



## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Prefabricação em Betão - ANIPB e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros .....	2210
- Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA .....	2211
- Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA .....	2212
- Aviso de projeto de portaria de extensão do contrato coletivo entre a AIND - Associação Portuguesa de Imprensa e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE .....	2214

#### Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo - AEPP e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Revisão global .....	2215
- Contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA - Alteração salarial e outras .....	2239
- Contrato coletivo entre a ALIF - Associação da Indústria Alimentar pelo Frio e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA - Alteração salarial e outras .....	2253

- Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) (indústria de hortofrutícolas) e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA - Alteração salarial e outras .....	2258
- Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) (indústria de batata frita, aperitivos e similares) e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA - Alteração salarial e outras .....	2269
- Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, URCL e outra e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA - Alteração salarial e outras .....	2280
- Acordo coletivo entre a BRISA - Auto-Estradas de Portugal, SA e outras e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outros - Alteração salarial e outras .....	2287
- Acordo de empresa entre o BNP Paribas - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas - SBSI .....	2293
- Acordo de empresa entre a Atlantic Ferries - Tráfego Local, Fluvial e Marítimo, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) e outros - Alteração salarial .....	2304
- Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais de Chapelaria e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Integração em níveis de qualificação .....	2305
- Contrato coletivo entre a AOP - Associação Marítima e Portuária e o Sindicato dos Trabalhadores Portuários de Mar e Terra de Sines - SINPORSINES - Integração em níveis de qualificação .....	2305

**Decisões arbitrais:**

...

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

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

- Sindicato dos Meios Audiovisuais - SMAV - Alteração .....	2306
- União dos Sindicatos do Barreiro e Moita - Cancelamento .....	2317

**II – Direção:**

- Sindicato Democrático dos Professores do Sul (SDP Sul) - Eleição .....	2317
- Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante (SOEMMM) - Eleição .....	2319

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

- APROSE - Associação Portuguesa da Mediação Profissional de Seguros que passa a denominar-se APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros - Alteração .....	2319
- ANACS - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros - Cancelamento .....	2325

**II – Direção:**

- Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo - Eleição .....	2326
- AESINTRA - Associação Empresarial do Concelho de Sintra - Eleição .....	2326
- ACISVFXAV - Associação Empresarial dos Concelhos de Vila Franca de Xira e Arruda dos Vinhos - Eleição .....	2326
- APAP - Associação Portuguesa das Agências de Publicidade, Comunicação e Marketing - Substituição .....	2326

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

- GESAMB - Gestão Ambiental e de Resíduos, EIM - Constituição .....	2327
- Itelcar - Automóveis de Aluguer, L. <sup>da</sup> - Constituição .....	2339

**II – Eleições:**

- GESAMB - Gestão Ambiental e de Resíduos, EIM - Eleição .....	2343
- Frauenthal Automotive Azambuja Unipessoal, L. <sup>da</sup> - Eleição .....	2343
- GEBALIS - Gestão dos Bairros Municipais de Lisboa, EPM - Eleição .....	2344
- Solvay Portugal, SA - Eleição .....	2344

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

**I – Convocatórias:**

- Borgstena Textile Portugal, Unipessoal L. <sup>da</sup> - Convocatória .....	2344
- Centro Hospitalar de Setúbal, EPE - Convocatória .....	2345
- Port’Ambiente - Tratamento de Resíduos Industriais, SA - Convocatória .....	2345
- PORTUCEL - Empresa Produtora de Pasta de Papel, SA - Convocatória .....	2345
- REN Atlântico - Terminal de GNL, SA - Convocatória .....	2345
- REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, REN - Gasodutos, SA e REN Serviços, SA - Convocatória .....	2345

**II – Eleição de representantes:**

- Câmara Municipal de Pinhel - Eleição .....	2346
- Câmara Municipal do Porto - Eleição .....	2346

- Hotéis Tivoli, SA - Eleição .....	2347
- STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - Eleição .....	2347

**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: [dsrctot@dgert.msess.pt](mailto:dsrctot@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

...

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Prefabricação em Betão - ANIPB e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros**

O contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Prefabricação em Betão - ANIPB e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2015, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à indústria de prefabricação em betão, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão da convenção às relações de trabalho entre empregadores do referido sector de atividade e trabalhadores ao seu serviço, não filiados nas associações subscritoras, observando 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.

No setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão, os elementos disponíveis nos Quadros de Pessoal de 2013 indicam que a parte empregadora subscritora da convenção tem ao seu serviço 66 % dos trabalhadores, pelo que se mostra cumprido o critério previsto na subalínea *i)* da alínea *c)* do número 1 da RCM n.º 90/2012, alterada pela RCM n.º 43/2014.

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 2013, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão, representa um acréscimo nominal de 1,1 % na massa salarial do total dos trabajado-

res por conta de outrem abrangidos.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora a convenção tenha 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.

Considerando 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.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2015, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

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.

Assim,

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 do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Prefabricação em Betão - ANIPB e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2015, são estendidas no território do continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade da indústria de prefabricação em betão e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

*b)* Às relações de trabalho entre empregadores que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela 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- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

Lisboa, 17 de julho de 2015 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*. (Competência delegada pelo Senhor Ministro da Solidariedade, Emprego e Segurança Social nos termos do número 2 do Despacho n.º 13264/2013, de 9 de outubro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 201, de 17 de outubro).

### **Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA**

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do *Código do Trabalho*, torna-se público ser intenção do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2015, 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, 17 de julho de 2015 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix Oliveira*. (Competência delegada pelo Senhor Ministro da Solidariedade, Emprego e Segurança Social nos termos do número 2 do Despacho n.º 13264/2013, de 9 de outubro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 201, de 17 de outubro).

#### **Nota justificativa**

As alterações do contrato coletivo entre a Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2015, abrangem no território do continente, com exceção dos distritos de Beja, Évora, Leiria, Lisboa, Portalegre e Santarém, as atividades de produção agrícola, pecuária e florestal, exceto abate de aves, produção de aves e ovos, suinicultura, cooperativas agrícolas, associações de beneficiários e regantes e caça.

As partes signatárias requereram a extensão das referidas

alterações, na mesma área e âmbito de atividade, às empresas não representadas pela confederação de empregadores outorgante e respetivos trabalhadores 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 2013, 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 em vigor.

Segundo os Quadros de Pessoal de 2013, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão, representa um acréscimo nominal na ordem dos 0,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos. Considerando que as alterações à convenção regulam diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Considerando, ainda, que a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente extensão apenas é aplicável no território do Continente, de acordo com as exceções previstas na convenção.

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, inscritos no número 1 da RCM, nomeadamente o critério previsto na subalínea *ii*) da alínea *c*) do número 1 da RCM, promove-se a extensão do contrato coletivo e das suas alterações.

#### **Projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA**

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 das alterações do contrato coletivo entre a Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2015 são estendidas no território do continente, exceto nos de distritos de Beja, Évora, Leiria, Lisboa, Portalegre e Santarém:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não representados pela confederação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de produção agrícola, pecuária e florestal, exceto abate de aves, produção de aves e ovos, suinicultura, cooperativas agrícolas, associações de beneficiários e regantes e caça, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

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- 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 das alterações do contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA**

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, torna-se público ser intenção do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2015, 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, 17 de julho de 2015 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*. (Competência delegada pelo Senhor Ministro da Solidariedade, Emprego e Segurança Social nos termos do número 2 do Despacho n.º 13264/2013, de 9 de outubro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 201, de 17 de outubro).

### Nota justificativa

As alterações do contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2015 abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre as adegas cooperativas, cooperativas agrícolas com secção vitivinícola, seus cooperadores, uniões ou federações de adegas cooperativas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das referidas alterações a todas as empresas do mesmo setor de atividade não filiadas na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, 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 2013, 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 em vigor. Segundo os Quadros de Pessoal de 2013, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão, representa um acréscimo nominal na ordem dos 1,8 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

Embora a extensão tenha sido requerida para todo o território nacional, a presente extensão apenas é aplicável no território do Continente, porquanto a extensão de convenção de coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais.

Com vista a assegurar, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho no setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação, a presente extensão mantém os critérios adotados na anterior extensão da mesma convenção.

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 previsto na subalínea *ii)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, promove-se a extensão das alterações à convenção em causa.

### Projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA

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

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2015, são estendidas no território do continente:

*a)* Às relações de trabalho entre adegas cooperativas, cooperativas agrícolas com secção vitivinícola, seus cooperadores, uniões ou federações de adegas cooperativas não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

*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 nelas previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção, em vigor, 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 AIND - Associação Portuguesa de Imprensa e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE**

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, 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 AIND - Associação Portuguesa de Imprensa e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2015, 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, 20 de julho de 2015 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*. (Competência delegada pelo Senhor Ministro da Solidariedade, Emprego e Segurança Social nos termos do número 2 do Despacho n.º 13264/2013, de 9 de outubro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 201, de 17 de outubro).

**Nota justificativa**

O contrato coletivo entre a AIND - Associação Portuguesa de Imprensa e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2015, abrange as relações de trabalho entre empregadores proprietários de quaisquer publicações, incluindo eletrónicas ou digitais, independentemente da sua periodicidade, editadas no território nacional, 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 atividade económica prevista na convenção, 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, observando 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/Qua-

dro de Pessoal de 2013, 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 76 % dos trabalhadores do setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão.

A convenção procedeu a uma alteração da estrutura das categorias profissionais, pelo que não é possível efetuar o estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial nela prevista com base nas retribuições efetivas praticadas no setor abrangido pela convenção, segundo a estrutura disponibilizada pelo Relatório Único de 2013.

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, 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 AIND - Associação Portuguesa de Imprensa e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE**

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 coletivo entre a AIND - Associação Portuguesa de Imprensa e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2015, são estendidas no território do continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores proprietários de quaisquer publicações, incluindo eletrónicas ou digitais, independentemente da sua periodicidade, não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

*b)* Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

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

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Contrato coletivo entre a Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo - AEEP e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Revisão global**

#### Cláusula prévia

#### Âmbito da revisão

1- A presente revisão altera o contrato coletivo de trabalho celebrado entre a Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo - AEEP e a FNE - Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 2007, com as revisões parciais (alterações salariais e outras) publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2008, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2009, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2011, a deliberação da comissão paritária publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2014, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2014.

2- O presente contrato entra em vigor 5 dias após publicação ou em 31 de agosto de 2015, consoante o que se verificar primeiro, e substitui imediatamente todos os outros existentes entre as partes.

Lisboa, a 15 de julho de 2015.

Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo - AEEP:

*António José Sarmento*, mandatário com poderes para o acto.

Pela FNE - Federação Nacional da Educação, em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

SPZN - Sindicato dos Professores da Zona Norte;  
SPZC - Sindicato dos Professores da Zona Centro;  
SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo;  
SDPSul - Sindicato Democrático dos Professores do Sul;  
SDPA - Sindicato Democrático dos Professores dos Açores;  
SDPM - Sindicato Democrático dos Professores da Madeira;

STAAE-ZN - Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Norte;

STAAE-ZC - Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro;

STAAE-ZSul e Regiões Autónomas - Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação Sul e Regiões Autónomas.

Pelo SINAPE - Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação;

Pelo SINDEP - Sindicato Nacional e Democrático dos Professores;

Pelo SINDITE - Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica;

Pelo SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas;

Pelo SITRA - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes:

*José Manuel Ricardo Nunes Coelho*, mandatário com poderes para o ato.

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

SITSESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

SINDCES/UGT - Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário com poderes para o ato.

#### Artigo 1.º

#### Âmbito

1- A presente convenção é aplicável, em todo o território nacional, aos contratos de trabalho celebrados entre os estabelecimentos de ensino particular e cooperativo, representados pela Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo - AEEP e os trabalhadores sindicalizados ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes, abrangendo 480 (quatrocentos e oitenta) empregadores e 27 029 (vinte e sete mil e vinte e nove) trabalhadores, bem como os trabalhadores que a ela adiram.

2- Entende-se por estabelecimento de ensino particular e cooperativo a instituição criada por pessoas, singulares ou coletivas, privadas ou cooperativas, em que se ministre educação, ensino e formação coletivo a mais de cinco crianças.

3- As disposições do presente contrato coletivo de trabalho consideram-se sempre aplicáveis a trabalhadores de ambos os sexos.

4- Enquanto não forem regulamentados os custos de adesão individual ou publicada portaria de extensão, a adesão à presente convenção é livre.

#### Artigo 2.º

##### Âmbito temporal

1- A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo prazo de um ano e renova-se sucessivamente por igual período, salvo denúncia.

2- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência mínima de um ano, serão revistas anualmente, produzindo efeitos a 1 de setembro.

3- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, nos termos da lei, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao prazo de vigência previsto no número 1, e deve ser acompanhada de propostas de alteração e respetiva fundamentação.

4- No caso de haver denúncia, a convenção mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação ou no máximo durante 12 meses.

5- Decorrido o período referido no número anterior, o CCT mantém-se em vigor durante 30 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca.

#### Artigo 3.º

##### Manutenção de regalias

Com salvaguarda do entendimento de que esta convenção representa, no seu todo, um tratamento globalmente mais favorável, a presente convenção revoga integralmente a convenção anterior.

#### Artigo 4.º

##### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir, na íntegra, o presente contrato e demais legislação em vigor;

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

c) Não impedir nem dificultar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais ou delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores e representantes nas instituições de previdência;

d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respetiva categoria profissional;

e) Prestar aos organismos competentes, nomeadamente departamentos oficiais e associações sindicais, todos os ele-

mentos relativos ao cumprimento do presente contrato;

f) Instalar os seus trabalhadores em boas condições de higiene e segurança;

g) Dispensar das atividades profissionais os trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, quando no exercício de funções inerentes a estas qualidades, dentro dos limites previstos na lei;

h) Contribuir para a melhoria do desempenho do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

i) Proporcionar, sem prejuízo do normal funcionamento do estabelecimento, o acesso a cursos de formação profissional, nos termos da lei geral, e a reciclagem e/ou aperfeiçoamento que sejam considerados de reconhecido interesse pela direção pedagógica;

j) Proporcionar aos trabalhadores o apoio técnico, material e documental necessário ao exercício da sua atividade;

l) Passar ao trabalhador, a pedido deste e em 10 dias úteis, certificados de tempo de serviço conforme a legislação em vigor;

m) Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aplicáveis.

#### Artigo 5.º

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as obrigações emergentes deste contrato;

b) Exercer, com competência, zelo e dedicação, as funções que lhes sejam confiadas;

c) Acompanhar, com interesse, os que ingressam na profissão, designadamente no caso dos trabalhadores com atividades pedagógicas, bem como assistir a aulas e salas de estudo dadas por aqueles, sem agravamento do período normal de trabalho;

d) Prestar informações, oralmente ou por escrito, sobre alunos segundo o que for definido no órgão pedagógico da escola;

e) Prestar informações, oralmente ou por escrito, desde que solicitadas, acerca dos cursos de formação, reciclagem e/ou de aperfeiçoamento referidos na alínea i) do artigo 4.º, até 30 dias após o termo do respetivo curso;

f) Abster-se de aconselhar ou, por qualquer forma, dar parecer aos alunos do estabelecimento relativamente à hipótese de uma eventual transferência dos alunos;

g) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

h) Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aplicáveis;

i) Abster-se de atender particularmente alunos que nesse ano se encontrem matriculados no estabelecimento, no que respeita aos psicólogos;

j) Zelar pela preservação e uso adequado das instalações e equipamentos;

l) Colaborar com todos os intervenientes no processo educativo favorecendo a criação e o desenvolvimento de rela-

ções de respeito mútuo, especialmente entre docentes, alunos, encarregados de educação e pessoal não docente;

m) Participar empenhadamente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas;

n) Prosseguir os objetivos do projeto educativo do estabelecimento de ensino contribuindo, com a sua conduta e desempenho profissional, para o reforço da qualidade e boa imagem do estabelecimento.

#### Artigo 6.º

##### Deveres profissionais específicos dos docentes

1- São deveres profissionais específicos dos docentes:

a) Gerir o processo de ensino/aprendizagem no âmbito dos programas definidos e das diretivas emanadas do órgão de direção pedagógica do estabelecimento;

b) Aceitar a nomeação para serviço de exames, segundo a legislação aplicável;

c) Acompanhar, dentro do seu horário, a título de assistência pedagógica, os seus alunos em exames oficiais;

d) Assistir a quaisquer reuniões escolares marcadas pela direção do estabelecimento, desde que a marcação não colida com obrigação inadiáveis, quer legitimamente assumidas pelos trabalhadores enquanto professores, quer resultantes da participação em organismos sindicais e instituições de previdência ou que consistam no cumprimento de deveres cívicos;

e) Aceitar, sem prejuízo do seu horário de trabalho, o desempenho de funções em estruturas de apoio educativo, bem como tarefas relacionadas com a organização da atividade escolar;

f) Não lecionar particularmente alunos que estejam ou hajam estado, nesse mesmo ano, matriculados no estabelecimento, salvo autorização expressa da direção pedagógica.

#### Artigo 7.º

##### Garantias dos trabalhadores

É vedado à entidade patronal:

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

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

c) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo quando a transferência não cause ao trabalhador prejuízo sério ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento, devendo nestes casos a entidade patronal custear sempre as despesas feitas pelo trabalhador que sejam diretamente impostas pela transferência;

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

e) Impedir a eficaz atuação dos delegados sindicais, membros das comissões de trabalhadores ou membros da direção sindical que seja exercida dentro dos limites estabelecidos neste contrato e na legislação geral competente, designadamente o direito de afixar no interior do estabelecimento e em

local apropriado para o efeito, reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição;

f) Impedir a presença, no estabelecimento, dos trabalhadores investidos de funções sindicais em reuniões de cuja realização haja sido previamente avisada;

g) Baixar a categoria profissional aos seus trabalhadores;

h) Forçar qualquer trabalhador a cometer atos contrários à sua deontologia profissional;

i) Faltar ao pagamento pontual das remunerações, na forma devida;

j) Lesar os interesses patrimoniais do trabalhador;

l) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;

m) Advertir, admoestar ou censurar em público qualquer trabalhador, em especial perante alunos e respetivos familiares;

n) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

o) Prejudicar o trabalhador em direitos ou regalias já adquiridos, no caso de o trabalhador transitar entre estabelecimentos de ensino que à data da transferência pertençam, ainda que apenas em parte, à mesma entidade patronal, singular ou coletiva.

