta da direcção, o local da sede poderá ser alterado, podendo esta assembleia determinar também a abertura e encerramento de delegações em qualquer outro local do território nacional.

3- Haverá delegações regionais no Porto e em Coimbra, que se regem pelo presente estatutos e pelos regulamentos próprios aprovados pelos órgãos estatutariamente competentes.

Artigo 3.º

(Âmbito)

1- O SIMAC é constituído pelos trabalhadores por conta de outrem nele inscritos e que no território nacional exerçam ou venham exercer nomeadamente as actividades profissionais de: massagistas, cinesioterapeutas, osteopatas e de terapeutas manuais (terapeutas manipulativos, osteólogos, reflexologistas e naturopatas manipulativos).

2- Fazem parte do SIMAC os auxiliares e administrativos dos profissionais referidos no número anterior que nele livremente se inscrevam.

Artigo 4.º

(Objectivos)

1- O SIMAC tem por objectivos a coesão de todos os profissionais, previstos no artigo 3.º e que reúnam as condições exigidas nestes estatutos para a sua admissão, particularmente a defesa dos direitos de trabalho e respectiva remuneração e dos interesses de natureza técnica, cultural e deontológica dos associados, bem como a promoção das actividades representadas.

2- Para a prossecução dos seus objectivos, poderá o SIMAC:

a) Integrar-se em uniões, federações ou confederações nacionais ou estrangeiras que prossigam a defesa dos interesses profissionais;

b) Organizar serviços técnicos de estudos e de informação destinados a apoiar e a incentivar o desenvolvimento e progresso geral da actividade dos associados, promovendo a criação de um órgão informativo e a publicação de trabalhos científicos e outros de interesse profissional;

c) Organizar, coordenar e desenvolver cursos de formação profissional na área de intervenção das terapias manipulativas, nomeadamente de massagem de recuperação;

d) Fomentar o estudo e a investigação tecnológica, a formação e a valorização profissional, através de conferências, congressos, seminários, organizar cursos de aperfeiçoamento e de reciclagem, para aumentar o nível científico da classe e assim defender a saúde pública, e promover a discussão de

teses, tanto no plano nacional como internacional;

e) Contribuir activamente para a criação de programas de ensino nas actividades profissionais abrangidas pelo SIMAC;

f) Promover o reforço do espírito de solidariedade, de cooperação e de ética profissional aos seus membros;

g) Celebrar convenções colectivas de trabalho e elaborar outros instrumentos reguladores das relações de trabalho do sector e velar pela sua correcta aplicação;

h) Colaborar com as entidades competentes no combate à usurpação ou utilização de títulos ou categorias profissionais ou exercício das actividades abrangidas por estes estatutos, promovendo procedimento judicial contra quem as use ou exerça ilegalmente;

i) Desenvolver uma acção profunda junto do Ministério da Saúde no sentido de serem consideradas e adaptadas as técnicas e actividades profissionais abrangidas pelo SIMAC, conforme existem nos países de mais elevados níveis de saúde, tão necessária e indispensável à defesa, à elevação e manutenção da saúde das populações, com reflexos no bem-estar individual e colectivo, menos absentismo por doença, maior produtividade e redução global significativa dos encargos até agora incidindo sobre a segurança social;

j) Colaborar com os organismos oficiais, semipúblicos e privados para a resolução de questões técnicas, económicas, sociais e fiscais;

k) Estabelecer formas de diálogo com outros parceiros sociais;

l) Elaborar carteiras sindicais para atestar a profissão dos associados do SIMAC;

m) Criar um registo nacional de profissionais, associados do SIMAC, sendo este registo anualmente actualizado e enviado aos associados;

n) Organizar um serviço de advocacia e consultadoria para a defesa dos interesses morais e materiais dos associados;

o) Defender e zelar os direitos e imunidade dos associados, intervir obrigatoriamente em todos os processos que envolvam responsabilidade profissional;

p) O SIMAC proclama a condição de associação apolítica, exclusivamente profissional, técnica e cultural.

## CAPÍTULO II

### Dos associados

#### Artigo 5.º

##### (Qualidade)

Podem filiar-se no SIMAC os trabalhadores de ambos os sexos que exerçam ou venham a exercer as categorias profissionais previstas no artigo 3.º destes estatutos e que reúnam, para a sua admissão, as condições exigidas pelo SIMAC.

#### Artigo 6.º

##### (Admissão)

- 1- A admissão de associado é da competência da direcção.
- 2- O pedido de admissão deve ser dirigido por escrito à di-

recção, através de uma proposta, da qual conste a actividade profissional exercida ou a exercer, bem como o local, sendo necessária a apresentação de documentos comprovativos das suas habilitações profissionais, bem como duas fotografias.

3- O SIMAC terá duas categorias de associados:

a) Associados profissionais - Os trabalhadores, previstos no artigo 3.º destes estatutos, que possuam as devidas habilitações académicas ou profissionais nas actividades abrangidas pelo disposto no artigo 3.º;

b) Associados honorários - As pessoas ou entidades propostas por 10 «associados profissionais», ou 6 «associados profissionais» e 4 «associados honorários», ou, ainda, pelo presidente da direcção.

A proposta deverá ser acompanhada de uma memória probatória dos méritos que concorram na pessoa distinguida, sejam na investigação, docência ou promoção em técnicas manipulativas. A decisão será da competência da assembleia geral.

#### Artigo 7.º

##### (Recusa de admissão)

1- A recusa de admissão somente pode ser fundamentada:

a) No não enquadramento da actividade exercida no âmbito e na missão do SIMAC;

b) Os que com a sua conduta habitual contribuam para o denegrir da imagem séria e honesta das actividades profissionais representadas pelo SIMAC.

2- Da deliberação que aceite ou rejeite a admissão cabe recurso para a assembleia geral, a interpor pelo interessado ou por qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos, no prazo de quinze dias.

#### Artigo 8.º

##### (Direitos e deveres dos associados)

1- São direitos dos associados:

a) Solicitar a convocação da assembleia geral, nos termos previstos nestes estatutos;

b) Apresentar as propostas que julguem convenientes à realização dos fins estatutários e participar em todas as discussões e votações da assembleia geral;

c) Eleger e ser eleito para os cargos sociais;

d) Recorrer para a assembleia geral dos actos da direcção;

e) Frequentar a sede do SIMAC e utilizar todos os seus serviços;

f) Retirar-se a todo o tempo do SIMAC, mediante comunicação escrita enviada à direcção, com antecedência de 30 dias;

g) Exercer o direito de tendência;

h) Usufruir de todos os demais benefícios ou regalias concedidos pelo SIMAC.

2- São deveres dos associados:

a) Cooperar nos trabalhos do SIMAC e contribuir para a realização dos seus objectivos;

b) Participar nas assembleias gerais e nas reuniões para que sejam convocados;

c) Exercer os cargos para que sejam eleitos, salvo escusa justificada;

d) Observar e respeitar todas as deliberações da assembleia

geral e restantes órgãos associativos em conformidade com a lei e os estatutos, sem prejuízo dos seus direitos e garantias, no quadro das leis em vigor;

e) Não praticar actos contrários aos objectivos do SIMAC ou que possam afectar o seu prestígio;

f) Sujeitar-se ao poder disciplinar do SIMAC;

g) Satisfazer a importância da jóia, distintivo, carteira sindical e quota mensal estabelecida.

#### Artigo 9.º

##### (Direito de tendência)

1- O sindicato, na sua natureza independente e democrática, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológica, adiante designadas por tendências sindicais, enquanto resultado da organização das sensibilidades políticas dos cidadãos/trabalhadores/associados deste.

2- Para a constituição de tendências sindicais, é necessário um mínimo de 5 % dos associados, com a sua situação devidamente regularizada nos termos dos estatutos.

3- A constituição de cada tendência sindical efectua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral e assinada por todos os associados que a integram, com indicação da sua denominação, princípios fundamentais e programa de acção, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

4- Para a prossecução do disposto nos números anteriores, as tendências sindicais podem exercer a sua influência e participação, sendo-lhes reconhecido:

a) O direito de organização livre, específica e externa ao sindicato;

b) Eleger e ser eleito a todos os níveis da estrutura do sindicato, em lista própria ou em conjunto com outras tendências sindicais;

c) Sugerir, criticar e ou apresentar propostas, identificadas com a respectiva tendência sindical, aos órgãos deliberativo e executivo do sindicato, respectivamente, assembleia geral e direcção;

d) Qualquer das propostas apresentadas à assembleia geral será sempre deliberada nos termos dos estatutos, por maioria simples ou qualificada dos associados presentes.

5- Do exercício do direito de organização das tendências sindicais, aqui reconhecido e regulado, não pode resultar qualquer perturbação do normal funcionamento estatutário e democrático dos órgãos do sindicato, eleitos em assembleia geral eleitoral, para o cumprimento dos objectivos e finalidades próprias do sindicato, nos termos do artigo 55.º, da CRP.

#### Artigo 10.º

##### (Suspensão da qualidade de associado)

1- Fica suspenso dos seus direitos o associado que tiver seis meses de quotas em atraso ao SIMAC.

2- Para tanto, a direcção deverá avisá-lo dessa situação por carta registada com aviso de recepção.

3- Decorridos dois meses após a data da sua carta registada com aviso de recepção, se o associado não justificar a falta de pagamento ou regularizar a sua situação, incumbe à direcção a organização de um processo sumário, que constará

apenas das diligências efectuadas para regularizar a situação.

4- No caso previsto no número anterior, a direcção, sob parecer favorável do conselho fiscal e mediante motivo fundamentado, poderá conceder prazos de amortização das quotas em dívida ou redução da quotização em atraso, consoante a razão justificativa apresentada.

#### Artigo 11.º

##### (Exclusão)

1- Serão excluídos de associados:

a) Os que deixarem de exercer quaisquer das actividades incluídas no âmbito e categoria do SIMAC e passe a exercer outra não representada por este sindicato;

b) Os que forem condenados por decisão judicial com trânsito em julgado pela prática de qualquer ilícito criminal directamente relacionada com o exercício da sua actividade profissional;

c) Os que tiverem mais de doze meses de quotização em atraso;

d) Os que difamarem o SIMAC verbalmente ou por desenho, figuras de qualquer espécie, escritos, etc.;

e) Os que pela sua conduta causarem, moral ou materialmente ou por qualquer outra forma, prejuízo ou desastre à classe;

f) A violação reiterada do disposto nas duas últimas alíneas constitui grave violação dos deveres fundamentais;

g) Será ainda considerada grave violação dos deveres fundamentais, aqueles que por deliberação da maioria qualificada da assembleia, assim forem considerados.

2- No caso a que se refere a alínea c) do número anterior, o processo será constituído apenas pelas tentativas feitas pelo SIMAC para regularizar a situação do associado.

3- Salvo o disposto no número anterior nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem que antecedida da realização de processo disciplinar escrito, garantindo aos associados todos os direitos de defesa.

4- O associado que for excluído ou se demitir obriga-se a restituir, sob pena de procedimento legal, os distintivos, carteira sindical e diploma de associado.

### CAPÍTULO III

#### Regime disciplinar

#### Artigo 12.º

##### (Disciplina)

Constitui infracção disciplinar a falta de cumprimento, por parte dos associados, de qualquer dos deveres referidos no número 2 do artigo 8.º ou das determinações estabelecidas por via de regulamentos e a inobservância das deliberações validamente tomadas pelos órgãos associativos.

#### Artigo 13.º

##### (Sanções)

1- As infracções disciplinares praticadas pelos associados são puníveis com as seguintes sanções:

- a) Advertência;
- b) Censura registada;
- c) Multa até ao valor de metade da quota anual;
- d) Suspensão dos direitos sociais até dois anos;
- e) Exclusão de associado.

2- Com excepção das sanções previstas na alínea a) do número 1 deste artigo, nenhuma penalidade pode ser aplicada sem a instrução do competente processo disciplinar escrito, nos termos previstos nestes estatutos.

3- A pena prevista na alínea e) apenas será aplicada em caso de grave violação dos deveres fundamentais, tal como estes vêm definidos nos estatutos.

#### Artigo 14.º

##### (Processo disciplinar)

1- A instauração e instrução de todos os processos disciplinares compete à direcção.