#### Artigo 8.º

##### Formação profissional

O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de trinta e cinco horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano, nos termos da lei.

#### Artigo 9.º

##### Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efetivamente desempenhadas, nas categorias profissionais constantes do anexo II.

#### Artigo 10.º

##### Acesso e progressão na carreira

1- O acesso a cada um dos níveis das carreiras profissionais é condicionado pelas habilitações académicas e ou profissionais, pelo tempo de serviço e pela classificação de serviço.

2- Só terão acesso à carreira docente, designadamente à progressão nos vários níveis de remuneração, os professores que exerçam a função docente no ensino particular e cooperativo, ainda que em mais do que um estabelecimento de ensino, em regime de dedicação exclusiva ou predominante, isto sem prejuízo do direito aos valores de retribuição base correspondentes às respetivas habilitações académicas e profissionais dos professores a prestar serviço em regime de acumulação.

3- Para efeitos da presente convenção aplicam-se as regras

e os critérios de avaliação de desempenho previstos no anexo I.

4- Sempre que for aplicado o regulamento de avaliação de desempenho constante do anexo I, a progressão fica dependente dos resultados na avaliação, nos exatos termos definidos nesse regulamento.

5- Na falta de avaliação de desempenho por motivos não imputáveis ao trabalhador, considera-se como bom o serviço prestado pelo trabalhador no cumprimento dos seus deveres profissionais.

6- A progressão na carreira ocorre em 1 de setembro de cada ano, de acordo com a estrutura de carreira vigente, quando, nessa data, o trabalhador reunir as condições necessárias para a progressão.

7- Quando a reunião das condições para progressão na carreira ocorrer entre 2 de setembro e 31 de dezembro, os efeitos da progressão retroagem a 1 de setembro.

8- Para efeitos de progressão nos vários níveis de vencimento dos docentes, psicólogos, terapeutas da fala, terapeutas ocupacionais, fisioterapeutas e técnicos de serviço social, conta-se como tempo de serviço não apenas o tempo de serviço prestado anteriormente no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade patronal, mas também o serviço prestado anteriormente noutros estabelecimentos de ensino particular ou público não superior desde que declarado no momento da admissão e devidamente comprovado logo que possível.

9- A suspensão do contrato de trabalho não conta para efeitos de progressão na carreira, na medida em que a progressão pressupõe a prestação de efetivo serviço.

10- Caso no decorrer do ano letivo seja aplicada ao trabalhador sanção disciplinar de perda de dias de férias, de suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade ou despedimento sem indemnização ou compensação, considera-se que o serviço prestado nesse ano não conta para efeitos de progressão na carreira.

11- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, após a entrada em vigor do presente contrato, só releva para contagem de tempo de serviço, o trabalho prestado pelo trabalhador durante o tempo em que a sua relação laboral estiver subordinada ao presente contrato.

12- A carreira docente tem um condicionamento na passagem, do nível 3 para o nível 2, apenas sendo obrigatória a progressão de docentes até que se encontre totalmente preenchida, no conjunto dos níveis 1 e 2, a percentagem de 20 % do total de docentes, com um mínimo de 1.

13- Quando se aplique o condicionamento do número anterior, têm prioridade na passagem para o nível 2, reunidos os demais requisitos, os docentes com maior antiguidade ao abrigo do presente contrato.

14- Quando, após aplicação do disposto no número anterior, haja empate, terá prioridade o trabalhador com mais antiguidade no estabelecimento de ensino e, sendo necessário novo critério, o trabalhador com mais idade.

## Artigo 11.º

### Reclassificação na carreira docente

1- A aquisição de grau superior ou equiparado que, de acordo com a legislação em vigor, determine uma reclassificação na carreira docente produz efeitos a partir do dia 1 de setembro seguinte à data da sua conclusão, desde que o docente o comprove em tempo oportuno.

2- A obtenção de qualificações para o exercício de outras funções educativas em domínio não diretamente relacionado com o exercício em concreto da docência não determina a reclassificação dos educadores ou professores, exceto se a entidade patronal entender o contrário.

3- Os docentes que obtiverem a profissionalização em serviço e os docentes legalmente dispensados da profissionalização serão integrados nas respetivas carreiras de acordo com as suas habilitações académicas e profissionais, com efeitos a 1 de setembro do ano civil em que a concluírem.

4- Os docentes que, nos termos dos números anteriores, forem reclassificados, são enquadrados na carreira para que transitam no nível com salário imediatamente superior ao que auferiam, iniciando então a contagem de tempo de serviço a partir do nível em que forem reclassificados.

## Artigo 12.º

### Contagem de tempo serviço

1- O trabalhador completa um ano de serviço após prestação, durante um ano consecutivo, de um período normal de trabalho semanal de 35 horas.

2- No caso de horário incompleto, o tempo de serviço prestado é calculado proporcionalmente.

## Artigo 13.º

### Docentes em acumulação

Não têm acesso à carreira docente os professores em regime de acumulação de funções entre o ensino particular e o ensino público.

## Artigo 14.º

### Período experimental

1- A admissão dos trabalhadores considera-se feita a título experimental pelos períodos e nos termos previstos na lei.

2- Para estes efeitos, considera-se que os trabalhadores com funções pedagógicas exercem um cargo de elevado grau de responsabilidade e especial confiança pelo que o seu período experimental é de 180 dias.

3- Decorrido o período experimental, a admissão considerar-se-á definitiva, contando-se a antiguidade dos trabalhadores desde o início do período experimental.

4- Durante o período experimental, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem necessidade de aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo lugar a nenhuma compensação nem indemnização.

5- Não se aplica o disposto nos números anteriores, entendendo-se que a admissão é desde o início definitiva, quando o trabalhador seja admitido por iniciativa da entidade patronal, tendo para isso rescindido o contrato de trabalho anterior.

6- Tendo o período experimental durado mais de 60 ou 120 dias, para denunciar o contrato o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 ou 15 dias úteis, respetivamente.

7- Nos contratos de trabalho a termo, a duração do período experimental é de 30 ou 15 dias, consoante o contrato tenha duração igual ou superior a seis meses ou duração inferior a seis meses.

8- Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a 6 meses, o período experimental é de 15 dias.

#### Artigo 15.º

##### Contrato a termo

1- A admissão de um trabalhador por contrato a termo, certo ou incerto, só é permitida nos termos da lei.

2- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.

3- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Atividade do trabalhador e correspondente retribuição;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;
- f) Datas de celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

4- Considera-se sem termo o contrato de trabalho:

- a) Em que a estipulação de termo tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo;
- b) Celebrado fora dos casos em que é admissível por lei a celebração de contrato a termo;
- c) Em que falte a redução a escrito, a identificação ou a assinatura das partes, ou, simultaneamente, as datas de celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências ao termo e ao motivo justificativo;
- d) Celebrado em violação das normas previstas para a sucessão de contratos de trabalho a termo.

5- Converte-se em contrato de trabalho sem termo:

- a) Aquele cuja renovação tenha sido feita em violação das normas relativas à renovação de contrato de trabalho a termo certo;
- b) Aquele em que seja excedido o prazo de duração ou o número de renovações máximas permitidas por lei;
- c) O celebrado a termo incerto, quando o trabalhador permaneça em atividade após a data de caducidade indicada na comunicação do empregador ou, na falta desta, decorridos 15 dias após a verificação do termo.

#### Artigo 16.º

##### Contrato a tempo parcial

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

2- O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito a forma escrita e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação do período normal de trabalho diário e semanal, com referência comparativa a trabalho a tempo completo.

#### Artigo 17.º

##### Trabalho intermitente

Exercendo os estabelecimentos de ensino atividade com descontinuidade ou intensidade variável, pode a entidade empregadora e o trabalhador acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inatividade, nos termos do regime de trabalho intermitente previsto na lei.

#### Artigo 18.º

##### Comissão de serviço

1- Pode ser exercido em comissão de serviço cargo de administração ou equivalente, de direção ou chefia diretamente dependente da administração ou de diretor-geral ou equivalente, funções de secretariado pessoal de titular de qualquer desses cargos, ou outras funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação a titular daqueles cargos, designadamente os cargos de coordenação pedagógica.

2- Pode exercer cargo ou funções em comissão de serviço um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito.

3- O contrato para exercício de cargo ou funções em comissão de serviço está sujeito a forma escrita e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação do cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de comissão de serviço;
- c) No caso de trabalhador da empresa, a atividade que exerce, bem como, sendo diversa, a que vai exercer após cessar a comissão;
- d) No caso de trabalhador admitido em regime de comissão de serviço que se preveja permanecer na empresa, a atividade que vai exercer após cessar a comissão.

#### Artigo 19.º

##### Período normal de trabalho para os trabalhadores com funções docentes

1- O período normal de trabalho dos docentes é de 35 horas semanais.

2- O período normal de trabalho dos docentes integra uma componente letiva e uma componente não letiva.

3- Aos docentes será assegurado, em cada ano letivo, um período de trabalho letivo semanal igual àquele que hajam

praticado no ano letivo imediatamente anterior.

4- A garantia assegurada no número anterior poderá ser reduzida quanto aos professores com número de horas de trabalho letivo semanal superior aos períodos normais definidos no artigo 20.º, mas o período normal de trabalho letivo semanal não poderá ser inferior a este limite.

5- Quando não for possível assegurar a um docente o período de trabalho letivo semanal que tivera no ano anterior, em consequência de alteração de currículo ou diminuição do tempo de docência de uma disciplina ou diminuição comprovada do número de alunos que determine a redução do número de turmas, poderá o contrato ser convertido em contrato a tempo parcial enquanto se mantiver o facto que deu origem à diminuição, com o acordo do docente e depois de esgotado o recurso ao número 2 do artigo 25.º

6- A aplicação do disposto no número anterior impede nova contratação para as horas correspondentes à diminuição enquanto esta se mantiver.

#### Artigo 20.º

##### Componente letiva

1- Para os trabalhadores com funções docentes, a componente letiva do período normal de trabalho semanal é a seguinte:

a) Educador de infância e professor do 1.º CEB - vinte e cinco horas de trabalho letivo;

b) Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário - vinte e duas horas de trabalho letivo;

c) Outros trabalhadores com funções docentes - vinte e cinco horas de trabalho letivo.

2- Os horários letivos dos docentes são organizados de acordo com o projeto curricular de cada escola e a sua organização temporal, tendo em conta os interesses dos alunos e as disposições legais aplicáveis.

3- Se a componente letiva do trabalho semanal do docente referida na alínea b) do número 1 for superior a 1100 minutos, a diferença, até ao limite dos 1320 minutos, será deduzida à componente não letiva de estabelecimento, por conta dos intervalos entre aulas.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a componente letiva referida na alínea b) do número 1 não pode ser organizada em mais de 24 aulas semanais.

5- Por acordo das partes, o período normal de trabalho letivo semanal dos docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário pode ser elevado até 33 horas de trabalho letivo semanal.

6- Os docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não poderão ter um horário letivo superior a trinta e três horas, ainda que lecionem em mais do que um estabelecimento de ensino.

7- O não cumprimento do disposto no número anterior, quando se dever à prestação de falsas declarações ou à não declaração da situação de acumulação pelo professor, constitui justa causa de rescisão do contrato.

8- No caso dos docentes que lecionam em cursos profissionais, a componente letiva do período normal de trabalho prevista no número 1 poderá corresponder a uma média anu-

al, desde que não exceda, em momento algum, as 33 horas letivas semanais e seja assegurada a retribuição mensal fixa correspondente à componente letiva acordada.

9- Caso o estabelecimento de ensino não efetue a dedução prevista no número 3, esse tempo será pago nos termos do disposto no artigo 45.º

10- Quando nos estabelecimentos de ensino aos professores sejam distribuídas funções de diretores de turma ou cargos de igual conteúdo funcional, os respetivos horários serão reduzidos no mínimo de duas horas.

11- As horas referidas no número anterior fazem parte do horário de trabalho letivo semanal, não podendo ser consideradas como extraordinárias se este exceder o limite de vinte e duas horas previsto no número 1.

#### Artigo 21.º

##### Organização da componente não letiva

1- A componente não letiva corresponde à diferença entre as 35 horas semanais e a duração da componente letiva.

2- A componente não letiva abrange a realização de trabalho individual e a prestação de trabalho do estabelecimento de ensino.

3- O trabalho individual compreende:

a) Preparação de aulas;

b) Avaliação do processo ensino-aprendizagem;

c) Elaboração de estudos e de trabalhos de investigação de natureza pedagógica ou científico-pedagógica de interesse para o estabelecimento de ensino, com o acordo da direção pedagógica.

4- O trabalho de estabelecimento de ensino abrange a realização de quaisquer trabalhos ou atividades indicadas pelo estabelecimento com o objetivo de contribuir para a concretização do seu projeto educativo, tais como:

a) Atividades de articulação curricular entre docentes;

b) Atividades de apoio educativo e de reforço das aprendizagens;

c) Atividades de acompanhamento de alunos motivado pela ausência do respetivo docente, por período nunca superior a três dias seguidos;

d) Atividades de informação e orientação educacional dos alunos;

e) Reuniões com encarregados de educação;

f) Reuniões, colóquios ou conferências que tenham a aprovação do estabelecimento de ensino;

g) Ações de formação e atualização aprovadas pela direção do estabelecimento de ensino;

h) Reuniões de natureza pedagógica enquadradas nas estruturas do estabelecimento de ensino;

i) Serviço de exames.

5- A organização e estruturação da componente não letiva, salvo o trabalho individual, são da responsabilidade da direção pedagógica, tendo em conta a realização do projeto educativo do estabelecimento de ensino.

6- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o trabalho individual não pode ser inferior a 50 % da componente não letiva.

7- No caso da componente letiva, por acordo das partes,

ser superior a 22 horas, as horas letivas acima destas, até às 33, são deduzidas à componente não letiva de trabalho individual e, se esgotadas estas, à componente não letiva de trabalho de estabelecimento.

#### Artigo 22.º

##### **Componente não letiva dos docentes com horário incompleto**

A componente não letiva dos docentes com horário incompleto será reduzida proporcionalmente ao número de horas semanais da componente letiva.

#### Artigo 23.º

##### **Período normal de trabalho dos outros trabalhadores**

1- Para os trabalhadores não abrangidos pelos artigos 19.º a 20.º é o seguinte o período normal de trabalho semanal considerando as funções desempenhadas:

a) Psicólogos - trinta e cinco horas, sendo vinte e três de atendimento direto. Por atendimento direto entende-se todas as atividades com as crianças, os pais e os técnicos que se destinam à observação, diagnóstico, aconselhamento e terapia. As restantes doze horas destinam-se à preparação das atividades de intervenção psicológica, bem como à formação contínua e atualização científica do psicólogo. Este trabalho poderá, por acordo, ser prestado fora do estabelecimento;

b) Fisioterapeuta, terapeuta da fala e terapeuta ocupacional - trinta e sete horas, sendo trinta e uma horas de atendimento direto e seis horas destinadas a reuniões de coordenação e programação de trabalho; na educação e ensino especial, vinte e duas horas de atendimento direto e treze horas destinadas a reuniões e a programação de trabalho;

c) Assistente social - trinta e sete horas, sendo vinte e oito horas de atendimento direto e nove horas destinadas ao estudo, análise e diagnóstico e preparação de atividades bem como à formação contínua e atualização;

d) Auxiliar pedagógico do ensino especial - trinta e sete horas, sendo vinte e seis de trabalho direto com crianças, mais onze horas de preparação de atividades, reuniões e contacto com os encarregados de educação;

e) Monitor de atividades ocupacionais de reabilitação - trinta e seis horas, sendo trinta e uma de horas de trabalho direto com os utentes, mais seis horas de preparação de atividades, reuniões e contactos com encarregados de educação;

f) Enfermeiros - trinta e sete horas;

g) Monitor/formador de reabilitação profissional - trinta e sete horas semanais;

h) Restantes trabalhadores - quarenta horas.

2- Sem prejuízo de horários mais favoráveis, as horas constantes no número anterior serão distribuídas por cinco dias.

3- O período de trabalho diário dos empregados de escritório não poderá iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 24 horas.

4- Para os motoristas e vigilantes adstritos ao serviço de transportes de alunos poderá ser ajustado um horário móvel entre cada trabalhador e a entidade patronal respetiva, segundo as necessidades do estabelecimento. Os vigilantes adstritos aos transportes têm um horário idêntico aos motoristas,

sem prejuízo do previsto na alínea h) do número 1.

#### Artigo 24.º

##### **Fixação do horário de trabalho**

1- Compete à entidade patronal estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionamentos da lei e do presente contrato.

2- Na elaboração dos horários de trabalho devem ser ponderadas as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3- A entidade patronal deverá desenvolver os horários de trabalho em cinco dias semanais, entre segunda-feira e sexta-feira, sem prejuízo do disposto no artigo 32.º

4- A entidade patronal fica obrigada a elaborar e a afixar anualmente, em local acessível, o mapa de horário de trabalho.

#### Artigo 25.º

##### **Regras quanto à elaboração do horário letivo dos docentes**

1- Uma vez atribuído, o horário letivo considera-se em vigor dentro das horas por ele ocupadas até à conclusão do ano escolar e só por acordo entre o professor e a direção do estabelecimento ou por determinação do Ministério da Educação e Ciência poderão ser feitas alterações que se repercutam nas horas de serviço letivo do docente.

2- Se se verificarem alterações que se repercutam no horário letivo e daí resultar diminuição do número de horas de trabalho letivo, o professor deverá completar as suas horas de serviço letivo mediante desempenho de outras atividades a acordar com a direção do estabelecimento.

3- A organização do horário dos professores será a que resultar da elaboração dos horários das aulas, tendo-se em conta os interesses dos alunos, as exigências do ensino, as disposições legais aplicáveis, o número de programas a lecionar.

4- A entidade patronal não poderá impor ao professor horário que ocupe os três períodos de aulas, manhã, tarde e noite.

5- Para os trabalhadores dos serviços gerais adstritos ao serviço de transportes de alunos poderá ser ajustado entre as partes um horário móvel entre cada trabalhador e a entidade patronal respetiva, segundo as necessidades do estabelecimento.

#### Artigo 26.º

##### **Adaptabilidade**

1- O empregador e o trabalhador podem, por acordo e nos termos da lei, definir o período normal de trabalho em termos médios.

2- O acordo referido no número anterior pode ser celebrado mediante proposta, por escrito, do empregador, presumindo-se aceitação por parte do trabalhador que a ele não se oponha, por escrito, nos 14 dias seguintes ao conhecimento da mesma.

3- A entidade patronal pode aplicar o regime ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa ou secção do estabelecimento de ensino caso, pelo menos, 60 % desses trabalhadores sejam por ele abrangidos, mediante filiação em asso-

ciação sindical celebrante da convenção e por escolha desta convenção como aplicável.

4- Caso a proposta a que se refere o número 2 seja aceite por, pelo menos, 75 % dos trabalhadores da equipa ou secção, o empregador pode aplicar o mesmo regime ao conjunto dos trabalhadores dessa estrutura.

5- No conceito de equipa ou secção incluem-se os docentes, por nível de ensino em que lecionam, e os não docentes, por categoria profissional.

#### Artigo 27.º

##### Banco de horas

1- O período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias e cinco horas semanais, tendo o acréscimo por limite 155 horas por ano.

2- A compensação do trabalho prestado em acréscimo é feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou aumento do período de férias, nos termos a definir pela entidade patronal.

3- O empregador deve comunicar ao trabalhador com a antecedência mínima de 10 dias a necessidade de prestação de trabalho.

5- A compensação do trabalho prestado em acréscimo poderá ser gozada, nos períodos de interrupção letiva, em dia(s) ou meios dias, por iniciativa do trabalhador, ou, em qualquer altura do ano escolar, por decisão da entidade patronal, devendo qualquer deles informar o outro da utilização dessa redução com a antecedência mínima de 15 dias.

6- Quando, até 31 de agosto de cada ano, não tiver havido compensação do trabalho prestado em acréscimo a partir de 1 de setembro do ano anterior através de redução equivalente do tempo de trabalho ou do aumento do período de férias, o trabalhador tem direito ao pagamento em dinheiro do trabalho prestado em acréscimo.

#### Artigo 28.º

##### Intervalos de descanso

1- Nenhum período de trabalho consecutivo poderá exceder cinco horas de trabalho.

2- No caso dos não docentes, e sem prejuízo do intervalo de descanso para o almoço, os intervalos de descanso resultantes da aplicação do número anterior não poderão ser inferiores a uma nem superiores a duas horas.

3- No caso dos docentes, e sem prejuízo do intervalo de descanso para o almoço, os intervalos de descanso resultantes da aplicação do número um não poderão ser inferiores a uma nem superiores a duas horas em cada um dos períodos do dia.

4- O previsto nos números anteriores poderá ser alterado mediante acordo expresso do trabalhador.

#### Artigo 29.º

##### Trabalho suplementar

1- Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis se recorrerá ao trabalho suplementar.

2- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho

suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

3- Quando o trabalhador prestar horas suplementares não poderá entrar ao serviço novamente sem que antes tenham decorrido, pelo menos, onze horas sobre o termo da prestação.

4- A entidade patronal fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e desde que não existam transportes coletivos habituais.

5- Sempre que a prestação de trabalho suplementar obrigue o trabalhador a tomar qualquer refeição fora da sua residência, a entidade patronal deve assegurar o seu fornecimento ou o respetivo custo.

6- Não é considerado trabalho suplementar a formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

7- Mediante acordo com o trabalhador, o empregador pode substituir as duas horas diárias por um período de até 8 horas de formação, a ministrar em dia de descanso semanal complementar.

#### Artigo 30.º

##### Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o prestado no período que decorre entre as vinte e uma horas de um dia e as sete do dia imediato.

2- Considera-se também trabalho noturno o prestado depois das sete horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho noturno.

#### Artigo 31.º

##### Efeitos da substituição de trabalhadores

1- Sempre que um trabalhador não docente substitua outro de categoria superior à sua para além de 15 dias, salvo em caso de férias de duração superior a este período, terá direito à retribuição que à categoria mais elevada corresponder durante o período dessa substituição.

2- Se a substituição a que alude o número anterior se prolongar por 150 dias consecutivos ou interpolados no período de um ano, o trabalhador substituído terá preferência, durante um ano, na admissão a efetuar na profissão e na categoria.

3- O disposto nos números anteriores não prejudica as disposições deste contrato relativas ao período experimental.

#### Artigo 32.º

##### Descanso semanal

1- A interrupção do trabalho semanal corresponderá a dois dias, dos quais um será o domingo e o outro, sempre que possível, o sábado.

2- Nos estabelecimentos de ensino com atividades ao sábado e nos que possuam regime de internato ou de semi-internato, os trabalhadores necessários para assegurar o funcionamento mínimo dos estabelecimentos no sábado e no domingo terão um destes dias, obrigatoriamente, como de descanso semanal, podendo o dia de descanso complementar

a que têm direito ser fixado de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, com a possibilidade de este dia corresponder a dois meios dias diferentes.

3- Para os trabalhadores referidos no número anterior que pertençam ao mesmo setor, os sábados ou domingos como dias de descanso obrigatório deverão ser rotativos e estabelecidos através de uma escala de serviços.

#### Artigo 33.º

##### Férias - Princípios gerais

1- Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil, nos termos da lei.

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

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

4- O empregador elabora o mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de abril de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

5- O período de férias dos trabalhadores deverá ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

6- Na falta de acordo previsto no número anterior, compete à entidade patronal fixar as férias entre 1 de maio e 31 de outubro, assim como nos períodos de interrupção das atividades letivas estabelecidas por lei.

#### Artigo 34.º

##### Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja seis meses têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para este efeito todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

2- 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.

#### Artigo 35.º

##### Impedimentos prolongados

1- Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente o serviço militar ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente.

2- O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

3- Quando o trabalhador estiver impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, manterá o direito ao emprego, à categoria, à antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou por iniciativa da entidade patronal lhe estavam a

ser atribuídas, mas cessam os direitos e deveres das partes na medida em que pressupõem uma efetiva prestação de trabalho.

#### Artigo 36.º

##### Férias e impedimentos prolongados

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos mesmos termos previstos para o ano da admissão.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorridos seis meses sobre a cessação do impedimento prolongado ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.

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

#### Artigo 37.º

##### Feriados

Além dos feriados obrigatórios previstos na lei, observa-se ainda o feriado municipal da localidade em que se situe o estabelecimento.

#### Artigo 38.º

##### Encerramento para férias

1- A entidade patronal pode encerrar o estabelecimento de ensino, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores, quer por período superior a 15 dias consecutivos entre 1 de julho e 31 de agosto, quer por período inferior a 15 dias consecutivos nos restantes períodos de interrupção das atividades letivas.

2- A entidade patronal pode ainda encerrar o estabelecimento de ensino, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores um dia que esteja entre um feriado que ocorra à terça-feira ou quinta-feira e um dia de descanso semanal.

#### Artigo 39.º

##### Licença sem retribuição

1- A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- A licença sem retribuição determina a suspensão do contrato de trabalho.

3- O trabalhador conserva o direito ao lugar, ao qual regressa no final do período de licença sem retribuição.

4- Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efetiva prestação do trabalho. No caso de o trabalhador pretender e puder manter o seu direito a benefícios relativamente à Caixa Geral de Aposentações ou

Segurança Social, os respetivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

5- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

6- O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob a responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

7- A entidade patronal pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes condições:

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;

b) Quando a antiguidade do trabalhador no estabelecimento de ensino seja inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Quando tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direção ou chefia ou quadros de pessoal altamente qualificado não seja possível a substituição dos mesmos durante o período de licença, em prejuízo sério para o funcionamento do estabelecimento de ensino.

8- Considera-se de longa duração a licença não inferior a 60 dias.

#### Artigo 40.º

##### Faltas - Definição

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

2- No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos tempos serão adicionados contando-se estas ausências como faltas na medida em que se perfizerem um ou mais períodos normais diários de trabalho.

3- Relativamente aos trabalhadores docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico, do ensino secundário e de cursos extracurriculares será tido como um dia de falta a ausência ao serviço por quatro horas letivas seguidas ou interpoladas, salvaguardando o disposto no número 2 do artigo 42.º

4- Excetuam-se do disposto no número anterior os professores com horário incompleto, relativamente aos quais se contará um dia de falta quando o número de horas letivas de ausência perfizer o resultado da divisão do número de horas letivas semanais por cinco.

5- Para efeitos do disposto no presente artigo, uma hora letiva corresponde a um tempo letivo, exceto no caso de tempos letivos superiores a uma hora, caso em que a falta corresponde a falta a duas horas letivas.

6- Em relação aos trabalhadores docentes são também consideradas faltas as provenientes da recusa de participação, sem fundamento, na frequência de cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem.

7- É considerada falta a um dia de trabalho, a ausência dos docentes a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos.

8- A ausência a outras reuniões de natureza pedagógica, quando devidamente convocadas, é considerada falta do docente a dois tempos letivos.

9- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

#### Artigo 41.º

##### Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas são as previstas na lei.

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

3- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de segurança social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos;

c) As faltas para assistência a membro do agregado familiar;

d) As que por lei sejam consideradas justificadas quando excedam 30 dias por ano;

e) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

4- Durante o período de ausência por doença ou parentalidade do trabalhador fica a entidade patronal desonerada do pagamento do subsídio de férias e de Natal correspondente ao período de ausência, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de segurança social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos.

5- Os pedidos de dispensa ou as comunicações de ausência devem ser feitos por escrito em documento próprio e em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador.

6- Os documentos a que se refere o número anterior serão obrigatoriamente fornecidos pela entidade patronal a pedido do trabalhador.

7- As faltas justificáveis, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal, com a antecedência mínima de cinco dias.

8- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal, logo que possível.

9- O não cumprimento no disposto nos números 2 e 3 deste artigo torna as faltas injustificadas.

10- A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação.

11- As faltas a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos, apenas podem ser justificadas por casamento do docente, por maternidade ou paternidade do docente, por falecimento de familiar direto do docente, por doença do docente, por acidente em serviço do docente, por isolamento profilático do docente e para cumprimento de obrigações legais pelo docente.

## Artigo 42.º

### Efeitos das faltas injustificadas

1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

2- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave.

3- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

4- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a trinta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

5- Incorre em infração disciplinar grave o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente com a alegação de motivo ou justificação comprovadamente falsa;

b) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos ou dez interpolados no período de um ano.

6- Excetuam-se do disposto no número anterior os professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário e de cursos extracurriculares que no caso de faltarem injustificadamente a um ou mais tempos letivos não poderão ser impedidos de lecionar durante os demais tempos letivos que o seu horário comportar nesse dia.

## Artigo 43.º

### Retribuição

1- Considera-se retribuição, a remuneração base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

2- Esta retribuição deverá ser paga no último dia do mês a que respeite.

3- A retribuição mensal dos trabalhadores com funções docentes é o que consta das respetivas tabelas e corresponde à remuneração do período normal de trabalho semanal previsto no número 1 do artigo 19.º

4- Quando o horário letivo dos docentes referidos na alínea b) do número 1 do artigo 20.º for superior a 22 horas, à retribuição mensal acresce o seguinte valor:

$$Rm/22*n$$

em que:

Rm = retribuição mensal

n = número de horas superiores a 22

5- Os valores constantes das tabelas salariais do anexo III

podem ser reduzidos até 15 %, com carácter excecional e temporário, caso se verifique no estabelecimento de ensino uma situação de dificuldade económica.

6- O estabelecimento de ensino que evoque a situação prevista no número anterior apenas o poderá fazer desde que se verifiquem, cumulativamente, as seguintes situações:

a) Tenham uma frequência inferior a 75 alunos, no caso de estabelecimentos de ensino com um ou dois níveis de ensino ou 150 alunos no caso de estabelecimentos de ensino com três ou mais níveis de ensino;

b) O número de alunos médio por turma seja inferior a 15 alunos, nos ensinos pré-escolar e primeiro ciclo do ensino básico, ou inferior a 20 alunos nos segundo e terceiro ciclos do ensino básico e ensino secundário;

c) Pratiquem anuidades que impliquem um valor/turma inferior ao valor/turma previsto no contrato de associação.

## Artigo 44.º

### Cálculo da retribuição horária e diária

1- Para o cálculo da retribuição horária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

Retribuição horária = (12 x retribuição mensal)/(52 x período normal de trabalho semanal)

2- Para o cálculo da retribuição diária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição diária} = \text{retribuição mensal}/30$$

3- Para cálculo da retribuição do dia útil, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

Retribuição diária útil = Rh x (período normal de trabalho semanal/5)

## Artigo 45.º

### Remunerações do trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a redução equivalente do tempo de trabalho ou a remuneração especial, nos termos do código do trabalho.

## Artigo 46.º

### Retribuição do trabalho noturno

1- As horas de trabalho prestado em regime de trabalho noturno serão pagas com um acréscimo de 25 % relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O acréscimo previsto no número anterior pode, com o acordo do trabalhador, ser substituído por redução equivalente do período normal de trabalho.

## Artigo 47.º

### Subsídios - Generalidades

Os valores atribuídos a título de qualquer dos subsídios previstos pela presente convenção não serão acumuláveis com valores de igual ou idêntica natureza já concedidos pelos estabelecimentos de ensino.

#### Artigo 48.º

##### Subsídios de refeição

1- É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato por cada dia de trabalho um subsídio de refeição no valor de 4,33 €, quando pela entidade patronal não lhes seja fornecida refeição.

2- Aos trabalhadores com horário incompleto será devida a refeição ou subsídio quando o horário se distribuir por dois períodos diários ou quando tiverem quatro horas de trabalho no mesmo período do dia.

#### Artigo 49.º

##### Retribuição das férias

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

2- Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção é devido um subsídio de férias de montante igual ao que receberia se estivesse em serviço efetivo.

3- O referido subsídio deve ser pago até 15 dias antes do início das férias.

4- O aumento da duração do período de férias não tem consequências no montante do subsídio de férias.

5- Qualquer dispensa da prestação de trabalho ou aumento da duração do período de férias não tem consequências no montante do subsídio de férias.

#### Artigo 50.º

##### Subsídio de Natal

1- Aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será devido subsídio de Natal a pagar até 15 de dezembro de cada ano, equivalente à retribuição a que tiverem direito nesse mês.

2- No ano de admissão, no ano de cessação e em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, o valor do subsídio é proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil.

#### Artigo 51.º

##### Exercício de funções inerentes a diversas categorias

1- Quando, na pendência do contrato de trabalho, o trabalhador vier a exercer habitualmente funções inerentes a diversas categorias, para as quais não foi contratado, receberá retribuição correspondente à mais elevada, enquanto tal exercício se mantiver.

2- O trabalhador pode ser contratado para exercer funções inerentes a diversas categorias, sendo a retribuição correspondente a cada uma, na respetiva proporção.

#### Artigo 52.º

##### Regime de pensionato

1- Os estabelecimentos de ensino com internato ou semi-internato podem estabelecer o regime de pensionato como condição de trabalho. Nestes casos, os valores máximos a

atribuir à pensão (alojamento e alimentação) devem ser:

a) 162,74 €, para os trabalhadores docentes cujo vencimento seja igual ou superior a 1071,20 €;

b) 146,26 €, para os trabalhadores não docentes dos níveis 1 a 9 da tabela O;

c) 98,88 €, para os restantes trabalhadores docentes;

d) 90,64 €, para os trabalhadores não docentes dos níveis 10 a 16 da tabela O e de 1 a 6 tabela N;

e) 51,50 €, para os restantes trabalhadores não docentes.

2- Aos professores do 1.º ciclo do ensino básico, educadores de infância, auxiliares de educação e vigilantes que, por razões de ordem educativa, devem tomar as refeições juntamente com os alunos ser-lhe-ão as mesmas fornecidas gratuitamente.

3- Os trabalhadores cujas funções os classifiquem como profissionais de hotelaria terão direito à alimentação confeccionada conforme condições constantes do anexo III, cujo valor não poderá ser descontado na retribuição.

4- Para efeitos do presente artigo, consideram-se estabelecimentos em regime de internato aqueles em que os alunos, além da lecionação têm alojamento e tomam todas as refeições, e estabelecimento em regime de semi-internato aqueles em que os alunos, além da lecionação têm salas de estudo e tomam almoço e merenda confeccionada no estabelecimento.

#### Artigo 53.º

##### Trabalhadores estudantes

O regime do trabalhador estudante é o previsto na lei geral.

#### Artigo 54.º

##### Modalidades de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar, nos termos da lei, por:

a) Caducidade;

b) Revogação;

c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;

d) Despedimento coletivo;

e) Despedimento por extinção de posto de trabalho;

f) Despedimento por inadaptação;

g) Resolução pelo trabalhador;

h) Denúncia pelo trabalhador.

#### Artigo 55.º

##### Casos especiais de caducidade

1- O contrato caduca no termo da autorização provisória de lecionação concedida pelo Ministério da Educação e Ciência para o respetivo ano letivo.

2- No termo do ano escolar para que foi concedida a autorização de acumulação de funções docentes públicas com funções privadas, cessa igualmente por caducidade o contrato de trabalho celebrado.

3- A caducidade prevista nos números anteriores não determina o direito a qualquer compensação ou indemnização.

4- À contratação de trabalhadores reformados ou aposentados aplica-se o regime legal de conversão em contrato a

termo após reforma por velhice ou idade de 70 anos.

Artigo 56.º

**Processos disciplinares**

O processo disciplinar fica sujeito ao regime legal aplicável.

Artigo 57.º

**Previdência - Princípios gerais**

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de previdência que os abrangem nos termos dos respetivos estatutos e demais legislação aplicável.

Artigo 58.º

**Subsídio de doença**

Os trabalhadores que não tenham direito a subsídio de doença por a entidade patronal respetiva não praticar os descontos legais têm direito à retribuição completa correspondente aos períodos de ausência motivados por doença ou acidente de trabalho.