2- O processo disciplinar consiste numa fase de averiguações preliminares, que terá a duração máxima de trinta dias, à qual se segue o processo propriamente dito, que se inicia com a apresentação ao associado de uma nota de culpa com a descrição concreta e especificada dos factos da acusação.

3- A nota de culpa deve ser reduzida a escrito, em duplicado, sendo o original entregue ao associado pessoalmente, mediante recibo, ou enviado por carta registada com aviso de recepção, para a morada constante da ficha de associado.

4- O acusado apresentará a sua defesa, por escrito, no prazo de dez dias úteis a contar do quinto dia útil da apresentação da nota de culpa ou do envio da carta registada, podendo requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar três testemunhas para cada facto.

5- A decisão será obrigatoriamente tomada pela direcção no prazo de trinta dias a contar da apresentação da defesa ou do fim do prazo previsto no número anterior.

6- A aplicação das penas das alíneas d) e e) são da competência da assembleia geral, a quem será remetida a proposta de decisão.

## CAPÍTULO IV

### Organização

#### SECÇÃO I

##### Dos órgãos sociais

#### Artigo 15.º

##### (Órgãos sociais)

Os órgãos sociais do SIMAC são:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção;
- c) O conselho fiscal.

#### SECÇÃO II

##### Eleição dos órgãos sociais e sua destituição

#### Artigo 16.º

##### (Mandato e eleições)

1- O mandato dos membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal tem a duração de três anos.

2- É admissível a reeleição para mandatos sucessivos.

3- Findo o período dos respectivos mandatos, os membros dos corpos sociais conservar-se-ão no exercício dos seus cargos até que os novos membros eleitos sejam empossados, devendo a gerência cessante fazer entrega aos seus sucessores, no acto da posse, de todos os valores em seu poder, assim como da escrita e balanço do activo e passivo da associação.

4- As eleições têm lugar, em princípio, no mês de Dezembro.

5- As eleições respeitarão o processo definido em regulamento eleitoral, aprovado em assembleia geral mediante proposta da direcção.

6- Nenhum associado pode ser eleito no mesmo mandato para mais de um cargo ou órgão social.

7- Nenhum cargo social é remunerado.

8- No caso de vacatura de órgãos ou cargos sociais, por virtude de falecimento, termo de actividade ou por renúncia ao mandato, expressa ou tácita, que reduza um órgão social a menos de dois terços da sua composição, proceder-se-á à eleição para o preenchimento dos cargos vagos até ao termo do mandato dentro dos sessenta dias subsequentes à ocorrência das vacaturas.

9- É concedida a igualdade de oportunidade e imparcialidade no tratamento de listas concorrentes às eleições para os corpos sociais.

10- A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral das listas contendo a designação dos membros a eleger, acompanhadas de um termo individual ou colectivo de aceitação das candidaturas, bem como dos respectivos programas de acção.

11- A apresentação das listas de candidatura à mesa da assembleia geral terá de ser feita 45 dias antes do acto eleitoral.

12- No caso de haver mais de uma lista de candidatura, serão as mesmas identificadas por letras do abecedário de A a Z, conforme a data de entrega à mesa da assembleia geral.

13- As listas de candidatura concorrentes às eleições, bem como os respectivos programas de acção, serão afixadas na sede do sindicato e delegações, desde a data da sua aceitação até à realização do acto eleitoral.

#### Artigo 17.º

##### (Destituição)

1- A destituição da direcção, antes do final do mandato, pode ter lugar em assembleia geral expressamente convocada para esse efeito ou em assembleia geral em que esteja presente a maioria absoluta dos votos possíveis numa assembleia geral.

2- A destituição da direcção envolve a obrigação de a assembleia geral designar, na mesma sessão, uma comissão de gestão composta por três membros, que assegurará a gestão corrente da associação até à realização de novas eleições e tomada de posse dos eleitos.

3- A comissão de gestão promoverá novas eleições no prazo de trinta dias.

### SESSÃO III

#### Da assembleia geral

##### Artigo 18.º

###### (Constituição)

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sociais.

2- O funcionamento da assembleia geral é dirigido e coordenado pela mesa da assembleia geral, constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

3- Os associados exercerão pessoalmente os cargos para que tenham sido eleitos.

4- O atraso no pagamento da quotização por período superior a três meses impede o exercício de voto.

5- Para efeitos do disposto no número 1 será fixada na sede e delegações do SIMAC, até dois dias depois daquele em que for feita a convocação, a lista dos associados no pleno gozo dos seus direitos sociais, rubricada pelo presidente da mesa da assembleia geral.

6- Eventuais reclamações relativas à lista de associados deverão ser apresentadas ao presidente da mesa da assembleia geral e decididas antes do início dos trabalhos na assembleia, sem prejuízo do que se dispuser no regulamento eleitoral em relação às assembleias gerais.

7- A lista de associados mencionada no número 5, depois de introduzidas as rectificações resultantes da procedência de eventuais reclamações, servirá para verificar a participação na assembleia geral.

##### Artigo 19.º

###### (Competência)

Compete à assembleia geral, nomeadamente:

a) Eleger a mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal;

b) Apreciar e votar o relatório e contas da direcção;

c) Fixar a tabela de quotas, jónias e outras taxas que sejam fixadas;

d) Autorizar a aquisição onerosa e a alienação de bens imóveis da associação ou a constituição sobre eles de garantias reais;

e) Deliberar sobre alterações estatutárias e sobre a dissolução ou transformação da associação;

f) Apreciar e deliberar sobre todos os assuntos que lhe sejam propostos, destes estatutos e da lei;

g) Decidir sobre a admissão de sócios honorários.

##### Artigo 20.º

###### (Funcionamento)

1- A assembleia geral reúne ordinariamente uma vez por ano até trinta e um de Março, para apreciação, discussão e votação do relatório e contas do exercício anterior, e trienalmente, para eleição da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal.

2- Reúne extraordinariamente a requerimento da direcção ou do conselho fiscal ou de associados que representem pelo menos 30 % dos associados do SIMAC.

##### Artigo 21.º

###### (Convocação)

1- A assembleia geral funciona em primeira convocação com a presença de metade dos associados e meia hora depois com qualquer número.

2- A convocação da assembleia geral deve ser realizada por aviso postal expedido com, pelo menos, oito dias de antecedência, indicando-se o local, dia e hora e a respectiva ordem de trabalhos, salvo para efeitos de alterações estatutárias em que a antecedência será de, pelo menos, quinze dias.

3- Em casos excepcionais, quando se torne absolutamente imperioso, pode a convocação desrespeitar o disposto no número 2, mas a deliberação só é válida e obrigatória se for votada pela maioria dos associados presentes na assembleia geral ou se essa deliberação for confirmada por uma assembleia geral convocada nos termos do número 2 deste artigo, nunca podendo o prazo de convocação ser inferior a três dias.

##### Artigo 22.º

###### (Valor das deliberações)

1- Nas reuniões da assembleia geral não podem ser tomadas deliberações sobre matéria estranha à ordem do dia, salvo se todos os associados estiverem representados e concordarem com o aditamento.

2- As deliberações são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes.

3- As deliberações sobre alterações estatutárias requerem o voto favorável de três quartos do número de votos dos associados presentes.

##### Artigo 23.º

###### (Tipos de votação)

1- As votações são feitas por escrutínio secreto, por levantados ou sentados, podendo ainda ser nominais.

2- As eleições dos corpos sociais são por escrutínio secreto.

3- As votações são nominais quando requeridas por qualquer associado presente e a assembleia o aceite.

### SECÇÃO IV

#### Da direcção

##### Artigo 24.º

###### (Composição)

A direcção é constituída por três membros, sendo um presidente, um secretário e um tesoureiro.

##### Artigo 25.º

###### (Atribuições da direcção)

1- A direcção é o órgão de gestão permanente da associação, exercendo gratuitamente as suas funções, as quais po-

derá delegar.

2- Compete-lhe, nomeadamente:

- a) Representar o SIMAC em juízo ou fora dele;
  - b) Cumprir as deliberações da assembleia geral, tomadas no uso das suas funções legais ou estatutárias;
  - c) Propor à assembleia geral e ao conselho fiscal, quando o entender por conveniente, as medidas necessárias à realização integral dos fins da associação;
  - d) Elaborar o relatório anual e apresentá-lo, com as contas e o parecer prévio do conselho fiscal, à apreciação e deliberação da assembleia geral até trinta e um de Março do ano seguinte a que respeitam;
  - e) Elaborar orçamentos para a associação e submetê-los à apreciação do conselho fiscal;
  - f) Elaborar os regulamentos de estrutura e funcionamento da associação;
  - g) Definir, orientar e fazer executar a actividade do SIMAC;
  - h) Criar, organizar e dirigir os serviços do SIMAC e contratar o pessoal necessário, fixando os respectivos vencimentos;
  - i) Propor à assembleia geral a criação ou encerramento de delegações ou outras formas de representação regional previstas nos números 2 e 3 do artigo 2.º;
  - j) Celebrar contratos colectivos de trabalho;
  - k) Aplicar sanções disciplinares e admitir associados;
  - l) Efectuar o reforço de rubricas orçamentadas por transferências de verbas de outras rubricas, dando conhecimento das mesmas em memória descritiva e justificativa ao conselho fiscal;
  - m) Criar as comissões ou grupos de trabalho que entender necessários;
  - n) Cumprir todas as demais normas legais e estatutárias.
- 3- Para obrigar a associação são necessárias as assinaturas de dois membros da direcção, sendo uma delas a do presidente, ou as assinaturas conjuntas dos presidentes da direcção e da assembleia geral.

#### Artigo 26.º

##### (Funções específicas dos membros)

- 1- Ao presidente da direcção compete:
  - a) A representação oficial da associação, sem prejuízo da sua delegação;
  - b) Assegurar o funcionamento da associação, nos termos regulamentares;
  - c) A programação e direcção dos trabalhos das sessões.
- 2- Ao tesoureiro compete:  
O visto das contas da associação e sua movimentação.
- 3- Ao secretário compete:  
A substituição do presidente nos seus impedimentos temporários e vacatura.

#### Artigo 27.º

##### (Reuniões)

- 1- A direcção reúne em sessões ordinárias e extraordinárias.
- 2- As reuniões ordinárias têm lugar, no mínimo, uma vez por mês.
- 3- As reuniões extraordinárias têm lugar sempre que con-

vocadas pelo presidente, por sua iniciativa ou a pedido de dois membros da direcção.

4- A direcção só funciona, nas respectivas sessões, com a presença da maioria dos membros.

#### Artigo 28.º

##### (Forma das deliberações da direcção)

1- As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes.

2- Nas reuniões da direcção, a cada membro cabe um voto, tendo o presidente voto de desempate.

### SECÇÃO V

#### Do conselho fiscal

#### Artigo 29.º

##### (Constituição)

O conselho fiscal é constituído por três membros, sendo um deles presidente e os outros vogais.

#### Artigo 30.º

##### (Competência)

- 1- Compete ao conselho fiscal:
  - a) Examinar, sempre que o entenda conveniente, a escrita da associação e os serviços de tesouraria;
  - b) Dar parecer sobre o relatório e contas anuais da direcção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direcção;
  - c) Fiscalizar e zelar pelo cumprimento da lei e dos presentes estatutos;
  - d) Propor à direcção e à assembleia geral as medidas que entender convenientes à consecução dos fins da associação;
  - e) Aprovar os orçamentos elaborados pela direcção.
- 2- Ao presidente do conselho fiscal compete, em particular, manter uma estreita ligação com o tesoureiro e os serviços de contabilidade e tem o direito de assistir, sempre que o julgue conveniente, às reuniões da direcção, podendo tomar parte da discussão dos assuntos, mas não na sua decisão.

#### Artigo 31.º

##### (Reuniões)

- 1- O conselho fiscal reunirá sempre que o julgue necessário, por convocação do presidente ou, no seu impedimento, pelos vogais e, pelo menos, uma vez por trimestre.
- 2- As decisões são tomadas por maioria de votos, cabendo a cada membro um voto.