Artigo 59.º

**Invalidez**

No caso de incapacidade parcial para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doenças profissionais ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão do trabalhador diminuído para funções compatíveis com a diminuição verificada.

Artigo 60.º

**Seguros**

1- O empregador é obrigado a transferir a responsabilidade por indemnização resultante de acidente de trabalho para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro.

2- Para além da normal cobertura feita pelo seguro obrigatório de acidentes, deverão os trabalhadores, quando em serviço externo, beneficiar de seguro daquela natureza, com a inclusão desta modalidade específica na apólice respetiva.

Artigo 61.º

**Direito à atividade sindical no estabelecimento**

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no estabelecimento, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais, comissões intersindicais do estabelecimento e membros da direção sindical.

2- À entidade patronal é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que esta se desenvolva nos termos da lei.

3- Entende-se por comissão sindical de estabelecimento a organização dos delegados sindicais desse estabelecimento.

4- Entende-se por comissão intersindical de estabelecimento a organização dos delegados sindicais de diversos sindicatos no estabelecimento.

5- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior do estabelecimento e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do estabelecimento.

6- Os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, podem ter acesso às instalações do estabelecimento, desde que seja dado conhecimento prévio à entidade patronal ou seu representante do dia, hora e assunto a tratar.

Artigo 62.º

**Número de delegados sindicais**

1- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no artigo 63.º é o seguinte:

a) Estabelecimentos com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;

b) Estabelecimentos com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;

c) Estabelecimentos com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;

d) Estabelecimentos com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6.

2- Nos estabelecimentos a que se refere a alínea a) do número anterior, seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito e horas previsto no artigo 64.º

Artigo 63.º

**Tempo para o exercício das funções sindicais**

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a oito ou cinco mensais conforme se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical, respetivamente.

2- O crédito de horas estabelecido no número anterior respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

3- Os delegados sempre que pretendam exercer o direito previsto neste artigo deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes, com antecedência de vinte e quatro horas, exceto em situações imprevistas.

4- O dirigente sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito não inferior a quatro dias por mês, que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

5- Os trabalhadores com funções sindicais dispõem de um crédito anual de seis dias úteis, que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, para frequentarem cursos ou assistirem a reuniões, colóquios, conferências e congressos convocados pelas associações sindicais que os representam, com respeito pelo regular funcionamento do estabelecimento de ensino.

6- Quando pretendam exercer o direito previsto número 5, os trabalhadores deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes, com a antecedência mínima de um dia.

#### Artigo 64.º

##### **Direito de reunião nas instalações do estabelecimento**

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos respetivos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 trabalhadores do respetivo estabelecimento, ou do delegado da comissão sindical ou intersindical.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite de quinze horas em cada ano, desde que assegurem serviços de natureza urgente.

3- Os promotores das reuniões referidas nos pontos anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal respetiva ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que aquelas se efetuem, devendo afixar, no local reservado para esse efeito, a respetiva convocatória.

4- Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores do estabelecimento podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal ou seu representante, com a antecedência mínima de seis horas.

5- As entidades patronais cederão as instalações convenientes para as reuniões previstas neste artigo.

#### Artigo 65.º

##### **Cedência de instalações**

1- Nos estabelecimentos com cem ou mais trabalhadores, a entidade patronal colocará à disposição dos delegados sindicais, quando estes o requeiram, de forma permanente, um local situado no interior do estabelecimento ou na sua proximidade para o exercício das suas funções.

2- Nos estabelecimentos com menos de cem trabalhadores, a entidade patronal colocará à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local para o exercício das suas funções.

#### Artigo 66.º

##### **Atribuição de horário a dirigentes e a delegados sindicais**

1- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais poderão solicitar à direção do estabelecimento de ensino a sua dispensa total ou parcial de serviço enquanto membros daqueles corpos gerentes.

2- Para os membros das direções sindicais de professores serão organizados horários nominais de acordo com as sugestões apresentadas pelos respetivos sindicatos.

3- Na elaboração dos horários a atribuir aos restantes membros dos corpos gerentes das associações sindicais de professores e aos seus delegados sindicais ter-se-ão em conta as tarefas por eles desempenhadas no exercício das respetivas atividades sindicais.

#### Artigo 67.º

##### **Quotização sindical**

1- Mediante declaração escrita do interessado, as entidades empregadoras efetuarão o desconto mensal das quotiza-

ções sindicais nos salários dos trabalhadores e remetê-las-ão às associações sindicais respetivas até ao dia 10 de cada mês.

2- Da declaração a que se refere o número anterior constará o valor das quotas e o sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito.

3- A declaração referida no número 2 deverá ser enviada ao sindicato e ao estabelecimento de ensino respetivo, podendo a sua remessa ao estabelecimento de ensino ser feita por intermédio do sindicato.

4- O montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos, donde consta nome do estabelecimento de ensino, mês e ano a que se referem as quotas, nome dos trabalhadores por ordem alfabética, número de sócio do sindicato, vencimento mensal e respetiva quota, bem como a sua situação de baixa ou cessação do contrato, se for caso disso.

#### Artigo 68.º

##### **Greve**

Os direitos e obrigações respeitantes à greve serão aqueles que, em cada momento, se encontrem consignados na lei.

#### Artigo 69.º

##### **Constituição da comissão paritária**

1- Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada, mediante a comunicação de uma à outra parte e conhecimento ao Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, uma comissão paritária constituída por seis vogais, três em representação da associação patronal e três em representação das associações sindicais outorgantes.

2- Por cada vogal efetivo será sempre designado um substituto.

3- Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessário, os quais não terão direito a voto.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

#### Artigo 70.º

##### **Competência da comissão paritária**

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as disposições da presente convenção;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e ao enquadramento das novas profissões;
- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação desta convenção;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões;
- f) Deliberar sobre a alteração da sua composição sempre com respeito pelo princípio da paridade.

## Artigo 71.º

### Funcionamento da comissão paritária

1- A comissão paritária funcionará, a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória enviada à outra parte com a antecedência mínima de oito dias, salvo casos de emergência, em que a antecedência mínima será de três dias e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efetivos representantes de cada parte e só em questões constantes da agenda.

2- Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões da mesma mediante procuração bastante.

3- As deliberações da comissão paritária serão tomadas por consenso; em caso de divergência insanável, recorrer-se-á a um árbitro escolhido de comum acordo.

4- As despesas com a nomeação do árbitro são da responsabilidade de ambas as partes.

5- As deliberações da comissão paritária passarão a fazer parte integrante da presente convenção logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6- A presidência da comissão será rotativa por períodos de seis meses, cabendo, portanto, alternadamente a uma e a outra das duas partes outorgantes.

## Artigo 72.º

### Transmissão e extinção do estabelecimento

1- O transmitente e o adquirente devem informar os trabalhadores, por escrito e em tempo útil antes da transmissão, da data e motivo da transmissão, das suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e das medidas projetadas em relação a estes.

2- Em caso de transmissão de exploração a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho transmite-se para o adquirente.

3- Se, porém, os trabalhadores não preferirem que os seus contratos continuem com a entidade patronal adquirente, poderão os mesmos manter-se com a entidade transmitente se esta continuar a exercer a sua atividade noutra exploração ou estabelecimento, desde que haja vagas.

4- A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que os respetivos direitos sejam reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

5- Para os efeitos do disposto no número anterior, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transmissão, manter afixado um aviso nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes, por meio de carta registada com aviso de receção, a endereçar para os domicílios conhecidos no estabelecimento, que devem reclamar os seus créditos, sob pena de não se lhe transmitirem.

6- No caso de o estabelecimento cessar a sua atividade,

a entidade patronal pagará aos trabalhadores as indemnizações previstas na lei, salvo em relação àquelas que, com o seu acordo, a entidade patronal transferir para outra firma ou estabelecimento, aos quais deverão ser garantidas, por escrito, pela empresa cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da sua antiguidade naquela cuja atividade haja cessado.

7- Quando se verifique a extinção de uma secção de um estabelecimento de ensino e se pretenda que os trabalhadores docentes sejam transferidos para outra secção na qual o serviço docente tenha de ser prestado em condições substancialmente diversas, nomeadamente no que respeita a estatuto jurídico ou pedagógico, terão os trabalhadores docentes direito a rescindir os respetivos contratos de trabalho, com direito às indemnizações referidas no número anterior.

## Artigo 73.º

### Disposições transitórias

1- O tempo de serviço decorrido entre 1 de setembro de 2013 e 31 de agosto de 2015 releva para efeitos de reclassificação e progressão na nova carreira, a terem lugar em 1 de setembro de 2015, apenas para os docentes que estiverem abrangidos pelo presente contrato desde 1 de setembro de 2014.

2- Os docentes que aderirem ao presente contrato após 1 de setembro de 2014 e que beneficiaram, a partir desta última data, de vencimento superior ao nele previsto, permanecerão no nível em que forem classificados por um tempo adicional equivalente ao tempo decorrido entre 1 de setembro de 2014 e a data de adesão.

3- Caso a entidade empregadora não aplique aos trabalhadores que adiram ao presente contrato após 1 de setembro de 2014 o disposto no número 1 do artigo 74.º e em, pelo menos um dos números anteriores, fica obrigada a compensar pecuniariamente os trabalhadores abrangidos pelo mesmo, desde 1 de setembro de 2014, no valor correspondente à diferença entre a remuneração efectivamente auferida e aquela a que teriam direito caso tivessem progredido nos termos do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30 de 15 de agosto de 2011.

4- Os estabelecimentos de ensino que utilizem o mecanismo previsto nos números 5 e 6 do artigo 43.º, deverão, no prazo de 30 dias a contar da data de aplicação, comunicar tal facto e as condições de aplicação do mesmo às partes outorgantes do presente contrato para que estas possam avaliar anualmente os efeitos deste mecanismo.

5- Os docentes que estiverem abrangidos pelo presente contrato desde 1 de setembro de 2014, e apenas estes, se forem abrangidos pelo constrangimento previsto no número 12 do artigo 10.º, beneficiarão de um acréscimo remuneratório mensal de 50,00 € (cinquenta euros mensais), a cada três anos, não podendo ultrapassar o valor do nível 2, e apenas até progredirem para o nível seguinte, vencendo-se o primeiro acréscimo no momento em que o constrangimento produz efeitos para o trabalhador.

Artigo 74.º

**Disposições finais**

1- Considerando que o presente contrato colectivo de trabalho contem um regime globalmente mais favorável para os trabalhadores por ele abrangidos, a adesão ao mesmo, após Setembro de 2014, implica a aceitação expressa de todas as condições nele previstas, nomeadamente o regime de carreira e cláusulas de natureza pecuniária, mesmo que tal implique a redução da remuneração em função das tabelas do anexo III.

2- As categorias profissionais B, C, D, E, F, G, H, I, J, L, M, N e O são extintas, sendo os trabalhadores nelas classificados reclassificação nas novas tabelas do seguinte modo:

2.1- Os trabalhadores da categoria B são reclassificados na tabela A, considerando o seu tempo de serviço, mas só progridem até A2;

2.2- Os trabalhadores das categorias C, F, G, H, I e J são reclassificados na categoria P, considerando o seu tempo de serviço;

2.3- Os trabalhadores da categoria D são reclassificados na categoria A, considerando o seu tempo de serviço, mas mantêm a sua retribuição actual por 2 anos. Quando leccionem em estabelecimentos de ensino só com pré-escolar ou só com pré-escolar e primeiro ciclo do ensino básico, mantêm a sua retribuição actual por 3 anos;

2.4- Os trabalhadores classificados na categoria E7, E8, E9 são reclassificados em A8. Só progridem até A2;

2.5- Os trabalhadores classificados na categoria E6 e E5 são reclassificados em A7, mantendo a sua retribuição actual, e começam a contar tempo de serviço no início do novo escalão. Só progridem até A2;

2.6- Os trabalhadores classificados em E4 são reclassificados em A6 mantendo a sua retribuição actual e começam a contar tempo de serviço no início do escalão. Só progridem até A2;

2.7- Os trabalhadores classificados em E3 e E2 são reclassificados em A5 mantendo a sua retribuição actual e começam a contar tempo de serviço no início do escalão. Só progridem até A2;

2.8 - Os trabalhadores classificados em E1 são reclassificados em A2 mantendo a sua retribuição actual. Só progridem até A2;

2.9- Os trabalhadores psicólogos classificados na categoria L são reclassificados na categoria A com progressão até ao A3;

2.10- Os trabalhadores assistentes sociais classificados na categoria L são reclassificados na categoria R;

2.11- Os trabalhadores classificados na categoria M são reclassificados na categoria R.

3- Os trabalhadores das categorias N e O são reclassificados segundo a seguinte tabela:

P - Assistentes educativos	Q - Técnicos especializados	R - Técnicos superiores
Vigilantes	Monitor formador principal	Chefe de serviços administrativos
Auxiliar ação educativa	Monitor formador especialista	Diretor de serviços administrativos
Perfeito	Telefonista	Técnico bacharel
Perfeito, tecnico atividades tempos livres, monitor atividades ocupacionais reabilitação, auxiliar educação, auxiliar pedagógico ensino especial	Operador de reprografia	Técnico licenciado
Ajudante de cozinha, empregado de limpeza, empregado de camarata	Pintor, pedreiro, motorista de pesados de mercadorias, motorista de veículos ligeiros, carpinteiro	Tesoureiro/contabilista
Porteiro, lavadeiro, jardineiro, guarda, engomadeiro, costureiro, empregado de refeitório, empregado de balcão ou bar, contínuo	Oficial eletricista, motorista de serviço público, caixa	
Rececionista	Técnico profissional de laboratório/ técnico profissional de biblioteca e documentação	

Ajudante de cozinha, empregado de limpeza, empregado de camarata	Operador de computador	
	Técnico de informática/técnico de contabilidade	
	Técnico de secretariado	
	Documentalista/chefe de secção	
	Escriturário que depois passa a assistente administrativo	
	Monitor formador auxiliar	
	Encarregado de rouparia, encarregado de camarata, ajudante de carpinteiro, empregado de mesa, despenseiro, cozinheiro (cozinheiro chefe)	
	Assistente administrativo	

4- A reclassificação prevista no número anterior não implica perda de vencimento. Nos casos em que a nova tabela seja de valor inferior ao vencimento actual, incluindo diuturnidades, o trabalhador mantém o vencimento até que, pela progressão em função do tempo de serviço, passar a nível de valor superior.

5- A reclassificação nas categorias Q, R e S, não pode dar origem a aumentos superiores a 4 %. Nos casos em que o valor da nova tabela seja superior ao vencimento actual, incluindo diuturnidades, em mais de 4 %, a entidade empregadora pode optar entre:

5.1- Conceder um aumento de 4 % em setembro de 2015 e, a partir daí, um aumento de 3 % ao ano até ao limite do valor da tabela; ou

5.2- Reclassificar o trabalhador no nível salarial de valor imediatamente superior ao actual, começando a contar tempo de serviço a partir do início desse nível.

6- Os valores das tabelas salariais dos não docentes foram estabelecidos considerando as diuturnidades vencidas nas diversas carreiras e percursos pelo que ficam extintas, desde a entrada em vigor deste contrato colectivo de trabalho, todas as diuturnidades vencidas e vincendas.

7- Os docentes do ensino artístico especializado sem habilitação própria mantêm o vencimento actual.

## ANEXO I

### Regulamento de avaliação de desempenho

#### Artigo 1.º

##### Âmbito

1- O presente regulamento de avaliação de desempenho aplica-se a todos os docentes que se encontrem integrados na carreira.

2- A avaliação de desempenho resultante do presente regulamento releva para efeitos de progressão na carreira no âmbito do presente contrato coletivo de trabalho.

3- Na falta de avaliação de desempenho por motivos não imputáveis ao docente, considera-se como bom o serviço prestado por qualquer docente no cumprimento dos seus deveres profissionais.

4- O presente regulamento de avaliação de desempenho não é aplicável ao exercício da função de direcção pedagógica, considerando-se que o serviço é bom enquanto durar o exercício de tais funções.

#### Artigo 2.º

##### Princípios

1- O presente regulamento de avaliação de desempenho desenvolve-se de acordo com os princípios constantes da Lei de Bases do Sistema Educativo, das Bases do Ensino Particular e Cooperativo e do Estatuto do Ensino Particular e Cooperativo.

2- A avaliação de desempenho tem como referência o projeto educativo do respetivo estabelecimento de ensino.

#### Artigo 3.º

##### Âmbito temporal

A avaliação do desempenho dos docentes realiza-se, consoante seja definido pela direcção pedagógica do estabelecimento de ensino, anualmente ou no final de cada nível salarial, e reporta-se ao tempo de serviço nele prestado que releve para efeitos de progressão na carreira.

#### Artigo 4.º

##### Objeto

1- São objeto de avaliação três domínios de competências do docente: (i) competências para lecionar, (ii) competências profissionais e de conduta e (iii) competências sociais e de relacionamento.

2- No caso de docentes com funções de coordenação ou chefia, é ainda objeto de avaliação o domínio de competências de gestão.

3- Cada domínio compreende diversas ordens de competências, conforme anexo B, sendo cada uma destas avaliada mediante a verificação dos indicadores constantes das grelhas de avaliação de desempenho anexas ao presente regulamento, que poderão ser adaptados em cada estabelecimento de ensino, pelos respetivos órgãos de gestão pedagógica, tendo por referência o seu projeto educativo, desde que previamente conhecidos pelos docentes.

## Artigo 5.º

### Resultado da avaliação

1- O nível de desempenho atingido pelo docente é determinado da seguinte forma:

- a cada ordem de competências é atribuída uma classificação numa escala de 1 a 5;
- é calculada a média das classificações obtidas no conjunto das ordens de competências;
- o valor da média é arredondado à unidade;
- ao valor obtido é atribuído um nível de desempenho nos termos da seguinte escala: 1 e 2 = nível de desempenho insuficiente; 3 = nível de desempenho suficiente; 4 e 5 = nível de desempenho bom.

## Artigo 6.º

### Sujeitos

1- A avaliação de desempenho docente é da responsabilidade da direção pedagógica do respetivo estabelecimento de ensino.