### CAPÍTULO V

#### Regime financeiro

#### Artigo 32.º

##### (Ano social)

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 33.º

(Receitas)

Constituem receitas da associação:

- a) O produto das jóias, distintivos, carteira sindical e quotas dos associados;
- b) O produto das quotas especiais afectadas a fins específicos;
- c) Qualquer receita de serviços prestados pela associação;
- d) Quaisquer fundos, donativos ou legados que lhe venham a ser atribuídos.

Artigo 34.º

(Despesas)

As despesas da associação são as resultantes das instalações e sua utilização, retribuição ao pessoal, remunerações a técnicos, despesas de transporte e alojamento em serviço e, em geral, todos os encargos necessários à prossecução dos fins sociais.

CAPÍTULO VI

**Alteração dos estatutos, dissolução e liquidação**

Artigo 35.º

(Processo de revisão estatutária)

A alteração aos estatutos só pode ser efectuada pela assembleia geral, convocada para o efeito com quinze dias de antecedência, nos termos do número 2 do artigo 21.º e com o quórum referido no número 3 do artigo 22.º

Artigo 36.º

(Dissolução e liquidação da associação)

- 1- A associação dissolve-se por deliberação da assembleia

geral, que envolva o voto favorável de três quartos de todos os associados.

2- À assembleia geral que delibere a dissolução pertencerá decidir sobre o destino a dar aos bens da associação e a nomeação da comissão liquidatária.

3- Os bens da associação não poderão ser distribuídos pelos associados.

CAPÍTULO VII

**Disposições gerais**

Artigo 37.º

(Quotas e jóias)

1- A tabela de quotas e jóia a pagar pelos associados serão fixadas de harmonia com o regulamento próprio e em função das necessidades orçamentais.

2- O regulamento a que se refere o número anterior é aprovado e alterado pela assembleia geral.

Artigo 38.º

(Prestígio e dignidade profissional)

A inscrição no SIMAC é livre, mas os regulamentos por ele elaborados nestes estatutos, apreciados pela assembleia geral e registados no Ministério do Trabalho e Segurança Social, obrigam os inscritos ao seu cumprimento integral, pois visam o prestígio e dignidades profissionais.

Registado em 25 de novembro de 2014, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 79, a fl. 166 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

### SNR - Sindicato Nacional dos Registos

Eleição no dia 30 de setembro de 2014 para o mandato de três anos.

Direção nacional:

Nome:	Cargo:
Efetivos:	
Beatriz da Conceição da Silva Fernandes	Presidente
José Rui de Almeida Rodrigues	Vice-presidente

António Aurélio da Silva Macedo	Vice-presidente
Anabela Ribeiro de Oliveira	Vice-presidente
Celeste Isaura dos Santos Filipe	Vice-presidente
Mário Jorge Gonçalves Barroso	Vice-presidente
Ana Cecília Lopes Duarte Ferreira	Vice-presidente
Gina Maria Carla Pires	Secretário-geral
Rosa Maria da Silva Ribeiro Teixeira	Secretário
Hermógenes Agostinho Barros Vila Verde Varela Moço	Tesoureiro

Suplentes:
António Jorge Neves Ribeiro Mendes
Fernando Manuel Ribeiro Pereira
Eduardo Artur Ferreira da Cruz
Isabel Maria Teixeira Vaz Pinto
Armando Queirós Pereira
Cristina Maria Coelho Ferreira

## UGT - Beja, União Geral de Trabalhadores de Beja

Eleição em 18 de outubro de 2014, para o mandato de quatro anos.

### Presidente

Sindicato: SBSI  
Nome: Joaquim Barata Maurício  
CC n.º 4077188  
Profissão: bancário  
Entidade empregadora: CCAM Aljustrel e Almodôvar.

### Secretários

Sindicato: SDP Sul  
Nome: Carlos Manuel Calixto Almeida  
CC n.º 7038976  
Profissão: professor  
Entidade empregadora: Agrupamento de Escolas de Almodôvar

Sindicato: SINDETELCO  
Nome: Sandra Isabel Barão Lopes Peixeiro  
CC n.º 09957599  
Profissão: assistente administrativa  
Entidade empregadora: Cruz Vermelha Portuguesa

Sindicato: SITESE  
Nome: Pedro Jorge Oliveira Santos Marciano  
CC n.º 09837255  
Profissão: assistente operacional  
Entidade empregadora: ULSBA-Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo

Sindicato: SINDEL  
Nome: Luís Miguel Emídio Viegas Serra  
CC n.º 11983434  
Profissão: eletricista  
Entidade empregadora: EDP Distribuição

### Secretariado (Suplentes)

Sindicato: SBSI  
Nome: Carlos Alberto Carrasco Seita Valente

CC n.º 10361974  
Profissão: bancário  
Entidade empregadora: Santander Totta-Beja

Sindicato: SINAPE  
Nome: Cláudia Regina Vaz Camilo  
CC n.º 10383484  
Profissão: professora  
Entidade empregadora: Agrupamento n.º 1 de Beja

Sindicato: SETAA  
Nome: Tito Fernandes Espada  
CC n.º 380786  
Profissão: jurista  
Entidade empregadora: reformado

Sindicato: STE  
Nome: Maria Antónia David  
CC n.º 05403413  
Profissão: assistente social  
Entidade empregadora: ISS IP Centro Social de Évora

Sindicato: SINDEP  
Nome: António Eduardo Sotto Mayor Campião  
CC n.º - 7082941  
Profissão: professor  
Entidade empregadora: Agrupamento de Escolas de Ourique

## Sindicato Independente da Banca

Eleição em 24 de outubro de 2014, para mandato de quatro anos.

### Direcção

Fernando Monteiro Fonseca, sócio n.º 10, Bancário, residente em Alcochete, bilhete de identidade n.º 3981945;  
Paulo Jorge Marques Carreira, sócio n.º 69, Bancário, residente em São Domingos de Rana, bilhete de identidade n.º 07813823;  
João Manuel Pires Mendes, sócio n.º 145, Bancário, residente em Rinchoa, bilhete de identidade n.º 05335043;  
Armando José Duarte de Melo, sócio n.º 160, Bancário, residente em Carcavelos, bilhete de identidade n.º 05506616;  
Maria Augusta Dias Marques, sócio n.º 228, Bancária, residente em Lisboa, bilhete de identidade n.º 9805530.

### Suplentes

Maria Manuela Saraiva Soares, sócia n.º 22, Bancária, residente em Pegões Velhos, bilhete de identidade n.º 9867493;  
Leopoldo Álvaro de Medeiros Tavares, sócio n.º 1, Bancário, residente em Odivelas, bilhete de identidade n.º 395566.

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I - ESTATUTOS

### **ALIS - Associação Livre de Suinicultores que passa a denominar-se ALISP - Associação Livre dos Suinicultores Portugueses - Alteração**

Alteração aprovada em 5 de fevereiro de 2014, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2009.

#### CAPÍTULO I

##### **Denominação, sede e fins da ALISP**

###### Artigo 1.º

A ALISP - Associação Livre dos Suinicultores Portugueses é uma associação patronal de duração ilimitada, constituída ao abrigo e em conformidade com o disposto na lei, resultado da transformação estatutária da associação empresarial que a antecedeu.

###### Artigo 2.º

A associação tem a sua sede na Rua Guerra Junqueiro, n.º 2, 1.º D - 2870-333 União das Freguesias de Montijo e Afonsoeiro, concelho de Montijo, podendo estabelecer delegações em qualquer local do território nacional.

###### Artigo 3.º

A associação patronal de duração ilimitada tem por fim o estudo, promoção e defesa dos interesses relativos à suinicultura.

#### CAPÍTULO II

##### **Dos sócios**

###### Artigo 4.º

1- Haverá duas categorias de associados:

- a) Efetivos;
- b) Honorários.

2- Podem ser admitidos como sócios efetivos todas as pessoas singulares ou coletivas cuja atividade profissional ou objeto social se relacione com a atividade pecuária a que se refere o artigo anterior.

3- A admissão de sócios é da competência da direcção com recurso à assembleia geral.

4- São sócios honorários as pessoas singulares ou coletivas que por relevantes serviços prestados à ALISP, mereçam essa distinção mediante deliberação da assembleia geral por proposta da direcção.

5- Os sócios honorários estão isentos dos pagamentos de joias e quotas.

###### Artigo 5.º

1- São direitos dos sócios:

- a) Tomar parte nas assembleias gerais;
- b) Eleger e ser eleitos para os cargos associativos;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos dos presentes estatutos;
- d) Apresentar sugestões que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;
- e) Utilizar todos os serviços da associação nas condições que forem estabelecidas pela direcção;
- f) Usufruir de todos os demais benefícios ou regalias atribuídas pela ALISP.

###### Artigo 6.º

São deveres dos sócios:

- a) Pagar pontualmente as quotas fixadas pela assembleia geral;
- b) Exercer os cargos associativos para que foram eleitos ou designados de harmonia com os presentes estatutos;
- c) Comparecer às assembleias gerais e reuniões para que forem convocados;
- d) Prestar colaboração efetiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da ALISP;
- e) Cumprir as determinações emanadas dos órgãos sociais.

###### Artigo 7.º

1- Perdem a qualidade de sócio:

- a) Os que tenham praticados atos contrários aos objetivos da ALISP ou susceptíveis de afetar gravemente o seu prestígio;
- b) Os que, tendo em débito mais de 6 meses de quotas não liquidarem tal débito no prazo que, por carta registada, lhes for em comunicado;
- c) Os que se recusarem a cumprir os seus deveres de associados sem os motivos justificados pela letra e pelo espírito dos presentes estatutos;
- d) Os que forem legalmente inibidos de dispor e administrar os seus bens ou que tenham cometido crime ou ato infame que implique a suspensão dos direitos civis;
- e) Os que transferirem para outros os benefícios exclusivos dos sócios.

2- Da deliberação que determinar a expulsão cabe sempre recurso para a assembleia geral e para os tribunais, nos termos da lei.

3- Os sócios excluídos perdem o direito ao património social.

## CAPÍTULO III

### Administração e funcionamento

#### SECÇÃO I

##### Dos órgãos administrativos

###### Artigo 8.º

São órgãos administrativos da ALISP a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

###### Artigo 9.º

1- Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal são eleitos por dois anos.

2- A eleição será feita por escrutínio secreto e em listas conjuntas.

3- É sempre permitida a reeleição para qualquer cargo.

###### Artigo 10.º

1- Todos os cargos eletivos são, em princípio gratuitos, a menos que a assembleia geral delibere em contrário.

2- Em qualquer dos órgãos administrativos cada um dos seus componentes tem direito a um voto, tendo o presidente voto de desempate.

#### SECÇÃO II

##### Da assembleia geral

###### Artigo 11.º

1- A assembleia geral é constituída por todos os sócios em pleno uso dos seus direitos e será dirigida por uma mesa composta por 1 presidente, 1 primeiro e segundo secretário, cargos distribuídos pelos eleitos nos termos do número 3 do artigo 19.º

2- Incumbe ao presidente convocar as reuniões da assembleia e dirigir os respetivos trabalhos.

3- Cabe aos secretários auxiliar o presidente, elaborar as atas e substituir o presidente nos seus impedimentos.

###### Artigo 12.º

Compete à assembleia geral:

a) Eleger a respetiva mesa, bem como a direcção e o conselho fiscal;

b) Fixar as quotas e as joias a pagar pelos sócios;

c) Apreciar os relatórios e contas da direcção, bem como quaisquer atos, trabalhos e propostas que lhe sejam submetidos;

d) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e demais assuntos que lhe estejam afetos nos termos da lei;

e) Destituir um ou mais órgãos administrativos da associação, devendo, sempre que o faça, designar desde logo a comissão diretiva a quem será conferido mandato para a realização de eleições, com fixação do respetivo prazo;

f) Fixar, se necessário o vencimento ou o valor das senhas

de presença dos órgãos administrativos;

g) Deliberar sobre a proposta de nomeação de sócios honorários.

###### Artigo 13.º

1- A assembleia geral reunirá ordinariamente até ao fim do primeiro trimestre de cada ano para apreciar o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal relativos à gerência do ano findo, e para proceder à eleição a que se refere a alínea a) do artigo anterior quando tal deva ter lugar.