2- O desenvolvimento do processo de avaliação e a classificação final são da responsabilidade de uma comissão de avaliação constituída por três elementos.

3- Integram a comissão de avaliação o diretor pedagógico e dois docentes com funções de coordenação no estabelecimento de ensino.

4- Os elementos que integram a comissão de avaliação são avaliados pelo diretor pedagógico.

5- É da competência da entidade titular a ratificação da avaliação de desempenho com o resultado que lhe é proposto pela direção pedagógica.

## Artigo 7.º

### Procedimentos de avaliação

1- Nos primeiros trinta dias do 3.º período letivo do ano em avaliação ou do ano em que o docente completa o tempo de permanência no escalão de vencimento em que se encontra, consoante o âmbito temporal adoptado nos termos do artigo 3.º, deve entregar à direção pedagógica do estabelecimento a sua autoavaliação, realizada nos termos do presente regulamento.

2- A não entrega injustificada pelo docente do seu relatório de autoavaliação implica, para efeitos de progressão na carreira, a não contagem do tempo de serviço do ano letivo em curso.

3- No desenvolvimento do processo de avaliação do desempenho, a comissão de avaliação tem em conta a autoavaliação de desempenho feita pelo docente, bem como dados resultantes de outros procedimentos de avaliação ou do percurso profissional do docente que considere pertinentes e adequados para o efeito, nomeadamente:

- a) Planificações letivas;
- b) Aulas ou outras atividades letivas orientadas pelo docente que tenham sido assistidas;
- c) Entrevista(s) de reflexão sobre o desempenho profissional do docente;
- d) Parecer dos responsáveis pedagógicos;

e) Formação realizada;

f) Assiduidade e pontualidade.

4- Até ao dia 30 de junho subsequente à data referida no número 1, a comissão de avaliação apresenta à entidade titular um relatório de avaliação, que deverá conter uma descrição dos elementos tidos em conta na avaliação, a classificação atribuída e respetiva fundamentação.

5- A entidade titular do estabelecimento deve, no prazo de 15 dias úteis contados a partir da data referida no número anterior, ratificar a avaliação ou pedir esclarecimentos.

6- Os esclarecimentos devem ser prestados no prazo de 10 dias úteis, após o que a entidade titular do estabelecimento ratifica a avaliação.

7- O relatório de avaliação com o resultado final do processo de avaliação deve ser comunicado ao docente no prazo de 5 dias após a decisão referida no número anterior.

8- Sempre que o resultado da avaliação difira significativamente do resultado da autoavaliação realizada pelo docente, deverá a direção pedagógica entregar o relatório de avaliação numa entrevista, com objetivos formativos.

## Artigo 8.º

### Efeitos da avaliação

1- O período em avaliação que tenha sido avaliado como bom releva para progressão na carreira.

2- No escalão de ingresso na carreira, dado que o docente se encontra na fase inicial da sua vida profissional, releva para progressão na carreira o tempo de serviço cujo desempenho seja avaliado no mínimo como suficiente.

## Artigo 9.º

### Recursos

1- Sempre que o docente obtenha uma classificação inferior a bom na avaliação de desempenho, poderá recorrer da decisão nos termos do disposto nos números seguintes.

2- O procedimento de recurso inicia-se mediante notificação do docente à entidade patronal de que deseja uma arbitragem, indicando desde logo o seu árbitro e respetivos contactos e juntando as suas alegações de recurso.

3- As alegações deverão conter a indicação expressa dos parâmetros do relatório de avaliação com cuja classificação o docente discorda e respetivos fundamentos.

4- A notificação referida no número 2 deverá ser efetuada no prazo de 15 dias úteis após a notificação da decisão de não classificação do ano de serviço como bom e efetivo.

5- A entidade titular dispõe do prazo de 15 dias úteis para nomear o seu árbitro e contra-alegar, notificando o docente e o árbitro nomeado pelo mesmo da identificação e contactos do seu árbitro e das suas contra-alegações.

6- No prazo de 5 dias úteis após a notificação referida no número anterior, os dois árbitros reúnem-se para escolher um terceiro árbitro.

7- Os árbitros desenvolvem as diligências que entenderem necessárias para preparar a decisão, sem formalidades especiais, tendo de a proferir e notificar às partes no prazo de 20 dias úteis, salvo motivo relevante que os árbitros deverão invocar e descrever na sua decisão.

8- Qualquer das partes poderá recorrer da decisão da arbitragem para os tribunais nos termos gerais de direito.

9- Cada parte suportará os custos com o seu árbitro, sendo os custos com o terceiro árbitro suportados em partes iguais por ambas as partes.

Artigo 10.º

**Questões finais e transitórias**

1- O recurso à arbitragem referida no artigo 9.º é condição obrigatória para o recurso judicial.

2- Cada uma das partes nomeia o seu árbitro, podendo recorrer a lista elaborada pela AEEP e pelos sindicatos outorgantes do CCT.

**A- Escala**

1- Inadequado	Muito pouco desenvolvido. Os aspetos fundamentais da competência não são demonstrados. Para atingir o nível adequado necessita, em elevado grau, de formação em aspetos básicos, treino prático e acompanhamento.
2- Pouco adequado	Alguns aspetos fundamentais da competência não são demonstrados de modo consistente. Para atingir o nível adequado necessita de formação específica, treino prático e acompanhamento.
3- Adequado	Desenvolvido. Corresponde, em termos globais, às exigências da competência. Genericamente, os indicadores da competência são demonstrados, com algumas exceções, nalguns aspetos secundários. Necessita de treino prático e acompanhamento complementares.
4- Muito adequado	Muito desenvolvido. Corresponde aos indicadores da competência, com raríssimas exceções, nalguns aspetos secundários.
5- Excelente	Plenamente desenvolvido. Corresponde, sem exceção, às exigências da competência, ocasionalmente ultrapassa-as.

**B- Quadro de domínios e ordens de competências**

O domínio competências para lecionar compreende as seguintes ordens de competências:

- 1- Conhecimentos científicos e didáticos
- 2- Promoção da aprendizagem pela motivação e responsabilização dos alunos
- 3- Plasticidade (flexibilidade e capacidade de adaptação)
- 4- Identificação e vivência do projeto educativo
- 5- Comunicação
- 6- Planeamento
- 7- Procura de informação e atualização de conhecimentos
- 8- Avaliação

O domínio competências profissionais e de conduta compreende a seguinte ordem de competências:

- 1- Trabalho de equipa e cooperação inter-áreas

O domínio competências sociais e de relacionamento compreende as seguintes ordens de competências:

- 1- Relação com os alunos e encarregados de educação
- 2- Envolvimento com a comunidade educativa

O domínio competências de gestão compreende as seguintes ordens de competências:

- 1- Liderança
- 2- Motivação
- 3- Delegação
- 4- Planeamento e controlo
- 5- Estratégia
- 6- Gestão da inovação

Grelhas de avaliação de desempenho		
Domínio	Ordens de competências	Indicadores
Competências para lecionar	1. Conhecimentos científicos e didáticos	1.º Evidencia o conhecimento das matérias 2.º Explica com clareza as áreas do seu domínio científico 3.º Apresenta informação (científica) precisa e atualizada 4.º Procura abordagens para ajudar o desenvolvimento cognitivo, afetivo e social do aluno 5.º Procura conhecimentos sobre o pensamento, tendências e práticas inovadoras na educação
	2. Promoção da aprendizagem pela motivação e responsabilização dos alunos	1.º Apoia os alunos na aquisição de novas competências 2.º Motiva os alunos para a melhoria 3.º Utiliza práticas que promovem o desenvolvimento e aprofundamento de competências 4.º Sistematiza procedimentos e tarefas de rotina para comprometer os alunos em várias experiências de aprendizagem 5.º Promove a autoestima do aluno, com reforço positivo 6.º Apoia os alunos no desenvolvimento e utilização de formas de avaliar criticamente a informação
	3. Plasticidade (flexibilidade e capacidade de adaptação)	1.º Usa várias estratégias para fazer face a diferentes modos de aprendizagem dos alunos 2.º Quando seleciona os recursos, considera as necessidades individuais de cada aluno, o ambiente de aprendizagem e as competências a desenvolver 3.º Conhece os processos relacionados com a educação especial e providencia as experiências adequadas para o sucesso do aluno (quando aplicável e tendo formação) 4.º Dá informação fundamentada sobre os trabalhos propostos aos alunos 5.º Utiliza uma variedade de recursos adequados para aperfeiçoar a aprendizagem dos alunos
	4. Identificação e vivência do projeto educativo	1.º Segue as linhas orientadoras do projeto educativo e usa a metodologia preconizada 2.º Estimula a aquisição dos valores propostos no projeto educativo da escola
	5. Comunicação	1.º Demonstra proficiência na utilização da vertente escrita da língua portuguesa 2.º Demonstra proficiência na utilização da vertente oral da língua portuguesa 3.º Promove, no âmbito, da sua área disciplinar o bom uso da língua 4.º Promove competências eficazes de comunicação
	6. Planeamento	1.º Desenvolve, com os alunos, expectativas atingíveis para as aulas 2.º Gere o tempo de ensino de uma forma a cumprir os objetivos propostos 3.º Faz ligações relevantes entre as planificações das aulas diárias e as planificações de longo prazo 4.º Planifica adequadamente os temas das aulas 5.º Planifica adequadamente as aulas 6.º Modifica planificações para se adaptar às necessidades dos alunos, tornando os tópicos mais relevantes para a vida e experiência dos alunos 7.º Acompanha a planificação do seu grupo disciplinar
	7. Procura de informação e atualização de conhecimentos	1.º Utiliza, apropriadamente as tecnologias da informação e da comunicação para melhorar o ensino/aprendizagem 2.º Promove, sempre que possível, a utilização destas novas tecnologias de informação, pelos alunos 3.º Mantém um registo das suas experiências de aprendizagem relacionando-as com os contextos educacionais 4.º Explora formas de aceder e utilizar a pesquisa sobre educação 5.º Participa em ações de formação propostas pela escola

	8. Avaliação	<p>1.º Alinha as estratégias de avaliação com os objetivos de aprendizagem</p> <p>2.º Utiliza o trabalho do aluno para diagnosticar dificuldades de aprendizagem que corrige adequadamente</p> <p>3.º Aplica adequadamente os instrumentos e as estratégias de avaliação, tanto a curto como a longo prazo</p> <p>4.º Utiliza uma variedade de técnicas de avaliação</p> <p>5.º Utiliza a comunicação contínua para manter tanto os alunos como os pais informados e para demonstrar o progresso do aluno</p> <p>6.º Modifica os processos de avaliação para assegurar que as necessidades dos alunos especiais ou as exceções de aprendizagem são correspondidas</p> <p>7.º Integra a autoavaliação como estratégia reguladora da aprendizagem do aluno</p>
Competências profissionais e de conduta	1. Trabalho de equipa e cooperação inter-áreas	<p>1.º Partilha novas aquisições de conhecimentos científicos com os colegas</p> <p>2.º Trabalha cooperativamente com os colegas para resolver questões relacionadas com alunos, as aulas e a escola</p> <p>3.º Participa nos diversos grupos de trabalho da escola (grupos por disciplina, etc.)</p> <p>4.º Toma a iniciativa de criar atividades lúdico/pedagógicas pluridisciplinares na escola</p> <p>5.º Participa em atividades lúdico/pedagógicas pluridisciplinares na escola</p>
Competências sociais e de relacionamento	1. Relação com os alunos e encarregados de educação	<p>1.º Demonstra preocupação e respeito para com os alunos, mantendo interações positivas</p> <p>2.º Promove, entre os alunos, interações educadas e respeitadas</p> <p>3.º Tem capacidade para lidar com comportamentos inadequados dos alunos</p> <p>4.º Mantém um canal de comunicação informal, de abertura e de proximidade com os alunos</p> <p>5.º Aplica o conhecimento sobre o desenvolvimento físico, social e cognitivo dos alunos</p> <p>6.º Conhece, explica e implementa eficazmente os regulamentos existentes</p> <p>7.º Demonstra ter bom relacionamento com os encarregados de educação</p> <p>8.º Promove um ambiente disciplinado</p> <p>9.º Promove o compromisso efetivo dos encarregados de educação na concretização de estratégias de apoio à melhoria e sucesso dos alunos</p> <p>10.º Mobiliza valores e outras componentes dos contextos culturais e sociais, adotando estratégias pedagógicas de diferenciação, conducentes ao sucesso de cada aluno</p>
	2. Envolvimento com a comunidade educativa	<p>1.º Demonstra estar integrado na comunidade educativa</p> <p>2.º Reconhece e releva os esforços e sucessos de outros (elementos da comunidade educativa)</p> <p>3.º Inicia contactos com outros profissionais e agentes da comunidade para apoiar os alunos e as suas famílias, quando adequado</p> <p>4.º Cria oportunidades adequadas para os alunos, seus pais e membros da comunidade partilharem a sua aprendizagem, conhecimentos e competências com outros, na sala de aula ou na escola</p>
Competências de gestão - nas situações previstas no número 2 do artigo 4.º do anexo I	1. Liderança	<p>1.º Adapta o seu estilo de liderança às diferentes características dos colaboradores</p> <p>2.º Favorece a autonomia progressiva do colaborador</p> <p>3.º Obtém o cumprimento das suas orientações através de respeito e adesão</p> <p>4.º É um exemplo de comportamento profissional para a equipa</p> <p>5.º No caso de estar nas suas funções, identifica e promove situações que requerem momentos formais de comunicação com alunos, encarregados de educação</p>

	2. Motivação	1.º Dá apoio e mostra-se disponível sempre que alguém necessita 2.º Elogia com clareza e de modo proporcionado 3.º Mostra apreço pelo bom desempenho dos seus colaboradores
	3. Delegação	1.º Delega todas as tarefas e responsabilidades em que tal é adequado 2.º Promove a delegação desafiante, proporcionando assim oportunidades de desenvolvimento individual dos seus colaboradores 3.º Ao delegar deixa claro o âmbito de responsabilidade, os recursos e o objetivo final 4.º Responsabiliza os delegados pelos resultados das tarefas atribuídas 5.º Controla em grau adequado
	4. Planeamento e controlo	1.º Elabora planos, documentados, para as principais atividades, rentabilizando os recursos humanos e materiais 2.º Baseia o seu planeamento em previsões realistas, definindo calendários, etapas e sub-objetivos, e pontos de controlo das atividades em momentos-chave
	5. Estratégia	1.º Formula uma visão estratégica positiva e motivante 2.º Envolve a equipa e suscita a sua adesão à visão 3.º Promove processos, atividades e estilos de atuação coerentes com a visão 4.º O seu discurso é um exemplo de coerência com a visão 5.º A sua ação é um exemplo de coerência com a visão 6.º Integra na sua visão estratégica a gestão da qualidade
	7. Reconhecimento	1.º Reconhece boas práticas 2.º Estimula boas práticas (que não sejam necessariamente inovadoras)
	8. Gestão da inovação	1.º Incentiva a análise crítica dos métodos de trabalho, encorajando a inovação 2.º Recolhe sugestões e propõe à equipa temas concretos para inovação 3.º Reconhece e elogia em ocasiões públicas ações de inovação 4.º Aplica medidas de inovação ou reformulação de procedimentos
	9. Avaliação	1.º Implementa mecanismos formais de avaliação dos processos de gestão que lhe estão confiados 2.º Garante a implementação de ações de melhoria resultantes dos processos formais de avaliação 3.º Gere de forma eficaz (integrando a informação em futuras ações) a avaliação de todo o processo de gestão

## ANEXO II

### Definição de profissões e categorias profissionais

#### 1- Trabalhadores docentes

*Educador de infância* - É o trabalhador com habilitação específica que tem sob a sua responsabilidade a orientação de uma classe infantil. Organiza e aplica os meios educativos adequados em ordem ao desenvolvimento integral da criança: psicomotor, afetivo, intelectual, social, moral, etc. Acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma ação educativa integrada. É também designado por educador de infância o trabalhador habilitado por diploma outorgado pelo Ministério da Educação e Ciência para o exercício das funções atrás descritas, desde que efetivamente as exerça ou como tal tenha sido contratado.

*Professor* - É o trabalhador que exerce a atividade docente em estabelecimento de ensino particular.

#### 2- Trabalhadores não docentes

*Psicólogo* - É o trabalhador com habilitação académica reconhecida como tal que acompanha e apoia o desenvolvimento psicológico dos alunos, analisa os problemas resultantes da interação entre os indivíduos, investiga os fatores diferenciados quer biológicos, ambientais e pessoais do seu desenvolvimento, aplica escalas e testes e produz informação para os docentes e encarregados de educação, contribuindo para o desenvolvimento integral de cada aluno.

*Assistente educativo* - É o trabalhador que desempenha as seguintes funções:

- Colaboração no âmbito da educação pré-escolar incluindo, sob a supervisão da educadora de infância, a realização de planos de actividades da classe e o desenvolvimento de actividade em sala;

- Colabora com os trabalhadores docentes dando apoio não docente;
- Vigia os alunos durante os intervalos letivos e nas salas de aula sempre que necessário;
- Acompanha os alunos em transportes, refeições, recreios, passeios, visitas de estudo ou outras atividades;
- Vigia os espaços do colégio, nomeadamente fazendo o controlo de entradas e saídas;
- Colabora em tarefas não especializadas na manutenção das instalações e dos espaços circundantes;
- Assegura o asseio das instalações, materiais e equipamentos;
- Presta apoio aos docentes das disciplinas com uma componente mais prática na manutenção e arrumação dos espaços e materiais;
- Assegura o funcionamento dos serviços de apoio, tais como: reprografia, papelaria, bufete e PBX.

*Técnico* - É o trabalhador que desempenha funções que exigem um conhecimento prático e/ou teórico especializado em funções de apoio e colaboração com a área pedagógica ou em funções das áreas administrativa, de manutenção ou de serviços.

*Técnico superior* - É o trabalhador não docente que desempenha funções que exigem um conhecimento prático e/ou teórico elevado nas áreas pedagógica, administrativa, de manutenção ou de serviços. Tendencialmente, é um trabalhador com licenciatura ou grau superior e com responsabilidades de gestão de serviços ou equipas.

*Especialista* - Categoria de classificação opcional pela entidade empregadora considerando a especial complexidade técnica das tarefas desempenhadas e a exigência acrescida de responsabilidade do trabalhador para o seu desempenho.

ANEXO III

**Tabelas salariais**

**Categoria A- Docentes profissionalizados com grau superior e psicólogos**

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	A8	1 125,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	A7	1 395,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		

10 anos	A6	1 510,00 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	A5	1 750,00 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	A4	1 950,00 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos	A3	2 100,00 €
26 anos		
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos	A2	2 405,00 €
31 anos		
32 anos		
33 anos		
34 anos		
35 anos	A1	3 050,00 €
36 anos		
37 anos		

**Categoria K- Docentes do ensino artístico especializado não licenciados ou não profissionalizados**

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	K8	964,01 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	K7	1 087,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		

10 anos	K6	1 143,00 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	K5	1 214,00 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	K4	1 395,00 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos	K3	1 489,00 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		
32 anos	K2	1 637,00 €
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos		
37 anos	K1	1 950,00 €

**Categoria P- Docentes de actividades não incluídas no currículo obrigatório e outros docentes**

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	P8	900,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	P7	950,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	P6	1 000,00 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	P5	1 050,00 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	P4	1 100,00 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos	P3	1 150,00 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		
32 anos	P2	1 200,00 €
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos		
37 anos	P1	1 250,00 €

## Não docentes

Anos	Q- Assistentes educativos		R- Técnicos		S- Técnicos superiores		T- Especialistas	
	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição
0	Q8	550,00 €	R8	600,00 €	S8	965,00 €	T8	1 125,00 €
1								
2								
3								
4								
5	Q7	585,00 €	R7	640,00 €	S7	1 020,00 €	T7	1 395,00 €
6								
7								
8								
9								
10	Q6	615,00 €	R6	690,00 €	S6	1 125,00 €	T6	1 510,00 €
11								
12								
13								
14								
15	Q5	635,00 €	R5	765,00 €	S5	1 240,00 €	T5	1 650,00 €
16								
17								
18								
19								
20	Q4	665,00 €	R4	800,00 €	S4	1 400,00 €	T4	1 700,00 €
21								
22								
23								
24								
25	Q3	695,00 €	R3	850,00 €	S3	1 550,00 €	T3	1 900,00 €
26								
27								
28								
29								
30	Q2	725,00 €	R2	900,00 €	S2	1 600,00 €	T2	2 100,00 €
31								
32								
33								
34								
35	Q1	760,00 €	R1	935,00 €	S1	1 635,00 €	T1	2 135,00 €

Depositado em 29 de julho de 2015, a fl. 177 do livro n.º 11, com o n.º 96/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

**Contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA - Alteração salarial e outras**

## CAPÍTULO I

**Área, âmbito, vigência, revisão, denúncia e atividades equiparadas**

Cláusula 1.ª

## Âmbito da revisão

A presente convenção coletiva altera a convenção publicada nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18 de 15 de Maio de 2010 e n.º 27, de 22 de Julho de 2011.

Cláusula 2.ª

## Área e âmbito

1- O presente contrato coletivo de trabalho aplica-se no distrito de Beja e obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que na área definida na cláusula 1.ª se dediquem à atividade agrícola e pecuária, exploração silvícola ou florestal, bem como todo o proprietário, arrendatário ou mero detentor, por qualquer título, que predominante ou acessoriamente tenha por objetivo a exploração naqueles

sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representado pela associação patronal signatária e, por outro, todos os trabalhadores que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção e que, mediante retribuição, prestem a sua atividade naqueles sectores, sejam representados pela associação sindical signatária e não estejam abrangidos por qualquer instrumento de regulamentação coletiva de trabalho específica.

2- O número de empresas e trabalhadores que serão abrangidos pelo presente contrato coletivo de trabalho é de 330 € e de 5000 €, respetivamente.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Vigência e revisão

- 1- .....
- 2- As tabelas e as cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de 12 meses e produzem efeitos a partir de 1 de Maio a 31 de Dezembro de 2015 e terão de ser revistas a partir de Janeiro de 2016.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Denúncia e revisão

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....
- 6- .....

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Substituição

- 1- .....
- 2- .....

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Atividades equiparadas

.....

## CAPÍTULO II

### Formas e modalidade do contrato

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Modalidade do contrato

.....

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Forma de contrato

1- O contrato a termo rege-se pelo disposto para a matéria no artigo 141.º e seguintes do CT.

2- A indicação do motivo justificativo da aposição do termo deve ser feita pela menção dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

3- Considera-se sem termo o contrato em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, ou, simultaneamente, as datas da celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências exigidas na alínea e) do número 1.

4- Considera-se sem termo o contrato celebrado entre as mesmas partes em violação do disposto no número 1, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para o empregador em cumprimento dos sucessivos contratos.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Admissibilidade e duração do contrato a termo

1- O contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade, nos termos dos artigos 140.º e 142.º do CT.

2- O contrato a termo certo termo certo, nos termos do artigo 148.º do CT, pode ser renovado até três vezes e a sua duração não pode exceder:

a) 18 meses, quando se tratar de pessoa à procura de primeiro emprego;

b) Dois anos, nos demais casos previstos no número 4 do artigo 140.º;

c) Três anos, nos restantes casos.

3- O contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses em situação prevista em qualquer das alíneas a) a g) do número 2 do artigo 140.º, não podendo a duração ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

4- Em caso de violação do disposto na primeira parte do número anterior, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses desde que corresponda à satisfação de necessidades temporárias da empresa.

5- A duração do contrato de trabalho a termo incerto não pode ser superior a seis anos.

6- É incluída no cômputo do limite referido na alínea c) do número 1 a duração de contratos de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretiza no mesmo posto de trabalho, bem como de contrato de prestação de serviço para o mesmo objeto, entre o trabalhador e o mesmo empregador ou sociedades que com este se encontrem em relação de domínio ou de grupo ou mantenham estruturas organizativas comuns.

7- O período experimental rege-se pelo disposto no Código de Trabalho, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

8- Durante o período experimental qualquer das partes poderá fazer cessar o contrato de trabalho sem aviso prévio e sem a necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização ou penalização salvo o disposto nos números seguintes.

9- Para os contratos de trabalho a termo incerto, cuja duração se preveja vir a ser inferior a seis meses, o período experimental é de 15 dias.

10- Só contam para efeitos de duração do período experi-

mental o tempo de trabalho efetivamente prestado, incluindo-se neste as ações de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

11- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

Cláusula 9.<sup>a</sup>-A

**Admissibilidade do contrato a termo e sazonal**

1- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2- Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias da empresa as previstas no artigo 140.º e seguintes do CT.

CAPÍTULO III

**Direitos, deveres e garantias**

.....

CAPÍTULO IV

**Da atividade sindical e da organização dos trabalhadores**

.....

CAPÍTULO V

**Admissão e tipo de contrato**

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Idade mínima**

.....

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Modalidade do contrato**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato podem ser contratados com carácter permanente e a termo certo ou incerto.

2- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

3- Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias da empresa as previstas no artigo 140.º e seguintes do CT.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Admissão para efeitos de substituição**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Categorias profissionais**

- 1- .....
- 2- .....

CAPÍTULO VI

**Quadros de pessoal, promoções e acessos**

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Quadro de pessoal**

.....

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Promoções e acessos**

- 1- .....
- 2- .....

CAPÍTULO VII

**Prestação do trabalho**

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Período normal de trabalho**

- 1- .....
- 2- .....

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Intervalo de descanso**

.....

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Regimes especiais da prestação de trabalho**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....
- 6- .....
- 7- .....

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Horário de trabalho, definição e princípio geral**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....

Cláusula 28.<sup>a</sup>-A

**Regime de adaptabilidade**

1- Sempre que a duração média do trabalho semanal exceda a duração prevista no número 1 da cláusula anterior, o período normal de trabalho diário, pode ser aumentado até ao

limite de duas horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda as 48 horas.

2- No caso previsto no número anterior, a duração média do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos de cinco meses.

3- As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal, de acordo com o disposto nos números 1 e 2 desta cláusula, serão compensadas com a redução do horário normal em igual número de horas ou então por redução em meios-dias ou dias inteiros.

4- Quando as horas de compensação perfizerem o equivalente pelo menos a meio ou um período normal de trabalho diário, o trabalhador poderá optar por gozar a compensação por alargamento do período de férias.

5- As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal que excedam as duas horas por dia, referidas no número 3 desta cláusula, serão pagas como horas de trabalho suplementar.

6- Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de referência fixado no número 2 for inferior ao período normal de trabalho previsto na cláusula anterior, por razões não imputáveis ao trabalhador, considerar-se-á saldado a favor deste, o período de horas não prestado.

7- Conferem o direito a compensação económica as alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores, nomeadamente como:

- a) Alimentação;
- b) Transportes;
- c) Creches e ATL;
- d) Cuidados básicos a elementos do agregado familiar.

8- Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto, dando prioridade a pelo menos um dos trabalhadores na dispensa do regime previsto.

9- O trabalhador menor tem direito a dispensa de horários de trabalho organizados de acordo com o regime da adaptabilidade do tempo de trabalho se for apresentado atestado médico do qual conste que tal prática pode prejudicar a sua saúde ou a segurança no trabalho.

10- Se o contrato de trabalho cessar antes de terminado o período de referência, as horas de trabalho que excederem a duração normal de trabalho serão pagas como trabalho suplementar.

11- O presente regime não se aplica aos trabalhadores contratados a termo incerto, nem aos restantes contratados a termo certo, cujo tempo previsto do contrato se verifique antes de terminado o período de referência.

12- Para efeitos do disposto na cláusula anterior, o horário semanal no período de referência será afixado e comunicado aos trabalhadores envolvidos com um mínimo de 15 (quinze) dias de antecedência, implicando informação e consulta prévia ao sindicato subscritor deste CCT, o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>-B

##### **Banco de horas individual**

1- O regime do banco de horas pode ser instituído por

acordo entre o empregador e o trabalhador, podendo, neste caso, o período normal de trabalho diário ser aumentado até duas horas diárias e atingir 50 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 150 horas por ano.

2- A forma de compensação do trabalho prestado em acréscimo, deverá encontrar-se prevista no acordo referido no número anterior e revestir, pelo menos, uma das seguintes modalidades:

- a) Redução equivalente do tempo de trabalho;
- b) Aumento do período de férias;
- c) Pagamento em dinheiro.

3- O acordo referido no número um, deverá prever a antecedência com que o empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo e, caso uma das opções escolhidas como forma de compensação tenha sido a prevista na alínea a) do número 2, também o período em que a redução do tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo deve ter lugar, por iniciativa do trabalhador ou, na sua falta, do empregador, bem como a antecedência com que qualquer deles deve avisar o outro da utilização dessa redução.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>-C

##### **Banco de horas grupal**

O empregador pode aplicar o regime do banco de horas previsto no artigo anterior ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica, caso a proposta do empregador nesse sentido, seja aceite por, pelo menos, 75 % dos trabalhadores dessa mesma equipa, secção ou unidade económica.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar, definição e princípio geral**

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>-A

##### **Obrigatoriedade do trabalho suplementar**

1- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar salvo quando, havendo motivos atendíveis, nomeadamente nos casos de:

- a) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- b) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
- c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>-B

##### **Condições de trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa comprovadamente 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- O trabalho suplementar previsto no número anterior apenas fica sujeito aos limites decorrentes da cláusula do regime de adaptabilidade previstos no CT.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>-C

##### Limites da duração do trabalho suplementar

1- Cada trabalhador não poderá prestar mais de 200 horas de trabalho suplementar por ano nem, em cada dia normal de trabalho mais de duas horas.

2- O limite anual de horas de trabalho suplementar aplicável a trabalhador a tempo parcial é o correspondente à proporção entre o respectivo período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo em situação comparável.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>-D

##### Recusa da obrigatoriedade da prestação do trabalho suplementar

1- É legítima a recusa, pelos trabalhadores, de prestar trabalho suplementar sempre que a sua prestação não resulte da necessidade de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador, da existência de motivo de força maior ou quando se revele indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o empregador ou para a sua viabilidade.

2- É ainda legítima a recusa se a determinação pelo empregador da necessidade de prestação de trabalho suplementar não for comunicada aos trabalhadores com uma antecedência mínima de quatro horas.

3- Nos meses de Janeiro e Julho de cada ano o empregador deve enviar à ACT relação nominal de trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o semestre anterior, com discriminação das horas prestadas, visada pela comissão de trabalhadores ou, na sua falta, em caso de trabalhador filiado, pelo respectivo sindicato.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

1- O trabalhador que prestar trabalho suplementar impedido do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

2- O trabalhador que prestar trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado a gozar num dos três dias úteis seguintes.

3- O descanso compensatório será marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Recusa da obrigatoriedade da prestação do trabalho suplementar

1- É legítima a recusa, pelos trabalhadores, de prestar trabalho suplementar sempre que a sua prestação não resulte da necessidade de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador, da existência de motivo de força maior ou quando se re-

vele indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o empregador ou para a sua viabilidade.

2- É ainda legítima a recusa se a determinação pelo empregador da necessidade de prestação de trabalho suplementar não for comunicada aos trabalhadores com uma antecedência mínima de quatro horas.

3- Nos meses de Janeiro e Julho de cada ano o empregador deve enviar à ACT relação nominal de trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o semestre anterior, com discriminação das horas prestadas, visada pela comissão de trabalhadores ou, na sua falta, em caso de trabalhador filiado, pelo respectivo sindicato.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

1- Considera-se período de trabalho noturno, o compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- Não é permitida a prestação de trabalho noturno por menores.

3- Sempre que o trabalho noturno, suplementar ou não, tenha o seu início ou termo em hora que não haja transportes coletivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, o empregador suportará as despesas de outro meio de transporte.

4- Constituem motivos atendíveis para a dispensa de trabalho noturno:

a) Assistência imprescindível ao agregado familiar;

b) Frequência de estabelecimento de ensino em horário noturno;

c) Indisponibilidade de transporte público, quando necessário, em condições adequadas.

5- O trabalhador que preste serviço noturno contínuo, ou alternadamente, deve antes da sua colocação e posteriormente, com periodicidade não superior a um ano, ser submetido a exame médico gratuito e sigiloso, realizado por médico da sua escolha, destinado a avaliar o seu estado de saúde.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1- Entende-se por turnos fixos, aqueles em que o trabalhador cumpre o mesmo horário de trabalho sem rotação e por turnos rotativos aqueles em que o trabalhador muda regular ou periodicamente de horário e rege-se nos termos dos artigos 221.º e 222.º do CT.

2- O trabalhador em regime de turnos goza de preferência na admissão para postos de trabalho em regime de horário normal.

3- O trabalhador sujeito à prestação de trabalho em regime de turnos deve beneficiar de acompanhamento médico adequado, designadamente através de exame médico gratuito e sigiloso, com periodicidade não inferior a um ano.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Não prestação de trabalho por questões climatéricas

1- Os trabalhadores terão direito a receber por inteiro o salário e outras remunerações correspondentes aos dias ou horas em que não possam efetivamente trabalhar devido à

chuva, cheias ou outros fenómenos atmosféricos, se, estando no local de trabalho, lhes não for distribuída outra tarefa.

2- Se, em virtude das referidas condições climatéricas, não houver possibilidade física ou interesse por parte da entidade patronal de os trabalhadores se deslocarem ao local de trabalho, terão direito a receber o salário correspondente ao período normal de trabalho.

## CAPÍTULO VIII

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Definição de retribuição

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Retribuição de base mínimas

.....

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Dedução do montante das remunerações mínimas

- 1- .....
- a) .....
- b) .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Retribuição hora

.....

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- a) .....
- b) .....
- 4- .....
- 5- .....
- 6- .....

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho noturno

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Retribuição de trabalho suplementar em dia normal de trabalho

1- O trabalho prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) 25 % da retribuição normal na 1.<sup>a</sup> hora;
- b) 37,5 % da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

2- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas, o trabalhador tem direito a um subsídio de refeição de montante igual ao do disposto no anexo III deste CCT.

3- Quando o trabalho suplementar terminar a horas que não permita ao trabalhador a utilização de transportes coletivos, caberá ao empregador fornecer ou suportar os custos de transporte até à residência ou alojamento habitual do trabalhador.

4- Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela empresa.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Retribuição de trabalho suplementar em dias de descanso semanal, dias feriados e em dias ou meio dias de descanso semanal complementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 50 % da retribuição, por cada hora de trabalho efetuado.

2- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar em dias de descanso semanal e em feriados terá direito ao subsídio de almoço nos termos do disposto no anexo III deste CCT e, se o trabalho tiver duração superior a 5 horas e se prolongar para além das 20 horas, terá também direito a um subsídio de refeição de igual montante.

3- Quando o trabalho suplementar terminar a horas que não permita ao trabalhador a utilização de transportes coletivos, caberá ao empregador fornecer ou suportar os custos de transporte até à residência ou alojamento habitual do trabalhador.

4- Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela empresa.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Local, forma e data de pagamento

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Remunerações pelo exercício das funções inerentes a diversas categorias profissionais**

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Subsídio de capatazaria**

1- O trabalhador que exercer funções que se compreendem no conteúdo funcional da anterior categoria de capataz tem direito a um subsídio mensal, no valor de 30,00 € pelo exercício de funções de chefia.

2- Sempre que um capataz tenha sob a sua orientação trabalhadores a que corresponda uma remuneração mais elevada terá direito a essa remuneração para além do subsídio mensal referido no anterior.

3- O subsídio de capatazaria integra-se, para todos os efeitos, na retribuição do trabalhador.

4- Se um trabalhador exercer temporariamente a função de capataz, terá direito ao subsídio de capatazaria proporcionalmente ao período em que exercer a função.

5- O disposto na presente cláusula não se aplica aos contratos individuais de trabalho celebrados a partir de 1 de Maio de 2015.

**CAPÍTULO IX**

**Local de trabalho, deslocações, transportes e transferências**

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Local de trabalho**

1- O local de trabalho deve ser definido pelo empregador no ato de admissão de cada trabalhador.