2- Extraordinariamente, a assembleia geral reunirá sempre que a direcção ou o conselho fiscal o julgarem necessário ou a pedido fundamentado e subscrito por um grupo de pelo menos 10 % dos sócios, ou 200 sócios, quando o seu número total ultrapasse 2000.

###### Artigo 14.º

1- A convocação de qualquer assembleia geral deverá ser feita por meio de aviso postal, expedido para cada um dos sócios com antecedência mínima de oito dias, no qual se indicará o dia, hora e local da reunião e a respetiva ordem de trabalhos.

2- Não poderão ser tomadas deliberações sobre matéria estranha à ordem de trabalhos, salvo se todos os sócios estiverem presentes e todos concordarem com o aditamento.

###### Artigo 15.º

1- A assembleia geral somente poderá funcionar em primeira convocatória, desde que estejam presentes pelo menos metade dos sócios.

2- Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, poderá a assembleia geral funcionar com qualquer número de sócios em segunda convocatória, trinta minutos da hora marcada para a primeira.

###### Artigo 16.º

1- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria dos votos dos sócios presentes e representados.

2- Cada sócio terá um voto.

3- Cada um dos sócios presentes pode representar até três outros sócios ausentes mediante a entrega de carta assinada pelo ausente, dirigida ao presidente da mesa, que lhe confiará os necessários poderes.

4- As decisões sobre alteração dos estatutos exigem, porém, o voto favorável de  $\frac{3}{4}$  do número de sócios presentes.

5- Os sócios que não comparecem o estipulado no artigo 7.º, não poderão exercer o direito de voto.

#### SECÇÃO III

##### Da direcção

###### Artigo 17.º

1- A representação e gerência associativas são confiadas a uma direcção composta por um presidente um vice-presidente, um tesoureiro, um secretário e três vogais.

2- Conjuntamente com a direcção são eleitos dois suplen-

tes para composição do elenco diretivo em caso de falta ou impedimento definitivo de algum dos titulares.

3- O disposto no número anterior não se aplica aos cargos de presidente e vice-presidente.

#### Artigo 18.º

Compete à direcção:

- a) Representar a associação em juízo e fora dele;
- b) Criar, organizar e dirigir os serviços da ALISP;
- c) Cumprir as disposições legais e estatutárias, bem como as deliberações da assembleia geral;
- d) Apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas de gerência acompanhados do parecer do conselho fiscal;
- e) Submeter á apreciação da assembleia geral as propostas que se mostrem necessária;
- f) Praticar tudo o que for julgado conveniente á realização dos fins da ALISP e á defesa do respetivo sector da actividade pecuária.

#### Artigo 19.º

1- A direcção reunirá sempre que o julgue necessário e for convocado pelo presidente e funcionara logo que esteja presente a maioria dos seus membros.

2- As deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes tendo o presidente voto de qualidade.

3- Os membros da direcção não podem abster-se de votar nas deliberações tomadas em reuniões a que estejam presentes.

#### Artigo 20.º

Para obrigar a associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção, devendo uma destas assinaturas ser do presidente ou do tesoureiro sempre que se trate de documentos respeitantes a numerário e contas.

### SECÇÃO IV

#### Do conselho fiscal

#### Artigo 21.º

O conselho fiscal é constituído por três membros sendo um o presidente e dois vogais.

#### Artigo 22.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar, sempre que o entender conveniente a escrita da associação e os serviços da tesouraria;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas anuais da direcção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direcção;
- c) Velar pelo cumprimento das disposições estatutárias.

#### Artigo 23.º

O conselho fiscal reunirá sempre que o julgue necessário e nos mais termos e condições dos números um e dois do artigo dezanove.

### SECÇÃO V

#### Do conselho geral

#### Artigo 24.º

Como órgão consultivo de apoio ao órgão administrativos, existirá um conselho geral, composto pelos titulares de todos os cargos da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal em efetividade do exercício dessas funções.

#### Artigo 25.º

1- O conselho geral deverá ser obrigatoriamente consultado pela direcção quando, perante órgãos estaduais, comunitários ou associativos de grau superior tenham de ser tomadas posições susceptíveis de por em causa a estrutura da actividade suinícola o afetem gravemente vida associativa desde que tais decisões não devam por força da lei ou destes estatutos, serem decididas pela assembleia geral.

2- Além dos casos de consulta obrigatória definidos no número anterior pode qualquer dos órgãos administrativos da ALISP através do seu presidente solicitar ao conselho geral se pronuncie sobre qualquer assunto das suas competências.

#### Artigo 26.º

1- O conselho geral reunirá quando convocado pelo seu presidente e funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros, sendo aplicável às suas deliberações o disposto no número 2 do artigo 19.º

2- A presidência do conselho geral será exercida, por inércia, pelo presidente da mesa da assembleia geral em efetividade de funções.

### CAPÍTULO IV

#### Disposições gerais

#### Artigo 27.º

O ano social coincide com o ano civil.

#### Artigo 28.º

Constituem receitas da ALISP:

- a) O produto das quotas dos sócios;
- b) Quaisquer fundos, donativos ou legados que lhe venham a ser atribuídos;
- c) O rendimento dos bens próprios e o produto de iniciativas especialmente postas em prática para angariação de fundos;
- d) As taxas cobradas por serviços prestados aos sócios ou a outras entidades nos termos a definir pela direcção;
- e) Todas as quantias que, a título oneroso ou gratuito, sejam devidas à ALISP nos termos da lei ou deliberação da direcção.

#### Artigo 29.º

Constituem despesas da ALISP:

- a) As importâncias de pagamentos relativos a pessoal, ma-

terial, quotizações, bem como serviços e diversos encargos nos termos e na medida em que forem necessárias para o adequado exercício dos seus fins estatutários;

b) As verbas afetadas por deliberação da direcção para cobertura de outras finalidades por ela definidas.

Artigo 30.º

1- A ALIS dissolve-se por deliberação da assembleia geral que envolva o voto favorável de  $\frac{3}{4}$  do número total dos associados no uso dos seus direitos sociais.

2- A assembleia que delibere a dissolução, pertencerá decidir sobre o destino a dar aos bens da ALISP.

CAPÍTULO V

**Disposições transitórias**

Artigo 31.º

1- Com a aprovação destes estatutos ficam ratificadas todas as atas de gestão praticadas pelos corpos administrativos da ALISP desde a sua constituição até ao presente, continuando em exercício até ao final do seu mandato os que atualmente se achem em funções.

2- É expressamente confirmado e ratificado o sistema de quotizações em vigor.

Registado em 25 de novembro de 2014, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 65, a fl. 126 do livro n.º 2.

**Associação Portuguesa de Suinicultores - APS - Cancelamento**

Para os devidos efeitos faz-se saber que, em assembleia geral realizada em 26 de março de 2014, foi deliberada a extinção voluntária da Associação Portuguesa de Suinicultores - APS, em consequência da sua fusão com a Associação Livre dos Suinicultores Portugueses - ALISP.

Assim, nos termos do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da Associação Portuguesa de Suinicultores - APS, efetuado em 31 de março de 1977, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

**Associação dos Comerciantes de Suínos - Cancelamento**

Por sentença proferida em 19 de junho de 2014 e transitada em julgado em 17 de outubro de 2014, no âmbito do processo número 1360/11.3 TBACB, que correu termos no Tribunal Judicial de Alcobça - 1.º Juízo, movido pelo Ministério Público contra a Associação dos Comerciantes de Suínos, foi declarada a sua extinção judicial, ao abrigo do artigo 9.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e do artigo 456.º do Código do Trabalho, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que a associação tivesse requerido a publicação da identidade dos membros da direcção.

Assim, nos termos do número 3 do referido artigo 456.º, é cancelado o registo dos estatutos da Associação dos Comerciantes de Suínos, efetuado em 22 de setembro de 1987, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

**NAT - Nova Associação de Transportadores - Cancelamento**

Por sentença proferida em 17 de setembro de 2014 e transitada em julgado em 22 de outubro de 2014, no âmbito do processo número 720/13.0 TBALQ, que correu termos na Comarca de Lisboa Norte - Alenquer - Instancia Local - Secção Cível - J1, movido pelo Ministério Público contra a NAT - Nova Associação de Transportadores, foi declarada a sua extinção judicial, ao abrigo do artigo 9.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e do artigo 456.º do Código do Trabalho, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que a associação tivesse requerido a publicação da identidade dos membros da direcção.

Assim, nos termos do número 3 do referido artigo 456.º, é cancelado o registo dos estatutos da NAT - Nova Associação de Transportadores, efetuado em 22 de março de 2006, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

**II - DIREÇÃO**

**ALISP - Associação Livre dos Suinicultores  
Portugueses**

Eleição em 21 de outubro de 2014, para o mandato de dois anos.

Presidente - SMUR, SA.

Representada pelo Sr. Vitor Manuel Mota Menino.

Vice-Presidente - Intersuínos, SA.

Representada pelo Sr. Eng.º Nuno Fernando dos Santos Correia.

Tesoureiro - Raporal, SA.

Representada pelo Sr. Eng.º Pedro Miguel Brás Lagoa de Sousa.

Secretário - Suigranja, SA.

Representada pelo Sr. Eng.º Nuno Manuel Cardoso Valadares.

Vogal - Alipio & Filhos, Sociedade Agro-Pecuária, L.<sup>da</sup>  
Representada pelo Sr. Sérgio Luís Dias Antunes Marques.

Vogal - Valorgado, L.<sup>da</sup>  
Representada pelo Sr. Dr. Sérgio José Gaspar Mota de Gouveia.

Vogal - Euroeste, SA.

Representada pelo Sr. Dr. Daniel Luiz Patacho de Matos.

Suplentes:

Crigado, L.<sup>da</sup>

Representada pelo Sr. Tiago Alexandre Ferreira Vicente.

Agro-Pecuária das Espinheiras, L.<sup>da</sup>

Representada pelo Sr. Eng.º Joel Gameiro Ferreira.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I - ESTATUTOS

**Gaiurb - Urbanismo e Habitação, EM (Gaiurb,  
EM) - Constituição**

Estatutos aprovados em 16 de Outubro de 2014.

#### CAPÍTULO I

#### Coletivo de trabalhadores e formas de organização

#### SECÇÃO I

#### Coletivo de trabalhadores

#### Artigo 1.º

#### Coletivo de trabalhadores

1- O coletivo de trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores permanentes da Gaiurb - Urbanismo e Habitação, EM (Gaiurb, EM).

2- Para efeitos do disposto no número 1, não são considerados trabalhadores, os colaboradores eventuais e contratados em regime de prestação de serviço, ainda que no exercício de funções nas instalações por incumbência dos órgãos de gestão da Gaiurb, EM.

3- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nos presentes estatutos, nele residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da Gaiurb, EM.

#### Artigo 2.º

#### Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros do coletivo

1- Enquanto membros do coletivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição, na lei, em outras normas aplicáveis e nos presentes estatutos.

2- São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:

a) Subscrever a convocatória da votação para alteração dos estatutos;

b) Subscrever, como proponentes, propostas de alteração dos estatutos;

c) Votar nas votações para alteração dos estatutos;

d) Exercer os direitos previstos nas alíneas anteriores relativamente às deliberações de adesão ou revogação da comissão de trabalhadores (CT);

e) Subscrever a convocatória do ato eleitoral;

f) Subscrever como proponente, propostas de candidaturas as eleições;

g) Eleger e ser eleito membro da CT;

h) Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral, nomeadamente, ser delegado de candidatura, mem-

bro de mesa de voto ou membro da comissão eleitoral;

i) Subscrever a convocatória da votação para destituição da CT, ou de membros desta, e subscrever como proponente as correspondentes propostas de destituição;

j) Votar nas votações previstas na alínea anterior;

k) Eleger e ser eleito representante dos trabalhadores nos órgãos de gestão ou nos restantes órgãos da Gaiurb, EM;

l) Subscrever o requerimento para convocação da assembleia geral;

m) Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual na assembleia geral;

n) Eleger e ser eleito para a mesa da assembleia geral e para quaisquer outras funções nela deliberadas;

o) Exercer quaisquer cargos, funções ou atividades em conformidade com as deliberações do coletivo;

p) Impugnar as votações realizadas por voto secreto, e quaisquer outras deliberações da assembleia geral.

#### Artigo 3.º

##### Órgãos do coletivo de trabalhadores

São órgãos do coletivo de trabalhadores:

a) A assembleia geral de trabalhadores da Gaiurb, EM;

b) A comissão de trabalhadores da Gaiurb, EM.

### SECÇÃO II

#### Assembleia geral - Natureza e competência

##### Artigo 4.º

###### Assembleia geral

A assembleia geral, na qual participam todos os trabalhadores permanentes da Gaiurb, EM, é a forma democrática de reunião e deliberação do coletivo de trabalhadores, definido no artigo 1.º

##### Artigo 5.º

###### Competência da assembleia geral

Compete à assembleia geral:

a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;

b) Eleger a CT e destituí-la a todo o tempo;

c) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

d) Eleger e destituir, a todo o tempo, os representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da Gaiurb, EM;

e) Controlar a atividade dos representantes referidos na alínea precedente nos termos destes estatutos.

##### Artigo 6.º

###### Assembleia geral descentralizada

1- As reuniões da assembleia geral poderão ser descentralizadas em assembleias locais, na proporção de uma por serviço autónomo, devendo ser observados os seguintes requisitos:

a) As reuniões são realizadas de forma simultânea, com

agendamento para o mesmo dia, hora e com a mesma ordem de trabalhos;

b) O apuramento dos votos para efeitos de maiorias necessárias nos atos eleitorais e deliberações é aferido em função da votação de todas as assembleias locais.

2- Entende-se por serviço autónomo as diferentes localizações da Gaiurb, EM, existindo apenas três:

– Largo de Aljubarrota, n.º 13;

– Rua Capitão Leitão, n.º 94;

– Rua Guilherme Gomes Fernandes.

### SECÇÃO III

#### Assembleia geral - Funcionamento

##### Artigo 7.º

###### Competência para a convocatória

1- A assembleia geral pode ser convocada pela comissão de trabalhadores, por iniciativa própria ou a requerimento de um mínimo de 100 ou 10 % dos trabalhadores permanentes da Gaiurb, EM, devidamente identificados.

2- O requerimento previsto no número anterior deverá conter a indicação expressa da ordem de trabalhos.

3- A CT deve fixar a data da reunião da assembleia geral e proceder à sua realização no prazo máximo de 20 dias úteis contados a partir da receção do requerimento referido no número anterior.

##### Artigo 8.º

###### Prazo e formalidade da convocatória

A convocatória será efetuada com a antecedência mínima de 10 dias úteis sobre a data da sua realização, por meio de anúncios colocados nos locais de maior passagem ou por método alternativo que assegure o conhecimento de todos os trabalhadores.

##### Artigo 9.º

###### Reuniões da assembleia geral

1- A assembleia geral reúne ordinariamente uma vez por ano para:

a) Apreciação da atividade desenvolvida pela CT;

b) Apreciação e deliberação sobre as despesas e receitas do coletivo dos trabalhadores e da CT.

2- A assembleia geral reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada, nos termos e com os requisitos previstos no artigo 7.º

3- A assembleia geral reúne, ainda, de emergência, sempre que se mostre necessário uma tomada de posição urgente do coletivo de trabalhadores, cabendo à CT definir essa urgência e a elaboração da respetiva convocatória que atente a sua excecionalidade e urgência deverá ser efetuada com a antecedência possível.

##### Artigo 10.º

###### Funcionamento da assembleia geral

1- A assembleia delibera validamente sempre que tenha

quórum que corresponderá à maioria do número de membros com direito a voto, sendo este, se for o caso, aferido pelo somatório dos membros presentes no conjunto das assembleias descentralizadas.

2- Para efeito do número anterior, se à hora marcada para início dos trabalhos não estiver assegurado o quórum de funcionamento, a reunião é adiada por meia hora, altura em que será suficiente qualquer número de presenças.

3- Para a destituição da CT a participação mínima na assembleia deve corresponder a 20 % dos trabalhadores da Gaiurb, EM.

4- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

5- A assembleia geral é presidida pela CT no respetivo âmbito.

#### Artigo 12.º

##### Sistemas de votação em assembleia geral

1- O voto é sempre direto.

2- A votação faz-se sempre por braços levantados exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é secreto nas ações referentes à eleição e destituição da CT e aprovação e alteração de estatutos, decorrendo essas votações nos termos da lei e pela forma indicada nos presentes estatutos.

4- Exige-se maioria qualificada de 2/3 dos votantes para as seguintes deliberações:

- a) Para a destituição da CT ou dos seus membros;
- b) Para alteração dos estatutos da CT.

5- A assembleia ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

#### Artigo 13.º

##### Obrigatoriedade de discussão em assembleia

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em assembleia as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou dos seus membros;
- b) Aprovação e alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2- A CT ou a assembleia podem submeter à discussão qualquer deliberação que deva ser tomada por voto secreto.

## CAPÍTULO II

### Comissão de trabalhadores

#### SECÇÃO I

##### Natureza da CT

#### Artigo 14.º

##### Natureza da comissão de trabalhadores

1- A comissão de trabalhadores é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competência e

direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei, ou outras normas aplicáveis, e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democrática do coletivo dos trabalhadores a comissão de trabalhadores exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

#### Artigo 15.º

##### Competência da CT

Compete à CT:

- a) Intervir diretamente na reorganização da Gaiurb, EM ou dos seus serviços;
- b) Defender interesses profissionais e interesses dos trabalhadores;
- c) Participar na gestão de todos os serviços da Gaiurb, EM permitidos por lei;
- d) Participar na elaboração da legislação de trabalho;
- e) Em geral exercer todas as atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos lhe sejam reconhecidas.

#### Artigo 16.º

##### Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos a CT tem os seguintes deveres fundamentais:

- a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Exigir da Gaiurb, EM e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- d) Cooperar na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com as organizações sindicais dos trabalhadores na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores.

## SECÇÃO II

### Direitos instrumentais

#### Artigo 17.º

##### Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências a CT goza dos direitos previstos na lei e nos artigos seguintes.

#### Artigo 18.º

##### Reuniões com os órgãos de direção e gestão da Gaiurb, EM

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de administração da Gaiurb, EM e demais órgãos de gestão, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas funções.

2- Sem prejuízo da regularidade mensal das reuniões com o conselho de administração, deverão ter lugar reuniões sempre que necessário para os fins indicados no número precedente.

3- Das reuniões referidas neste artigo será sempre 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 pleno exercício da sua atividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só a Gaiurb, EM como todas as entidades públicas e privadas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre a Gaiurb, EM abrange designadamente as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de atividade e orçamentos;
- b) Regulamentos internos;
- c) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização da mão-de-obra e do equipamento;
- d) Situação de aprovisionamento;
- e) Previsão, volume e administração de «vendas»/prestação de serviços decorrentes de participação em projetos ou outros;
- f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões, profissionais, regalias sociais, grau de abstencionismo, formação profissional, entre outros;
- g) Situação contabilística da Gaiurb, EM, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
- h) Modalidades de financiamento;
- i) Encargos fiscais e parafiscais;
- j) Projetos de alteração do objeto e do capital social e projetos de reconversão da atividade produtiva da Gaiurb, EM.

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 dos fins que as justificam.

5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros ao conselho de administração ou outro órgão de gestão, consoante o caso.

6- Nos termos da lei, o conselho de administração, ou quem este designar, deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 10 dias úteis, que poderá ser alargado até ao máximo de trinta dias se a complexidade da matéria o justificar e assim o aceitar a CT.

#### Artigo 20.º

##### Obrigatoriedade de parecer prévio

1- Terão de ser obrigatoriamente precedidos de parecer prévio da CT, designadamente, os seguintes atos:

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa, protocolos, etc.;
- b) Redução de atividade da Gaiurb, EM, ou encerramento

desta a qualquer título;

c) Encerramento de estabelecimentos, valências ou serviços;

d) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível de recursos humanos da Gaiurb, EM ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;

e) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores da Gaiurb, EM;

f) Alteração dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da Gaiurb, EM;

g) Criação, modificação ou alteração dos critérios de base de qualquer classificação profissional e de progressões ou promoções;

h) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;

i) Tratamento de dados biométricos;

j) Elaboração de regulamentos internos da Gaiurb, EM;

l) Demais situações previstas na lei designadamente no Código do Trabalho e Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP).

2- O parecer prévio referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de quinze dias a contar da receção da respetiva solicitação, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3- Decorridos os prazos referidos no número 2 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a formalidade prevista no número 1.

#### Artigo 21.º

##### Reorganização de serviços

Em especial, para intervenção na organização de serviços a CT goza dos seguintes direitos:

a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo 20.º, sobre quaisquer planos ou projetos de reorganização;

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 organização;

e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos da Gaiurb, EM ou das entidades legalmente competentes.

#### Artigo 22.º

##### Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a CT goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual de trabalhadores, ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respetiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão do parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo através de parecer prévio a dirigir ao

órgão governamental competente, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela Gaiurb, EM sobre a elaboração do mapa de férias na falta de acordo com os trabalhadores sobre o respetivo período marcado;

d) Intervir nos demais processos e situações decorrentes da lei, designadamente do Código do Trabalho e LGTFP.

### SECÇÃO III

#### Condições e garantias do exercício, competências e direitos da CT

##### Artigo 23.º

###### Condições e garantias da atuação da CT

As condições e garantias do exercício das atribuições e direitos da CT são definidas nos termos da lei e dos artigos seguintes.

##### Artigo 24.º

###### Tempo para o exercício do voto

1- Os trabalhadores, com vista às deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, devem ser tomadas por voto secreto, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

2- O exercício do direito previsto no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

##### Artigo 25.º

###### Reuniões de trabalhadores

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respetivo horário de trabalho, e sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços e atividades que, simultaneamente com a realização das reuniões sejam assegurados por outros trabalhadores, em regime de turnos ou de trabalho extraordinário.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar 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, ou outro superior determinado por lei.

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 efeitos dos números 2 e 3, a CT comunicará a realização das reuniões ao respetivo órgão de gestão com a antecedência mínima de 48 horas.

##### Artigo 26.º

###### Ação da CT no interior da Gaiurb, EM

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.

3- O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

##### Artigo 27.º

###### Direito de afixação e de distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito posto à sua disposição pela Gaiurb, EM.

2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

3- A distribuição dos documentos deve ser complementada por qualquer outro meio que assegure a comunicação a todos os trabalhadores nomeadamente através de plataforma eletrónica.

##### Artigo 28.º

###### Direito a instalações adequadas

1- A CT tem o direito a instalações adequadas no interior da Gaiurb, EM, para o exercício das suas funções.

2- As instalações devem ser postas à disposição da CT pelo presidente do conselho de administração, ou pessoa a quem delegar.

##### Artigo 29.º

###### Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da Gaiurb, EM os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

##### Artigo 30.º

###### Crédito de horas

1- Os trabalhadores da Gaiurb, EM que sejam membros da CT dispõem para o exercício das respetivas atribuições de crédito de horas não inferior a 25 horas por mês.

2- A CT pode optar por um crédito de horas global, que distribuirá entre os seus membros segundo critérios por si definidos, apurado de acordo com a fórmula seguinte:  $C = n \times 25$ . Em que  $C$  representa o crédito global, e  $n$  o número de membros da CT.

3- A deliberação da CT prevista no número anterior é tomada por unanimidade.

4- A CT, desde que seja por unanimidade, pode deliberar que um dos seus membros tenha crédito de horas correspondente a metade do seu período normal de trabalho.

5- O crédito de horas permite ao trabalhador que dele beneficiar desenvolver, dentro ou fora do local de trabalho, a sua atividade de representante dos trabalhadores com diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, sendo esse tempo, para todos os efeitos, considerado como tempo de serviço efetivo.

### Artigo 31.º

#### Faltas de representantes dos trabalhadores

1- Consideram-se justificadas as faltas dadas, no exercício das suas atribuições e atividades, pelos trabalhadores da Gaiurb, EM que sejam membros da CT.