2- Na falta desta definição, o local de trabalho será o que resulte da natureza do serviço ou circunstâncias do contrato individual de trabalho de cada trabalhador.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Transporte para o local de trabalho**

1- Os empregadores assegurarão o transporte a grupos de 5 ou mais trabalhadores, quando as distâncias para o local de trabalho sejam superiores a 3 Km contados a partir do local de concentração habitual, o qual será definido por acordo entre as partes.

2- Em relação ao número inferior a cinco trabalhadores, o transporte será assegurado mediante acordo entre empregadores e trabalhadores.

3- A entidade patronal deverá assegurar o transporte tapado, desde que a distância e as condições climatéricas o exijam, sobretudo no período de inverno.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Conceito de transferência do local de trabalho**

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Transferência a pedido do trabalhador**

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Transferência por necessidade de serviço**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Deslocações em serviço e princípios gerais**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Pequenas deslocações e direito dos trabalhadores**

- 1- .....
- 2- .....
- a) .....
- b) .....

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Grandes deslocações e direito dos trabalhadores**

- 1- .....
- 2- .....

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Cobertura de riscos inerentes às deslocações**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Inatividade do trabalhador deslocado**

**CAPÍTULO X**

**Disciplina**

**CAPÍTULO XI**

**Suspensão da prestação de trabalho**

## SECÇÃO I

### Descanso semanal

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e descanso semanal complementar

1- Todos os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal, sendo um deles considerado descanso obrigatório e o outro descanso complementar.

2- O empregador poderá determinar que o dia de descanso semanal obrigatório deixe de ser o domingo e o descanso complementar o sábado, por se tratar de empresa do setor agrícola, pecuário, agropecuário ou agroflorestal, cuja atividade e/ou funcionamento não possa ser interrompido ou o não deva ser, nomeadamente durante o período anual de campanha ou por razões de ordem técnica.

3- O empregador deve, sempre que possível, proporcionar o descanso semanal no mesmo dia a trabalhadores do mesmo agregado familiar que o solicitem.

## SECÇÃO II

### Férias

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

3- O direito a férias deve efetivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e a assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

4- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, a não ser na permuta de faltas com perda de retribuição por dias de férias até ao limite estabelecido na presente convenção.

5- 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.

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

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

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil. Salvo o disposto no número seguinte.

2- Quando o início do exercício de funções, por força do contrato de trabalho, ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de 10 dias úteis.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1- O período anual de férias é de 22 dias úteis.

2- Para efeito de férias, são úteis os dias de semana, de segunda a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

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

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

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

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

6- 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 68.<sup>a</sup>

##### Acumulação do período de férias

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano, férias de dois ou mais anos.

2- As férias podem, porém, ser gozadas no primeiro trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre o empregador e o trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3- Empregador e trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

4- Por acordo entre empregador e trabalhador os períodos de descanso compensatório ou os períodos resultantes de adaptabilidade de horário poderão ser gozados cumulativamente com as férias.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Duração do período de 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 de contrato.

2- Para efeito de determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho, incluindo os dias de descanso semanal interpolados entre duas ou mais semanas de trabalho consecutivas.

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

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Duração do período de férias no trabalho sazonal**

As férias do trabalho sazonal são compensadas no salário diário previsto na tabela salarial constante do anexo IV, dada a impossibilidade do seu gozo efetivo.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Retribuição durante as férias**

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

2- A redução do período de férias nos termos da cláusula 89.<sup>a</sup> não implica a redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Acumulação de férias**

1- As faltas devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º semestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida cause grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3- Os trabalhadores poderão acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com as desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Marcação do período de férias**

1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo, entre o trabalhador e o empregador.

2- Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo, para o efeito, a comissão de trabalhadores, ou a comissão intersindical, ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3- A marcação do período de férias, de acordo com o número anterior, é feita segundo uma planificação que assegure

o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de Maio a Outubro por cada trabalhador, em função dos períodos gozados nos quatro anos anteriores.

4- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

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

6- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado e aprovado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **Alteração da marcação do período de férias**

1- A empresa poderá interromper o período de férias do trabalhador com contrato sem termo ou a termo certo e convocá-lo a comparecer ao serviço desde que no ato da convocação o fundamente, por escrito, com a necessidade de evitar riscos de danos diretos ou indiretos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas ou perturbações graves na laboração ou abastecimento público. Nestas circunstâncias, o trabalhador terá direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período dos dias de férias, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula anterior.

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

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

6- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, a partir da data da receção da comunicação que indicará o local onde o trabalhador se encontra doente, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, nos termos do CT.

7- Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 75.<sup>a</sup>

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

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

Cláusula 76.<sup>a</sup>

**Efeitos da cessação do contrato de trabalho**

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3- O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

4- e a causa da cessação do contrato de trabalho for o falecimento do trabalhador, as importâncias devidas pela entidade empregadora a título de retribuição do período de férias e respectivo subsídio serão pagas a quem tiver direito às retribuições vencidas em dívida pelo trabalho prestado até falecimento.

Cláusula 77.<sup>a</sup>

**Exercício de outra atividade durante as férias**

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo se já viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

2- A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade empregadora o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, dos quais 50 % reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser sempre assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

SECÇÃO III

**Feriados e suspensão ocasional do trabalho**

Cláusula 78.<sup>a</sup>

**Feriados**

- 1- São feriados obrigatórios:
  - 1 de Janeiro;
  - Terça-Feira de Carnaval;

- Sexta-Feira Santa (festa móvel);
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro;
- Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

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

3- O feriado de sexta-feira santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa, de acordo com os costumes e tradição local ou regional.

Cláusula 79.<sup>a</sup>

**Concessão de dispensas**

1- O empregador pode conceder a título de dispensa genérica períodos totais ou parciais de tempo que antecedem ou procedam acontecimentos com significado religioso ou festivo.

2- Como contrapartida da concessão de pontes, no início de cada ano, o empregador e os delegados sindicais poderão negociar o regime de compensação de trabalho.

3- O trabalho prestado para a compensação de suspensão de atividade, quando solicitada pelos trabalhadores e devidamente autorizado, não é considerado trabalho suplementar.

SECÇÃO IV

**Faltas**

Cláusula 80.<sup>a</sup>

**Definição de falta**

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

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

Cláusula 81.<sup>a</sup>

**Tipos de falta**

Consideran-se os seguintes tipos de faltas:

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

Cláusula 82.<sup>a</sup>

**Justificadas com obrigatoriedade de retribuição**

1- Consideram-se justificadas com obrigatoriedade de retribuição:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do artigo 251.º do CT;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos do artigo 91.º do CT;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou membro do agregado familiar do trabalhador, nos termos dos artigos 49.º e 50.º do CT, respetivamente;

f) A motivada pela deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação do menor, por motivo da situação educativa deste, pelo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) A de trabalhador eleito pela estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos do artigo 409.º do CT;

h) A de candidato a cargo pública, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

2- Nos casos previstos nos números anteriores, a entidade patronal poderá exigir provas da veracidade dos fatos alegados, exceto nos casos em que a lei prevê a simples comunicação.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Justificadas sem obrigatoriedade de retribuição

1- Consideram-se justificadas sem obrigatoriedade de retribuição:

a) As faltas prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, com indicação expressa de não pagamento;

b) As faltas por motivo de doença ou acidente, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da segurança social;

c) As faltas dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito ao respetivo subsídio;

d) As faltas previstas nas alíneas d) e e) da cláusula anterior para além dos limites aí estabelecidos;

e) Impedimento prolongado por decisão judicial.

2- A entidade patronal poderá sempre exigir prova da veracidade dos fatos alegados, exceto nos casos em que a lei prevê a simples comunicação.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova e efeitos sobre faltas justificadas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2- Tratando de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá todos os dias de descanso ou feriado imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta, considerando-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

3- Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante 3 dias úteis consecutivos ou 6 dias interpolados no período de um ano, constituindo justa causa de despedimento quando o número de faltas injustificadas atingir 5 seguidas ou 10 interpoladas em cada ano;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

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

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Faltas motivadas por razões climatéricas

As faltas motivadas por razões climatéricas consideram-se sempre justificadas e determinam os efeitos previstos na cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

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

1- As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

## SECÇÃO V

### Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório e serviço cívico substituto, doença ou aci-

dente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social.

Cláusula 90.<sup>a</sup>

#### **Consequências do impedimento prolongado**

1- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a respeitar a empresa.

2- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

3- O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Cláusula 91.<sup>a</sup>

#### **Licença sem retribuição**

1- A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição por período determinado, passível de prorrogação.

2- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

4- O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.

5- Pode ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento, em conformidade com as disposições que regulam o contrato a termo.

### **CAPÍTULO XII**

#### **Cessação do contrato de trabalho**

.....

### **CAPÍTULO XIII**

#### **Conciliação da vida familiar e profissional**

.....

### **CAPÍTULO XIV**

#### **Higiene, segurança e saúde no trabalho**

.....

### **CAPÍTULO XV**

#### **Formação**

.....

### **CAPÍTULO XVI**

#### **Comissão paritária**

.....

### **CAPÍTULO XVII**

#### **Sistema de mediação laboral**

Cláusula 113.<sup>a</sup>

**Princípios gerais**

.....

### **CAPÍTULO XVIII**

#### **Direito à informação e consulta**

Cláusula 110.<sup>a</sup>

**Princípios gerais**

.....

### **CAPÍTULO XIX**

#### **Disposições finais e transitórias**

Cláusula 111.<sup>a</sup>

#### **Disposições transitórias**

O presente contrato revoga anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, aplicáveis aos trabalhadores pelo presente abrangidos.

Cláusula 112.<sup>a</sup>

#### **Regimes mais favoráveis**

O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos e regalias mais favoráveis em vigor, mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalho anteriores.

Cláusula 113.<sup>a</sup>

#### **Casos omissos**

Aplicar-se-á a lei geral do trabalho nos casos não expressamente previstos neste contrato.

## ANEXO I

**Condições específicas, carreiras, acessos e enquadramentos**

## ANEXO II

**Categorias profissionais e definição de funções**

## ANEXO III

**Enquadramento profissional e tabela de remunerações mínimas**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
1	Director geral	1 088,00 €
2	Biólogo Engenheiro agrónomo Engenheiro agrícola (produção vegetal) Engenheiro agrícola (produção animal) Engenheiro florestal Médico veterinário	899,00 €
3	Director de serviços Engenheiro técnico agrário Técnico oficial de contas	870,00 €
4	Agente técnico agrícola Técnico de aquicultura Técnico florestal Técnico de gestão agrícola Técnico de gestão equina Técnico de jardinagem e espaços verdes Técnico de processamento e controlo de qualidade Técnico de produção agrária Técnico de turismo ambiental e rural	737,00 €
5	Chefe de secção (apoio e manutenção) Chefe de secção (administrativos e afins)	725,00 €
6	Operador de inseminação artificial Técnico administrativo	676,00 €
7	Encarregado (apoio e manutenção) Secretário de direcção Técnico de computador	655,00 €
8	Caixa Oficial electricista de 1. <sup>a</sup> Oficial Metalúrgico de 1. <sup>a</sup> Assistente administrativo de 1. <sup>a</sup> Operador de computador	580,00 €
9	Capataz agrícola Encarregado de exploração agrícola Feitor Vendedor	552,00 €

10	Assistente administrativo de 2. <sup>a</sup> Motorista Oficial de construção civil de 1. <sup>a</sup> Oficial metalúrgico de 2. <sup>a</sup> Oficial electricista de 2. <sup>a</sup>	523,00 €
11	Adegueiro Arrozeiro Assistente administrativo de 3. <sup>a</sup> Auxiliar de veterinário Caldeireiro Empregado de armazém Encarregado de sector Enxertador Jardineiro Limpador ou esgalhador de árvores Mestre lagareiro Motosserrista Operador de máquinas agrícolas Operador de máquinas industriais ou florestais Operador de linha de engarrafamento Podador Resineiro Tirador de cortiça amadia e empilhador Tosquiador Trabalhador de estufas qualificado	518,00 €
12	Alimentador de debulhadora ou prensa fixa Apontador Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos Empador ou armador de vinha Emetrador ou ajuntador Espalhador de química Fiel de armazém agrícola Gadanhador Guarda de propriedade (a) Guarda de portas de água Guarda, tratador de gado ou campino Praticante de operador de máquinas agrícolas Prático apícola Prático piscícola Oficial de construção civil de 2. <sup>a</sup> Operador de linha de produção Queijeiro Tirador de cortiça falca ou bóia Trabalhador de adega Trabalhador agrícola Trabalhador avícola qualificado Trabalhador cunicola qualificado Trabalhador de estufas Trabalhador de descasque de madeira Trabalhador de lagar Trabalhador de valagem Trabalhador de salina	512,00 €
13	Ajudante de motorista Ajudante de guarda, tratador de gado ou campino Carreiro ou almocreve Caseiro Ordenhador Trabalhador cunicola Trabalhador frutícola Trabalhador horto-frutícola ou hortelão	507,00 €

14	Calibrador de ovos Praticante avícola Servente avícola Trabalhador auxiliar (agrícola e avícola) Trabalhador avícola	505,00 €
----	--	----------

(a) Tratando-se de guarda-florestal auxiliar:

1) Este auferido como remuneração mínima mensal o estipulado para o índice correspondente à mesma categoria profissional da administração pública (207), nos termos da portaria aplicável, conjugada com o artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 70-A/2000, em conformidade com o Decreto-Lei n.º 111/98, de 24 de Abril;

2) As funções de guarda-florestal auxiliar são as constantes do Decreto-Lei n.º 136/96, de 14 de Agosto, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 231/96, de 30 de Novembro.

§ A todas as denominações das profissões constantes da tabela, ao género masculino aplica-se o correspondente no feminino.

### Outros valores

a) Deslocações em serviço

Os trabalhadores têm direito a receber por cada quilómetro percorrido a importância de 0,36 €, de acordo com o número 4 da cláusula 52.ª deste CCT.

b) Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição fixo, por dia de trabalho, no montante de 3,75 €.

c) Pequenas deslocações

Ao subsídio de refeição fixo descrito na alínea anterior, será acrescida a importância de 9,30 € por refeição e 3,25 € por pequeno-almoço e ceia nas pequenas deslocações, de acordo com o número 2, alínea b), da cláusula 53.ª deste CCT.

d) Aumento mínimo garantido

Todos os trabalhadores que à data da entrada em vigor da tabela salarial constante no anexo III deste CCT (1 de Maio de 2015) recebam retribuição superior há ali prevista, têm direito a um aumento mínimo de valor igual a 1,00 % da retribuição mínima mensal prevista para o seu nível de enquadramento. O aumento não se aplicará, contudo, aos trabalhadores que na supra referida data já auferiram retribuição de valor superior em, pelo menos, 10 % à retribuição mínima mensal prevista no anexo III deste CCT para o seu nível de enquadramento.

e) Diuturnidades

Por cada período de cinco anos de serviço efetivo na mesma empresa, os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de 8,70 € mensais, a qual será acrescida à remuneração mensal, vencendo-se a primeira para todos os trabalhadores que em 31 de Dezembro de 1996 completem cinco anos, no mínimo, de antiguidade na mesma empresa.

## ANEXO IV

### Remunerações mínimas diárias - Trabalho Sazonal (a)

Níveis de enquadramento	Vencimento hora	Proporcional de férias hora	Proporcional de sub. férias hora	Proporcional de sub. Natal hora	Vencimento por hora com proporcionais	Vencimento por dia com proporcionais
11	3,45 €	0,37 €	0,37 €	0,37 €	4,56 €	36,48 €
12	3,25 €	0,35 €	0,35 €	0,35 €	4,30 €	34,40 €
13	3,21 €	0,33 €	0,33 €	0,33 €	4,20 €	33,60 €
14	3,16 €	0,31 €	0,31 €	0,312 €	4,09 €	32,72 €

(a) - Estas remunerações mínimas diárias não se aplicam às categorias da produção de aves e ovos incluídas neste CCT.

Lisboa, 27 de Maio de 2015.

Pela AABA - Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo:

*Francisco Calheiros Lopes Seixas Palma*, mandatário.

Pelo Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA:

*Joaquim Manuel Freire Venâncio*, mandatário.

Depositado em 24 de julho de 2015, a fl. 176 do livro n.º 11, com o n.º 90/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

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

Cláusula prévia

A presente revisão altera o CCT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2012.

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e revisão**

Cláusula 1.ª

**Área e âmbito**

1- O presente CCT aplica-se no território nacional às empresas representadas pela Associação da Indústria Alimentar pelo Frio que se dediquem às indústrias de congelação e transformação de produtos da pesca, de hortícolas, de alimentos pré-cozinhados, entrepostos frigoríficos e fábrica de gelo e aos trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelos sindicatos outorgantes.

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

Cláusula 2.ª

**Vigência do contrato**

1- Este contrato entra em vigor nos termos legais.

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

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

4- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de 1 de Junho de 2015 a 31 de Maio de 2016.

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

Cláusula 3.ª

**Denúncia do contrato**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....

**CAPÍTULO II**

**Admissão e carreira profissional**

.....

**CAPÍTULO III**

**Direitos e deveres das partes**

.....

**CAPÍTULO IV**

**Da prestação do trabalho**

Cláusula 14.ª

**Local de trabalho**

.....

Cláusula 15.ª

**Horário de trabalho**

- 1- .....
- 2- .....

Cláusula 16.ª

**Período normal de trabalho**

1- Sem prejuízo de horários de menor duração que poderão ser praticados, a duração máxima do período normal de trabalho não poderá exceder as 40 horas semanais.

2- O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora e nem superior a duas horas, de modo a que os trabalhadores não prestam mais de cindo horas consecutivas de trabalho.

3- O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores que laboram em regime por turnos.

Cláusula 17.ª

**Trabalho em regime de turnos**

1- O período normal de trabalho em regime de turnos será, em média anual, de quarenta horas semanais.

2- A duração normal de trabalho diário em cada turno não poderá exceder as dez horas.

3- Os trabalhadores que prestem serviço em regime de três turnos terão direito às folgas complementares, necessárias para, tendo em conta o horário adotado, garantir a observância do horário de quarenta horas semanais, nos termos previstos da lei.

4- A duração normal do trabalho semanal é definida em termos médios com um período de referência de quatro meses.