2- As faltas previstas no número anterior determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, mas não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

### Artigo 32.º

#### Desempenho de funções a tempo inteiro

1- Sem prejuízo do disposto no número 4 do artigo 30.º, os membros da CT que exerçam funções a tempo inteiro mantêm a mesma proteção legal e todos os direitos previstos na lei, em outras normas aplicáveis, e nestes estatutos, de desenvolverem no interior da Gaiurb, EM as funções para que foram eleitos.

2- Nos termos da lei geral do trabalho e da LGTFP, os trabalhadores referidos no número anterior gozam do regime normal de proteção.

### Artigo 33.º

#### Autonomia e independência da CT

1- A CT é independente da Gaiurb, EM, 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, designadamente através de pressões económicas ou outra sobre os seus membros.

### Artigo 34.º

#### Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência, a CT pratica e tem direito a beneficiar, na sua ação, da solidariedade de classe que une nos mesmos objetivos fundamentais todas as organizações de trabalhadores.

### Artigo 35.º

#### Proibição de atos de discriminação contra trabalhadores

1- São nulos e de nenhum efeito os acordos ou atos que visem, por qualquer meio, subordinar o emprego ou o posto de trabalho de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos, previstos nestes estatutos, despedir, transferir ou, por qualquer modo prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

2- O previsto no número anterior não prejudica nem afasta a proteção de que gozam os membros da CT prevista nos artigos 411.º do Código do Trabalho e 318.º da LGTFP.

### Artigo 36.º

#### Proteção dos trabalhadores contra sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de um trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar qualquer dos direitos que lhe assistem em conformidade com os preceitos constitucionais, com a lei, com outras normas aplicáveis sobre as comissões de trabalhadores e com estes estatutos.

2- As sanções abusivas determinam as consequências previstas nos artigos 410.º do Código do Trabalho e 317.º da LGTFP.

## SECÇÃO IV

### Composição, organização e funcionamento da CT

### Artigo 37.º

#### Sede

A sede da CT localiza-se em Vila Nova de Gaia, Largo de Aljubarrota, n.º 13.

### Artigo 38.º

#### Composição

Nos termos conjugados dos artigos 417.º do Código do Trabalho e 321.º da LGTFP a CT é composta por 3 elementos.

### Artigo 39.º

#### Duração do mandato

1- O mandato da CT é de 2 anos.

2- A CT entra em exercício no dia posterior à fixação da ata da respetiva eleição.

### Artigo 40.º

#### Perda do mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar, injustificadamente a três reuniões seguidas ou cinco interpoladas.

2- A substituição faz-se por iniciativa da CT nos termos do artigo seguinte.

### Artigo 41.º

#### Regras a observar em caso de renúncia, destituição da CT ou de vacatura de cargos

1- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da CT, a substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertença o membro a substituir, sucessivamente, incluindo os suplentes, se os houver.

2- Se a destituição for global ou se, por efeito de renúncias, destituições ou perdas de mandato, o número de membros da CT ficar reduzido a menos de metade, será eleita em assembleia geral uma comissão provisória a quem incumbe a promoção de novas eleições no prazo máximo de sessenta dias.

3- A comissão provisória deve remeter para a CT a eleger todas as questões que, segundo a lei, exijam uma tomada de posição em nome da CT.

4- Tratando-se de emissão de parecer sujeito a prazo, que expire antes da entrada em funções da nova CT, a comissão provisória submete a questão à assembleia geral, que se pronunciará.

Artigo 42.º

**Delegação de poderes entre membros da CT**

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 43.º

**Coordenação da CT**

1- A atividade da CT pode ser coordenada por um secretário executivo.

2- O secretariado executivo é composto por 1 elemento eleito na primeira reunião após a investidura.

3- Competirá ao secretariado executivo elaborar as convocatórias das reuniões e as respetivas ordens de trabalhos, secretariar as reuniões e dar execução as deliberações tomadas de que não fiquem incumbidos outros membros da CT.

Artigo 44.º

**Poderes para obrigar a CT**

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efetividade de funções.

Artigo 45.º

**Deliberações da CT**

As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos membros da CT.

Artigo 46.º

**Reuniões da CT**

1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2- Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificados;

b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3- Pode haver reuniões de emergência sempre que se verifiquem fatos que exijam tomada de posição urgente.

Artigo 47.º

**Convocatória das reuniões**

1- A convocatória das reuniões é feita pela CT, ou por membro indicado para o efeito, que faz distribuir a respetiva ordem de trabalhos por todos os membros em exercício de funções.

2- A distribuição da convocatória é feita por meio da plataforma eletrónica.

3- Nas reuniões de emergência será dado prévio conhecimento da ordem de trabalhos a todos os membros da CT.

Artigo 48.º

**Prazos de convocatória**

1- As reuniões ordinárias têm lugar em dias, horas e locais prefixados na primeira reunião da CT.

2- As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de cinco dias.

3- As convocatórias das reuniões de emergência não estão sujeitas a prazo.

Artigo 49.º

**Financiamento da CT**

1- Constituem receitas da CT:

a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;

b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;

c) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT.

2- A CT submete anualmente à apreciação do plenário as receitas e despesas da sua atividade.

CAPÍTULO III

**Eleições**

Artigo 50.º

**Objecto**

1- O presente capítulo rege a eleição dos membros da CT da Gaiurb, EM.

2- Nos termos da lei, cabe aos órgãos dirigentes da Gaiurb, EM assegurar os meios técnicos e materiais necessários à eleição dos órgãos estatutários.

Artigo 51.º

**Elegibilidade**

São eleitores e elegíveis, todos os trabalhadores que prestem funções em situação de trabalho dependente na Gaiurb, EM, tal como definidos no artigo 1.º destes estatutos.

Artigo 52.º

**Sistema eleitoral**

A CT é eleita por sufrágio universal, direto e secreto, segundo o princípio da representação proporcional com candidatura por lista fechada.

Artigo 53.º

**Cálculo da representação proporcional**

A conversão dos votos em mandatos faz-se de acordo com o método da média mais alta de Hondt, preferencialmente por meio de simulador oficial ou outra aplicação informática adequada.

## Artigo 54.º

### Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral (CE), eleita em simultâneo com a votação para aprovação dos presentes estatutos, é constituída por 3 elementos efetivos e um suplente, e tem como incumbência a condução de todo o processo eleitoral.

2- Compete à CE:

a) Convocar as eleições e fixar o calendário eleitoral, observadas as regras estabelecidas no anexo I aos presentes estatutos;

b) Promover a publicitação adequada do calendário e do ato eleitoral, no prazo de cinco dias após o registo dos presentes estatutos;

c) Solicitar os cadernos eleitorais ao conselho de administração da Gaiurb, EM e promover a sua afixação;

d) Receber as candidaturas à eleição, verificar a sua conformidade legal e regulamentar e decidir sobre a sua aceitação e exclusão no prazo máximo de três dias úteis;

e) Promover a elaboração dos boletins de voto e assegurar a sua distribuição pelas mesas de voto;

f) Organizar as mesas de voto, proceder ao escrutínio final dos votos, elaborar e tornar pública a correspondente ata com os resultados finais obtidos;

g) Validar a utilização da aplicação informática prevista no artigo anterior;

h) Assegurar a regularidade do ato eleitoral e decidir, no prazo máximo de três dias úteis, sobre os pedidos de esclarecimento, reclamações e protestos que forem suscitados no decurso do processo eleitoral;

i) Tornar públicos os resultados da eleição.

3- A CE é presidida pelo trabalhador mais antigo com a categoria mais elevada e exerce funções em permanência durante todo o processo eleitoral nas instalações que lhe forem afetas para o efeito.

4- Cada lista de candidatos às eleições pode indicar um delegado para fazer parte da CE.

## Artigo 55.º

### Cadernos eleitorais

1- Incluem-se nos cadernos eleitorais todos os trabalhadores em regime de contrato individual de trabalho e em regime de contrato em funções públicas, independentemente da respetiva duração.

2- Os cadernos eleitorais, elaborados pelos serviços de recursos humanos, reportam-se à data da receção da cópia da convocatória das eleições, sendo entregues à CE no prazo máximo de quarenta e oito horas.

## Artigo 56.º

### Apresentação de candidaturas

1- As listas de candidatura compreendem o mínimo de 3 e o máximo de 5 elementos e são ordenadas em função do seu registo de entrega pela CE, sendo obrigatoriamente acompanhadas dos seguintes elementos:

a) Termos de aceitação por candidato;

b) Subscrição de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores

da Gaiurb, EM, inscritos nos cadernos eleitorais;

c) Documento em que sejam enunciadas as principais linhas programáticas da candidatura, contendo um lema ou sigla que a identifique.

2- As listas de candidatura devem ser apresentadas à CE até 10 dias antes da data marcada para o ato eleitoral.

3- A lista deve ser entregue à CE com declaração de aceitação assinada pelos candidatos e subscrita nos termos da alínea b) do número 1.

4- A CE emite e entrega ao representante da candidatura recibo comprovativo da receção com expressa indicação da data e hora da entrega, procedendo ao registo dessa indicação no original rececionado.

## Artigo 57.º

### Rejeição de candidaturas

1- A não observação do disposto no artigo anterior constitua motivo de rejeição da candidatura.

2- Além do disposto no número anterior, constitui ainda fundamento de recusa das listas por parte da CE:

a) A entrega fora de prazo;

b) A subscrição das listas pelos candidatos;

c) Um eleitor figurar como candidato ou subscritor de mais do que uma lista.

3- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, as irregularidades detetadas pela CE e por esta notificadas, podem ser supridas pelos proponentes, no prazo máximo de dois dias a contar da notificação.

## Artigo 58.º

### Aceitação de candidaturas

1- Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados de publicitação de documentos de interesse dos trabalhadores e nos locais onde funcionarão as mesas de voto, a aceitação de candidaturas.

2- As candidaturas aceites serão identificadas por meio de letras, que funcionarão como sigla, atribuídas pela CE a cada uma delas, respeitando a ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

## Artigo 59.º

### Ato eleitoral

A data de realização do primeiro ato eleitoral deve ter lugar nos quarenta e cinco dias subsequentes ao registo dos presentes estatutos, observadas as regras e procedimentos previstos no anexo I para a fixação do calendário eleitoral.

## Artigo 60.º

### Exercício do direito de voto

1- O direito de voto é exercido perante as mesas de voto, durante o período compreendido entre as 8h30 e as 18h30 do dia do ato eleitoral.

2- Cada eleitor vota uma única vez na mesa de voto correspondente ao caderno eleitoral onde figura o seu nome e exerce o seu direito por ordem de chegada, identificando-se

através de documento pessoal onde conste a respetiva fotografia.

3- Verificada a inscrição no caderno eleitoral pela mesa, o direito de voto é exercido em boletim próprio, em cabine adequada ou outro local especialmente designado que assegure a natureza secreta do voto, mediante a aposição do sinal X no interior da quadrícula destinada a assinalar a escolha do eleitor.

4- Corresponde a voto em branco o boletim que não tenha sido objecto de qualquer marca.

5- São considerados nulos os votos em cujo boletim tenha sido inscrito sinal diferente do previsto no número 3 ou em que o sinal nele inscrito suscite dúvidas sobre o seu verdadeiro significado, bem como aqueles cujo boletim tenha sido danificado ou contenha inscrições indevidas ou rasuras.

6- Não é admitido o voto por procuração ou correspondência.

#### Artigo 61.º

##### Mesas de voto

1- Para efeitos do disposto no artigo anterior, e sem prejuízo do prescrito nos artigos 431.º do Código do Trabalho e 115.º da LGTFP, é constituída uma mesa de voto por cada serviço autónomo da Gaiurb, EM, com a função de promover, gerir e registar as operações da votação e do ato eleitoral.

2- O serviço autónomo sito na Rua Guilherme Gomes Fernandes, dada a proximidade geográfica com o Largo de Aljubarrota, n.º 13, deve exercer o seu direito neste local caso não exista possibilidade de instalar mesa de voto no primeiro.

3- As mesas de voto são constituídas por um presidente e dois vogais, a designar pela CE de entre os trabalhadores que não figurem em nenhuma das listas candidatas.

#### Artigo 62.º

##### Resultados eleitorais

1- A CE procede à contagem dos votos imediatamente após o fecho das urnas, elaborando uma ata onde são registados os resultados finais e eventuais protestos apresentados por escrito.

2- Consideram-se eleitos os membros de cada lista que, de acordo com o método da média mais alta de Hondt, obtenham o número de votos necessário para o preenchimento de todos os mandatos.

3- Os elementos de cada lista que não obtenham mandato figuram como membros suplentes segundo a ordem de precedência constante da lista.

4- Eventuais reclamações, devidamente fundamentadas, a apresentar até às 17 horas do dia útil seguinte à divulgação dos resultados provisórios, são apreciadas pela CE no dia útil seguinte.

#### Artigo 63.º

##### Registo dos resultados

Nos termos da lei, deve a CE, no prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da

CT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das atas da comissão eleitoral e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

## CAPÍTULO V

### Disposições finais

#### Artigo 64.º

##### Posse

A posse dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores é dada pelo presidente da comissão eleitoral, no prazo de doze dias, após a publicação dos resultados definitivos globais, e depois de o presidente da CE se ter certificado da aceitação expressa dos cargos pelos diversos membros eleitos.

#### Artigo 65.º

##### Alteração dos estatutos

Os presentes estatutos podem ser revistos ou alterados a todo o tempo após a sua entrada em vigor, mediante proposta de 100 ou 20 % dos trabalhadores.

#### Artigo 66.º

##### Legislação aplicável

Além dos presentes estatutos, a CT da Gaiurb, EM segue o regime disposto na Constituição da República Portuguesa, no Código do Trabalho e na LGTFP.

#### Artigo 67.º

##### Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no respetivo boletim oficial.

## ANEXO I

### Calendário eleitoral para a eleição da CT da GAIURB, EM

Ato processual	Data
Convocar as eleições e publicar o calendário eleitoral	Até 5 dias após o registo dos estatutos
Requisição dos cadernos eleitorais	Na data do ato anterior
Afixação e divulgação dos cadernos eleitorais	Até 3 dias úteis
Reclamações sobre os cadernos eleitorais	Até 2 dias úteis

Resposta às reclamações	Até 3 dias úteis
Apresentação das listas de candidatura	Até 5 dias úteis
Decisão sobre a aceitação das listas de candidatura e respectiva comunicação aos interessados	Até 2 dias úteis
Período de reclamações	Até 2 dias úteis
Resposta às reclamações e afixação das listas aceites	Até 3 dias úteis
Campanha eleitoral	Até 5 dias úteis
Período de reflexão	1 dia
Ato eleitoral	Até 45 dias após o registo dos estatutos
Publicação dos resultados eleitorais provisórios	1 dia útil
Período de reclamações	1 dia útil
Resposta às reclamações e publicação dos resultados eleitorais definitivos	1 dia
Registo dos resultados eleitorais	No prazo de 15 dias

Os atos processuais que recaiam em dia em que a Gaiurb, EM não esteja aberta ao público transferem-se para o 1.º dia útil seguinte.

Registado em 21 de novembro de 2014, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 96, a fl. 7 do livro n.º 2.

### **Vimágua - Empresa de Água e Saneamento de Guimarães e Vizela, EIM, SA - Alteração**

Alteração aprovada em 27 de outubro de 2014, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2014.

## **CAPÍTULO I**

### **Artigo 1.º**

#### **(Definição e âmbito)**

1- Os trabalhadores da Vimágua - Empresa de Água e Saneamento de Guimarães e Vizela, EIM, SA adiante designada por Vimágua, com sede na Rua Rei de Pegú, 172 - 4810-025 S. Sebastião, no exercício dos direitos que a Constituição e as leis em vigor lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade, seus interesses e direitos, adoptam os presentes estatutos da comissão de trabalhadores.

2- O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que prestem a sua actividade por força de um contrato individual de trabalho celebrado com a Vimágua e por todos os trabalhadores em funções públicas, pertencentes ao mapa de pessoal do município de Guimarães, em regime de cedência de interesse público à Vimágua.

3- O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na legislação aplicável, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

### **Artigo 2.º**

#### **(Princípios fundamentais)**

1- A comissão de trabalhadores da Vimágua, orienta a sua actividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos interesses dos trabalhadores e intervenção democrática na vida da empresa, visando o diálogo e a colaboração entre os órgãos de gestão e os trabalhadores ou seus representantes.

2- A CT assume o compromisso de parceiro social, na procura constante da valorização e motivação dos trabalhadores, pressuposto chave para o sucesso da empresa, sem deixar de reconhecer a sua responsabilidade social a longo prazo, procurando contribuir para uma sociedade mais justa e para um ambiente mais limpo.

### **Artigo 3.º**

#### **(Sede da comissão de trabalhadores)**

A sede da comissão de trabalhadores da Vimágua ficará localizada em espaço próprio, para tal disponibilizado pelo órgão de gestão da empresa.

### **Artigo 4.º**

#### **(Composição, mandato e órgão do colectivo)**

1- A comissão de trabalhadores da Vimágua é composta por três elementos.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado não eleito da lista a que pertencia o membro a substituir, sucessivamente.

4- Ocorrendo uma cessação de funções de todos os membros ou não sendo possível a substituição nos termos do número antecedente ou ocorrendo qualquer outra situação que, de algum modo, inviabilize a actividade da comissão de trabalhadores, ocorrerá nova eleição, devendo o plenário eleger uma comissão eleitoral, a quem incumbe a organização do

novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

5- O processo eleitoral será dirigido pela comissão eleitoral constituída por um delegado de cada uma das propostas de estatutos, por um delegado de cada lista candidata à comissão de trabalhadores e por igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.

5.a- As deliberações da comissão eleitoral serão aprovadas por maior simples. A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

5.b- Nas deliberações da comissão eleitoral terão que estar presentes a totalidade dos membros que a compõem.

5.c- As reuniões realizam-se por convocatória subscrita pelos representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição, com a antecedência mínima de 24 horas em relação à data da sua realização.

5.d- Os delegados das propostas de estatutos e das candidaturas à comissão de trabalhadores são designados no ato da apresentação dos respectivos projectos de estatutos e das listas candidatas à comissão de trabalhadores.

5.e- Esta comissão termina o seu mandato no dia da tomada de posse da comissão de trabalhadores eleita.

6- São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

a) O plenário;

b) A comissão de trabalhadores (CT).

### Plenário de trabalhadores

#### Artigo 5.º

##### (Competências)

1- O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2- Compete ao plenário:

a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;

b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção, através de voto secreto;

c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT, SCT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

#### Artigo 6.º

##### (Convocação do plenário)

1- O plenário pode ser convocado:

a) Pela comissão de trabalhadores;

b) Por um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos.

#### Artigo 7.º

##### (Prazos para a convocatória)

1- O plenário será convocado com a antecedência de 15

dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda;

2- Na hipótese prevista na alínea b) do artigo anterior, a CT deve fixar a data da reunião do plenário no prazo de 20 dias contados a partir da data da recepção do requerimento.

#### Artigo 8.º

##### (Formas de reunião do plenário)

1- Plenários ordinários - O plenário reúne ordinariamente, uma vez por ano, para apreciação da actividade desenvolvida pela comissão de trabalhadores da Vimágua.

2- Plenários extraordinários - O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos do artigo 6.º

3- Plenário emergência - (a) O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores; (b) 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; (c) A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, são da competência exclusiva da CT, directamente ou a pedido nos termos da alínea c) do artigo 6.º; (d) Efectuada convocação com carácter de urgente nos termos da alínea c) do artigo 6.º, ficará sujeito a consenso do plenário a aceitação da matéria do mesmo e da necessidade da sua realização.

#### Artigo 9.º

##### (Funcionamento do plenário)

1- O plenário delibera validamente desde que estejam presentes pelo menos 50 % dos trabalhadores da empresa, excepto para a destituição da comissão de trabalhadores, em que é necessária a presença de pelo menos 2/3 dos trabalhadores da empresa.

2- As deliberações considerar-se-ão validamente tomadas quando sejam adoptadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo tratando-se de deliberação de destituição da comissão de trabalhadores, em que serão necessários os votos favoráveis de pelo menos 51 % dos trabalhadores presentes.

3- O voto é normalmente directo.

4- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

5- 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, quando tenham por objectivo alterar ou acordar condições socioprofissionais com implicações para o colectivo dos trabalhadores, nos referendos e na aprovação de acordos provenientes de cadernos reivindicativos.

6- 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.

7- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 5.

## CAPÍTULO II

### Comissão de trabalhadores

#### Artigo 10.º

##### (Natureza da CT)

1- A comissão de trabalhadores da Vimágua é o órgão democraticamente eleito, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

#### Artigo 11.º

##### (Atribuições, competência e deveres da CT)

1- Compete à CT, nomeadamente:

- a) Defender os interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;
- b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;
- f) Participar, directamente ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais aderir, na elaboração e controlo da execução dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector ou região;
- 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 d) do número anterior, que lhes sejam delegados pelas comissões de trabalhadores;
- b) Informar a comissão de trabalhadores dos assuntos que entenderem de interesse para a normal actividade desta;
- c) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos e as respectivas comissões de trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por estas estabelecida;
- d) Exercer os demais direitos previstos na lei e nestes estatutos.

3- O disposto no número anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

4- A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

5- No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Promover a melhoria das condições de vida dos trabalhadores;

g) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com as organizações sindicais dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

h) Valorizar a participação cívica dos trabalhadores, a construção de uma sociedade mais justa e democrática, o fim da exploração da pessoa pela pessoa e de todas as discriminações.

## CAPÍTULO III

#### Artigo 12.º

##### (Controle de gestão)

1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa em especial e do processo produtivo em geral, para a realização dos objectivos comuns à filosofia e interesses dos trabalhadores e da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela comissão de trabalhadores da Vimágua, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou outras normas aplicáveis nestes estatutos.

3- A competência da comissão de trabalhadores para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegado noutras entidades.

4- A entidade patronal está proibida por lei de impedir ou dificultar o exercício do controlo de gestão.

5- Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT, em conformidade com a lei, conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui técnica e funcionalmente aos órgãos e hierarquia administrativa da empresa.

## CAPÍTULO IV

### Artigo 13.º

#### (Direitos instrumentais)

Para o exercício das suas atribuições e competências, a comissão de trabalhadores e as subcomissões de trabalhadores da Vimágua gozam dos direitos previstos nos artigos seguintes.

### Artigo 14.º

#### (Reuniões com o órgão de gestão da empresa)

1- A CT têm o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta pelo órgão de gestão da empresa ou do estabelecimento, consoante o caso, que deve ser assinada por todos os participantes.

### Artigo 15.º

#### (Direito à informação)

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT têm direito a que lhes sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, entre outras, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;
- b) Regulamentos internos;
- c) Instrumentos de gestão provisional e situação contabilística da empresa;
- d) 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;
- e) Encargos fiscais e parafiscais;
- f) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT, bem como pelos seus membros, ao órgão de gestão da empresa e o mesmo fica obrigado a responder nos termos da lei.

5- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 14.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

### Artigo 16.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 designadamente:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância a distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- i) Encerramento de estabelecimentos;
- 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 17.º

#### (Competência e direitos para o exercício do controle de gestão pela comissão de trabalhadores)

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, assim como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente, nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar ao órgão de gestão 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.

## CAPÍTULO V

### Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Artigo 18.º

**(Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores)**

1- Em especial para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a comissão de trabalhadores da Vimágua, goza dos seguintes direitos:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho.

Artigo 19.º

**(Gestão de serviços sociais)**

A comissão de trabalhadores Vimágua tem o direito de gerir ou participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 20.º

**(Participação na elaboração da legislação do trabalho)**

A participação da comissão de trabalhadores da Vimágua 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 21.º

**(Tempo para o exercício de voto)**

1- Os trabalhadores nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2- O exercício do direito previsto no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 22.º

**(Plenários e reuniões)**

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4- Para os efeitos dos números 2 e 3, a CT comunicará ao órgão de gestão da empresa a data, a hora, o número previ-

sível de participantes e o local onde pretende que a reunião de trabalhadores se efetue, bem como o respectivo pedido de afixação da convocatória, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 23.º

**(Acção da CT no interior da empresa)**

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

3- O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

Artigo 24.º

**(Direito de afixação e distribuição de documentos)**

1- A comissão de trabalhadores 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 comissão de trabalhadores tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 25.º

**(Direito a instalações adequadas)**

1- A comissão de trabalhadores tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

2- As instalações devem ser postas à disposição da comissão de trabalhadores pelos órgãos de gestão da empresa.

Artigo 26.º

**(Direito a meios materiais e técnicos)**

A comissão de trabalhadores tem direito a obter dos órgãos de gestão da Vimágua os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

Artigo 27.º

**(Financiamento da comissão de trabalhadores)**

1- Para além do disposto nos artigos 25.º e 26.º constituem receitas da comissão de trabalhadores:

- a) Contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas para recolha de fundos;
- c) O produto da venda de documentos e outros materiais editados pela comissão de trabalhadores.

2- A CT submete anualmente à apreciação de plenário as receitas e despesas da sua actividade.

Artigo 28.º

**(Crédito de horas)**

Os trabalhadores da empresa que sejam membros da co-

missão de trabalhadores, ou da comissão coordenadora, dispõem, para o exercício das respectivas atribuições, do crédito de horas indicado na legislação em vigor.

Artigo 29.º

**(Faltas de representantes dos trabalhadores)**

1- Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas no exercício das suas atribuições e actividades pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da comissão de trabalhadores e de comissões coordenadoras.

2- As faltas dadas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

3- As faltas dadas por membros da comissão de trabalhadores que excedam o crédito de horas, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço, salvo para efeito de retribuição.

Artigo 30.º

**(Autonomia e independência da CT e das SCT)**

1- A comissão de trabalhadores da Vimágua é independente do patronato, do estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2- É proibido à empresa, entidades e associações patronais prejudicar ou por qual modo dificultar a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre os seus membros.

Artigo 31.º

**(Solidariedade de classe)**

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a comissão de trabalhadores tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 32.º

**(Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores)**

É proibido e considerado nulo e, de nenhum efeito, todo o acordo ou acta que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 33.º

**(Protecção legal)**

1- Os membros da comissão de trabalhadores e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

2- Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado

nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da comissão de trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 34.º

**(Capacidade judiciária)**

1- A comissão de trabalhadores tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

2- A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 38.º

Artigo 35.º

**(Duração do mandato)**

1- O mandato da comissão de trabalhadores da Vimágua é de 3 anos.

Artigo 36.º

**(Reuniões da comissão de trabalhadores)**

1- A CT reúne ordinariamente e, pelo menos, uma vez por mês.

2- Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificativos;

b) A requerimento do coordenador da CT ou de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 37.º

**(Deliberações da comissão de trabalhadores)**

1- As deliberações da comissão de trabalhadores da Vimágua são válidas desde que nelas participem, pelo menos, metade mais um dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos membros presentes.

2- Em caso de empate cabe ao coordenador da CT, ou a quem o substitua no acto, o desempate através do voto de qualidade.

Artigo 38.º

**(Poderes para vincular a comissão de trabalhadores)**

Para vincular a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, três dos seus membros efectivos e a exercer funções, sendo uma destas obrigatoriamente do coordenador.

**Organização e funcionamento da CT**

Artigo 39.º

**(Coordenação da comissão de trabalhadores)**

1- A comissão de trabalhadores elege na primeira reunião

que tiver lugar após a tomada de posse, por voto secreto, de entre os membros eleitos, um secretariado executivo composto por um coordenador, um vice-coordenador e um secretário.

2- O vice-coordenador coadjuvará e ficará incumbido de substituir o coordenador da CT nas suas faltas e impedimentos.

3- Compete ao secretariado executivo:

- a) Coordenar a actividade a desenvolver pela CT;
- b) Elaborar as convocatórias das reuniões, respectivas ordens de trabalhos e secretariar as reuniões;
- c) Dar execução às deliberações da comissão.

#### Artigo 40.º

##### (Perda de mandato)

Perde o mandato o membro da comissão de trabalhadores que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis intercaladas num ano, aplicando-se o previsto no artigo 4.º

#### Artigo 41.º

##### (Delegação de poderes entre membros da CT)

1- É lícito a qualquer membro da comissão de trabalhadores delegar noutro a sua representação, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do representante.

#### Artigo 42.º

##### (Substituição de elementos da CT)

1- Os elementos da comissão de trabalhadores podem, durante o seu mandato, pedir a substituição temporária do mesmo por um período mínimo de 3 meses e máximo de 18 por motivos de doença, licença por maternidade, licença sem vencimento, suspensão de contrato por iniciativa do mesmo, ou outros motivos de carácter pessoal.

2- A substituição faz-se, por iniciativa da CT, nos termos do número 3 do artigo 4.º

#### Artigo 43.º

##### (Subcomissões de trabalhadores)

1- Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da legislação em vigor.

2- A duração de mandato das subcomissões de trabalhadores é de 3 anos, devendo coincidir com o da CT.

3- A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

#### Artigo 44.º

##### (Comissões coordenadoras)

1- A comissão de trabalhadores Vimágua articulará a sua acção com as comissões de trabalhadores de outras empresas do mesmo grupo e/ou sector de actividade económica e da sua região administrativa, no sentido do fortalecimento da cooperação e da solidariedade, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.

2- A participação da comissão de trabalhadores da Vimágua na constituição de comissão coordenadora e a adesão à mesma, bem como a revogação da adesão, pode ser da iniciativa da comissão de trabalhadores ou a requerimento de, pelo menos, cem ou dez por cento dos trabalhadores da empresa.

3- A deliberação referida no número anterior é tomada por votação realizada nos termos e de acordo com o disposto na legislação vigente.

#### Artigo 45.º

##### (Património)

1- Em caso da extinção da comissão de trabalhadores, o seu património, se o houver, será entregue pela seguinte ordem de procedência:

a) Caso a CT integre outra estrutura representativa dos trabalhadores cuja existência se mantenha, o património será entregue a essa estrutura;

b) Caso não se verifique a situação prevista na alínea anterior, o património será entregue a uma IPSS a designar em plenário geral de trabalhadores.

Registado em 24 de novembro de 2014, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 98, a fl. 7 do livro n.º 2.

## II - ELEIÇÕES

...

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I - CONVOCATÓRIAS

### **Roques Vale do Tejo - Comércio de Automóveis, SA**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei acima referida e recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 13 de novembro de 2014, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Roques Vale do Tejo - Comércio de Automóveis, SA.

«Nos termos e para os efeitos do número 3, do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, os colaboradores abaixo assinados, informa V. Ex.ªs que vão levar a efeito a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Roques Vale do Tejo - Comércio de Automóveis, SA, com sede sita no Edifício Roques Vale do Tejo, Zona Industria de Santarém - Apartado 110 - 2001-902 Santarém no dia 16 de fevereiro de 2015.

*(Seguem-se as assinaturas de 10 trabalhadores.)»*

### **Roques - Comércio de Veículos, Equipamentos e Serviços, SA**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei acima referida e recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 13 de novembro de 2014, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Roques - Comércio de Veículos, Equipamentos e Serviços, SA.

«Nos termos e para os efeitos do número 3, do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, os colaboradores abaixo assinados, informa V. Ex.ªs que vão levar a efeito a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Roques - Comércio de Veículos, Equipamentos e Serviços, SA, com sede sita na Rua Conde da Ribeira Grande, Zona Industrial de Santarém - Apartado 110 - 2001-902 Santarém, no dia 17 de fevereiro de 2015.

*(Seguem-se as assinaturas de 5 trabalhadores.)»*

## II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### **Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Sintra (SMAS)**

Eleição em 28 de outubro de 2014, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 33, de 8 de setembro de 2014.

Efetivos:	BI/CC
José Maria da Silva Carneiro	6620964
Mariete Ferreira de Oliveira	5351119
Paula Alexandra Amorim Franco da Cruz	7384258
Nuno Miguel Duarte Damião	1153684
João Pedro de Freitas Valente da Silva Casanova	17703

Suplentes:	BI/CC
Sandra Conceição Nascimento Santos	8936541
Vítor Manuel Garcia Gomes	7005508
Ana Cristina Fernandes	9829603
José Guilherme Costa Rilhas	11923811
Paulo Alexandre do Carmo Santos	9864318

Registado em 18 de novembro de 2014, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 109, a fl. 94 do livro n.º 1.

## CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

# INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

## EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

## CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP a competência de elaboração e atualização deste catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do catálogo, são publicadas em separata do *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da *internet* do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

## 1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

– **Técnico/a de Reparação e Pintura de Carroçarias**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**)

Anexo 1:

**TÉCNICO/A DE REPARAÇÃO E PINTURA DE CARROÇARIAS**

**PERFIL PROFISSIONAL - resumo<sup>1</sup>**

<b>QUALIFICAÇÃO DESCRIÇÃO GERAL</b>	<b>Técnico/a de Reparação e Pintura de Carroçarias</b> Proceder à reparação, total ou parcial, de carroçarias e chassis de automóveis ligeiros, e à pintura de veículos ligeiros de acordo com as especificações técnicas definidas pelos fabricantes e com as regras de segurança e de proteção ambiental aplicáveis.
---	---

<sup>1</sup> Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em «atualizações».

## ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

	Código	UFCD pré definidas	Horas
Formação Tecnológica <sup>2</sup>	1523	1 Introdução ao sector automóvel	25
	1524	2 Materiais - ferrosos, não ferrosos e não metálicos	25
	1525	3 Desenho técnico - construções geométricas e projeções ortogonais	25
	1550	4 Introdução ao automóvel	25
	1527	5 Instalações, equipamentos e ferramentas	25
	1551	6 Metrologia - reparação de carroçarias	25
	8657	7 Serralharia - reparação de carroçarias	50
	1554	8 Introdução à soldadura	25
	8658	9 Soldadura semiautomática e elétrica por resistência em aço	50
	8659	10 Componentes elétricos e eletrónicos em reparação de carroçarias	50
	8660	11 (Des)montagem de componentes mecânicos	50
	1556	12 (Des)montagem de componentes e acessórios de carroçarias/ligações	50
	1557	13 Reparação e substituição de elementos da carroçaria	50
	8661	14 Enformagem e restauro de carroçarias	50
	8662	15 Reparação de vidros, plásticos, estofos e jantes	25
	8663	16 Medição de cotas de carroçarias	25
	1563	17 Reparação e alinhamento estrutural de carroçarias	50
	8664	18 Reparação de carroçarias e elementos de alumínio	50
	8665	19 Lixas e processos de lixagem em reparação de carroçarias e pintura automóvel	50
	8666	20 Identificação e preparação de tintas	25
	1586	21 Aplicação de tintas	50
	8667	22 Pintura de plásticos	25
	1587	23 Sequências de pintura	50
	1588	24 Técnicas de mascaragem	25
	1589	25 Pinturas gerais de carroçarias	50
	8668	26 Colorística, formulação e afinação de cores	25
	1593	27 Retoques de pintura	50
	8669	28 Proteção anticorrosiva, estanquicidade e insonorização	25
	1548	29 Organização oficial e controlo de qualidade	25

<sup>2</sup> À carga horária da formação tecnológica podem ser acrescidas 210 horas de formação prática em contexto de trabalho, sendo esta de carácter obrigatório para o adulto que não exerça atividade correspondente à saída profissional do curso frequentado ou uma atividade profissional numa área afim.

	<b>Código</b>	<b>UFCD pré definidas</b>	<b>Horas</b>
<b>Formação Tecnológica<sup>3</sup></b>	<b>1595</b>	<b>30</b> Identificação e correção de defeitos de pintura	25
	<b>8670</b>	<b>31</b> Inspeção, controlo e acabamentos em carroçarias	25
	<b>8671</b>	<b>32</b> Manutenção de instalações, equipamentos e ferramentas de reparação de carroçarias e pintura automóvel	25
	<b>8672</b>	<b>33</b> Orçamentação em reparação de carroçarias e pintura automóvel	50

---

<sup>3</sup>À carga horária da formação tecnológica podem ser acrescidas 210 horas de formação prática em contexto de trabalho, sendo esta de carácter obrigatório para o adulto que não exerça atividade correspondente à saída profissional do curso frequentado ou uma atividade profissional numa área afim.