5- Em regime de três turnos, os trabalhadores têm direito a um período para repouso ou refeição de duração máxima de trinta minutos, o qual será considerado como tempo de trabalho, verificando-se o disposto no número seguinte.

6- O período referido no número anterior será utilizado no próprio posto de trabalho e sem prejuízo do normal funcionamento do equipamento.

7- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que pratiquem horários neste regime, desde que por escrito e mediante comunicação dos interessados ao seu responsável e não havendo oposição da entidade patronal, com a antecede-

dência mínima de oito horas em relação ao início de turno a que a troca diga respeito. Destas trocas não poderá advir qualquer encargo para a empresa nem qualquer benefício monetário para os trabalhadores. Ficam, porém, vedadas as trocas de turno que impliquem para qualquer trabalhador a prestação de dois turnos seguidos.

8- A empresa obriga-se a afixar em Janeiro de cada ano a escala anual dos horários dos turnos.

a) Excetua-se desta obrigação o trabalho sazonal.

9- A empresa compromete-se a passar a horário normal qualquer trabalhador que sofra de doença comprovada pelo médico do trabalho que o impeça de prestar trabalho em regime de turnos, desde que para tal existam vagas em funções ou cargos compatíveis com as aptidões do trabalhador

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

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

- 1- .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....
- h) .....
- i) .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Banco de horas

- 1- .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....
- 6- .....
- 7- .....
- 8- .....
- 9- .....
- a) .....
- b) .....
- 10- .....
- 11- .....

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

- 1- .....
- a) .....

- b) .....
- 2- .....
- 3- A situação de isenção de horário de trabalho confere durante a sua vigência um acréscimo retributivo de:
  - a) Para as situações de «sem sujeição aos limites normais de trabalho», 25 % da retribuição base auferida;
  - b) Para as restantes situações, de 5 % a 10 % da retribuição base auferida.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

- 1- .....
- 2- .....

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

- 1- .....
- 2- .....

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

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

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

- a) 25 % da retribuição normal na 1.<sup>a</sup> hora;
- b) 37,5 % da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.

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

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas mensais

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>-A

##### Retribuições do trabalho por turnos

1- Os trabalhadores que trabalham em regime de turnos terão direito aos seguintes subsídios:

a) Em regime de dois turnos rotativos - 8 % da retribuição base;

b) Em regime de três turnos rotativos - 13 % da retribuição base.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Prémios**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Cálculo da retribuição horária e diária**

Para efeitos do disposto neste CCT considera-se:

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

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

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

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

Sendo:

RM =	Retribuição mensal
HS =	Horário semanal

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Subsídio de frio**

Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas câmaras frigoríficas terão direito a um subsídio mensal de 34,00 €.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

- 1- .....
- 2- .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....

**CAPÍTULO VI**

**Deslocações**

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Deslocações**

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

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

- Pequeno-almoço: 2,60 €;
- Almoço ou jantar: 9,60 €;
- Ceia: 4,40 €;
- Dormida: contra a apresentação de documento de despesa até ao máximo de 53,90 €.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Utilização de veículo pelo trabalhador**

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

**CAPÍTULO VII**

**Suspensão da prestação de trabalho**

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Feriados**

1- São considerados feriados obrigatórios:

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

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

3- Mediante legislação específica, determinados feriados obrigatórios podem ser observados na Segunda-Feira subsequente.

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

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

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

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Direito a férias**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Aquisição do direito a férias**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Duração do período de férias**

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

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**Retribuição durante as férias**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**Marcação do período de férias**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....
- 6- .....

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**Alteração da marcação do período de férias**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....

Cláusula 38.<sup>a</sup>

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

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Doença no período de férias**

- 1- .....
- 2- .....

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**Definição de falta**

- 1- .....
- 2- .....

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Tipos de falta**

- 1- .....
- 2- .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....

- e) .....
- f) .....
- g) .....
- h) .....
- i) .....
- j) .....
- k) .....
- l) .....

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

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Comunicação e prova das faltas**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Efeitos das faltas**

- 1- .....
- 2- .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....
- 6- .....

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Impedimento prolongado**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....

CAPÍTULO VIII

**Da cessação do contrato de trabalho**

.....

CAPÍTULO IX

**Das condições particulares de trabalho**

.....

CAPÍTULO X

**Segurança, higiene e saúde no trabalho**

.....

CAPÍTULO XI

**Das sanções disciplinares**

CAPÍTULO XII

**Atividade sindical**

CAPÍTULO XIII

**Regalias sociais**

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**Refeitórios**

CAPÍTULO XIV

**Disposições finais e transitórias**

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**Manutenção de regalias anteriores**

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

ANEXO I

**Definição de funções**

*Trabalhador auxiliar* - É o trabalhador que executa tarefas não especificadas, nomeadamente cargas e descargas, arrumações, transporte e limpeza das diversas instalações e anexos, podendo desempenhar outras tarefas que lhe sejam cometidas.

ANEXO II

**Tabela salarial**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
		De 1 de Junho de 2015 a 31 de Maio de 2016
I	Director de produção	760,00 €

II	Chefe de controlo de qualidade Chefe de serviços Encarregado geral	655,00 €
III	Chefe de secção Encarregado Técnico de manutenção	570,00 €
IV	Comprador de peixe Fiel de armazém Fogueiro de 1. <sup>a</sup> Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1. <sup>a</sup> Motorista de pesados Motorista/vendedor/distribuidor (sem comissões) Operador de manutenção de 1. <sup>a</sup> Subchefe de secção	550,00 €
V	Apontador conferente Carpinteiro Controlador de qualidade Fogueiro de 2. <sup>a</sup> Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 2. <sup>a</sup> Motorista de ligeiros Operador de manutenção de 2. <sup>a</sup>	520,00 €
VI	Distribuidor/Ajudante de motorista Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 3. <sup>a</sup> Operador de armazém Operador de manutenção de 3. <sup>a</sup> Repositor/promotor Trabalhador de fabrico - produtos congelados	518,00 €
VII	Guarda/porteiro Preparador de produtos congelados Servente ou auxiliar de armazém	508,00 €
VIII	Trabalhador auxiliar	505,00 €
IX	Praticante	467,00 € *
X	Aprendiz	436,00 € *

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

Lisboa, 10 de Julho de 2015.

Pela ALIF - Associação da Indústria Alimentar pelo Frio,  
*Dr. Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins*, mandatário.

Pelo Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas -  
SETAA, *Joaquim Manuel Freire Venâncio*, mandatário.

Depositado em 29 de julho de 2015, a fl. 176 do livro n.º 11, com o n.º 94/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

**Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) (indústria de hortofrutícolas) e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA - Alteração salarial e outras**

**Cláusula prévia**

**Âmbito da revisão**

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2010.

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão**

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

1- O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas transformadoras de produtos hortofrutícolas, à exceção do tomate, representadas pela ANCIPA - Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de hortofrutícolas) e, por outro e, por outro, os trabalhadores daquelas empresas com as categorias profissionais nele previstas representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O presente CCT abrange um universo de 24 empresas e de 750 trabalhadores.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência, denúncia e revisão**

1- Este CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido pelo período mínimo fixado por lei.

2- Entende-se por denúncia a apresentação da proposta fundamentada à outra parte, nos termos legais.

3- A resposta, elaborada nos termos legais, será enviada nos 30 dias posteriores à receção da proposta.

4- Enquanto não entrar em vigor o novo contrato, mantém-se válido aquele cuja revisão se pretende.

5- O presente CCT produz efeitos a partir de 1 de Junho a 1 de Dezembro de 2015.

**CAPÍTULO II**

**Categorias profissionais, admissão, quadros e acessos**

.....

**CAPÍTULO III**

**Direitos, deveres e garantias das partes**

**Cláusula 13.ª**

**Deveres da entidade patronal**

- 1- .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....
- h) .....
- i) .....
- j) .....
- k) .....
- l) .....

**Cláusula 14.ª**

**Garantia dos trabalhadores**

- 1- .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....
- h) .....
- i) .....
- j) .....

**Cláusula 15.ª**

**Transporte**

1- A empresa deverá assegurar aos trabalhadores, desde que não haja transportes públicos, com horários compatíveis, o transporte de e para as instalações da empresa, a partir dos locais de concentração habituais, situados num raio de 5 a 20 Km.

2- As empresas que não assegurem o transporte previsto no número anterior subsidiarão os trabalhadores com 0,07 do preço da gasolina 95 por cada quilómetro percorrido, nos termos do número anterior.

**Cláusula 16.ª**

**Formação profissional**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....

**Cláusula 17.ª**

**Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal**

.....

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**Deveres dos trabalhadores**

- 1- .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Transferência de trabalhadores**

- 1- .....
- 2- .....

Cláusula 19.<sup>a</sup>-A

**Mobilidade funcional**

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

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

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

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

**CAPÍTULO IV**

**Prestação do trabalho**

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Horário de trabalho e horário móvel - Definição e princípio geral**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....

Cláusula 20.<sup>a</sup>-A

**Banco de horas**

1- O empregador poderá instituir, um banco de horas na empresa, devendo a organização do tempo de trabalho respeitar o disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, com o limite de 160 horas num período de referência de 4 meses por ano.

3- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada quer com o acréscimo quer com a redução do tempo de trabalho, por iniciativa do empregador ou do trabalhador.

4- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com três dias de antecedência, salvo em situações de manifesta necessidade da empresa, que justifique a redução deste prazo.

5- O trabalhador pode solicitar a dispensa do regime de banco de horas, quando houver um motivo legalmente atendível que justifique tal dispensa.

6- Quando o trabalho prestado em acréscimo atingir as quatro horas diárias, o trabalhador terá direito, nesse dia, a uma refeição ou, não sendo possível, a um subsídio de refeição extra.

7- Quando o trabalho em acréscimo ocorrer em dia de descanso semanal complementar ou feriado, o trabalhador terá direito à refeição, ou quando a entidade patronal não assegure a refeição, esta pagará ao trabalhador o valor estabelecido no número 8 da cláusula 23.<sup>a</sup> deste CCT.

8- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente ao tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou gozo de dias imediatamente anteriores ou posteriores ao período de férias, nos termos previstos nesta cláusula.

9- Se o gozo do descanso tiver resultado de decisão unilateral do empregador, o trabalhador terá direito à refeição, ou quando a entidade patronal não assegure a refeição, esta pagará ao trabalhador o valor estabelecido no número 8 da cláusula 23.<sup>a</sup> deste CCT.

10- O banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do trabalhador, mediante autorização do empregador, devendo o trabalhador, neste caso, solicitá-lo com um aviso prévio de cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

11- No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, podendo ainda a mesma ser efetuada até ao final do 1.º semestre do ano civil subsequente.

12- No caso de no final do 1.º semestre do ano civil subsequente não estar efetuada a compensação referida no número anterior, considera-se saldado a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas.

13- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do 1.º semestre do ano civil subsequente, serão pagas pelo valor hora acrescido de 50 %.

14- Em caso de impossibilidade de o trabalhador, por facto a si respeitante, saldar, nos termos previstos nesta cláusula as horas em acréscimo ou em redução, poderão ser as referidas horas saldadas até 31 de dezembro do ano civil subsequente, não contando essas horas para o limite previsto no número 2 desta cláusula.

15- O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente do banco de horas, a pedido deste, não podendo, no entanto, fazê-lo antes de decorridos três meses sobre o último pedido.

16- O descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho e o trabalho suplementar não integram o banco de horas.

17- A organização do banco de horas deverá ter em conta a localização da empresa, nomeadamente no que concerne à existência de transportes públicos.

18- Os trabalhadores, que forem abrangidos pela adaptabilidade, enquanto esta vigorar, têm direito a um acréscimo de remuneração de 5 %.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Duração do trabalho**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Trabalho por turnos**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....
- 6- .....

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Limites da duração do trabalho suplementar**

1- Cada trabalhador não poderá prestar mais de 200 horas de trabalho suplementar por ano nem, em cada dia normal de trabalho mais de duas horas.

2- O limite anual de horas de trabalho suplementar aplicável a trabalhador a tempo parcial é o correspondente à proporção entre o respectivo período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo em situação comparável.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Isenção de horário de trabalho**

- 1- .....
- 2- .....

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Descanso compensatório**

1- 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.

2- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pelo empregador.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Trabalho noturno**

- 1- .....
- 2- .....

CAPÍTULO V

**Retribuição do trabalho**

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Retribuição**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- Os trabalhadores que exercem funções de caixa, tesoureiro e cobrador, têm direito a um abono mensal para falhas de 32,00 €.
- 5- .....
- 6- .....

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Tempo e forma de pagamento**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Remuneração do trabalho noturno**

- 1- .....
- 2- .....

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Remuneração do trabalho suplementar**

O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com acréscimo de 50 % da retribuição normal até duas horas e 75 % da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Remuneração do trabalho suplementar no dia de descanso semanal e feriado**

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal, dia de descanso complementar ou feriado, será pago com o acréscimo de 100 %.

2- Só o trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere direito ao estabelecido no número 1 da cláusula 26.<sup>a</sup> deste CCT.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

.....

**CAPÍTULO VI**

**Suspensão da prestação de trabalho, descanso semanal e feriados**

**SECÇÃO I**

**Descanso semanal**

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**Descanso semanal**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....

**SECÇÃO II**

**Feriados**

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**Feriados**

São considerados feriados os obrigatórios por lei, bem como o feriado municipal e a Terça-Feira de Carnaval, podendo este ser observado noutra data por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

**SECÇÃO III**

**Férias**

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**Período e época de férias**

- 1- .....
- 2- .....

a) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

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

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

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**Indisponibilidade do direito a férias**

.....

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Violação do direito a férias**

- 1- .....
- 2- .....

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**Doença no período de férias**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Regime de férias para trabalhadores regressados do serviço militar**

.....

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Subsídio de férias**

- 1- .....
- 2- .....

**SECÇÃO IV**

**Faltas**

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Definição de faltas**

- 1- .....
- 2- .....

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Participação de faltas**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Faltas justificadas**

- 1- .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....
- h) .....
- i) .....
- j) .....
- k) .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Consequência das faltas justificadas**

- 1- .....
- 2- Excetuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição, as faltas:
  - a) Dadas por motivo de doença desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença;
  - b) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
  - c) As referidas na alínea h) do número 1 da cláusula 45.<sup>a</sup>, para além dos limites estabelecidos na lei.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Consequência das faltas não justificadas**

- 1- .....
- 2- .....

SECÇÃO V

**Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado**

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Impedimentos prolongados**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Licença sem retribuição**

- 1- .....
- 2- .....

- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....

CAPÍTULO VII

**Cessação do contrato de trabalho**

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Formas de cessação**

- .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Cessação por mútuo acordo**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Despedimento**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Justa causa de despedimento**

- 1- .....
- 2- .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....
- h) .....
- i) .....
- j) .....
- k) .....
- l) .....
- m) .....

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Processo disciplinar em caso de despedimento**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....

5- .....  
6- .....  
7- .....

**Cláusula 55.<sup>a</sup>**

**Inexistência de justa causa**

1- .....  
1- .....  
2- .....  
3- .....  
4- .....  
5- .....

**Cláusula 56.<sup>a</sup>**

**Indemnização por despedimento**

É sempre devida ao trabalhador a indemnização prevista na lei.

**CAPÍTULO VIII**

**Disciplina**

**CAPÍTULO IX**

**Condições particulares de trabalho**

**Cláusula 62.<sup>a</sup>**

**Parentalidade**

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

**Cláusula 62.<sup>a</sup>-A**

**Proteção na parentalidade**

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

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

da sua segurança e saúde;

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

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

**Cláusula 62.<sup>a</sup>-B**

**Conceitos em matéria de proteção da parentalidade**

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

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

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

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

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

**Cláusula 62.<sup>a</sup>-C**

**Licença parental inicial**

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo

ízo dos direitos da mãe a que se refere o número seguinte.

2- A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>-D

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

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

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

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

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>-E

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

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

a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que esti-

ver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

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

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

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

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

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

6- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 4.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>-F

##### Licença parental exclusiva do pai

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

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

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

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

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>-G

##### Outros direitos da parentalidade

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

- a) Artigo 44.º - Licença por adoção;
- b) Artigo 45.º - Dispensa para avaliação para a adoção;
- c) Artigo 46.º - Dispensa para consulta pré-natal;
- d) Artigo 47.º - Dispensa para amamentação ou aleitação;
- e) Artigo 48.º - Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação;
- f) Artigo 49.º - Falta para assistência a filho;
- g) Artigo 50.º - Falta para assistência a neto;
- h) Artigo 51.º - Licença parental complementar;

- i) Artigo 52.º - Licença para assistência a filho;
- j) Artigo 53.º - Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- k) Artigo 54.º - Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;
- l) Artigo 55.º - Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- m) Artigo 56.º - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- n) Artigo 57.º - Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível;
- o) Artigo 58.º - Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho;
- p) Artigo 59.º - Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- q) Artigo 60.º - Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- r) Artigo 61.º - Formação para reinserção profissional;
- s) Artigo 62.º - Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
- t) Artigo 63.º - Proteção em caso de despedimento;
- u) Artigo 64.º - Extensão de direitos atribuídos a progenitores;
- v) Artigo 65.º - Regime de licenças, faltas e dispensas.

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

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- j) Dispensa para avaliação para adoção.

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

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

- a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
- b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou ação ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;
- c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

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

- a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;
- b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;
- c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;
- d) Terminam com a cessação da situação que originou a respetiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

5- No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a atividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea d) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

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

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

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

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

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

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>-A

##### Trabalhador-estudante

1- Noção de trabalhador-estudante:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

h) O trabalhador-estudante que preste trabalho suplemen-

tar tem direito a descanso compensatório de igual número de horas.

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO X

### Trabalho fora do local habitual

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas deslocações

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....

a) Pequeno-almoço - 3,20 €;

b) Almoço ou jantar - 12,50 €;

c) Ceia - 8,60 €.

As partes podem acordar o pagamento das despesas de pequeno-almoço, almoço ou jantar mediante a apresentação dos respetivos documentos comprovativos.

- 7- .....
- 8- .....

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Cobertura dos riscos de doença

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Seguro do pessoal deslocado**

CAPÍTULO XI

**Garantias sociais**

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Refeitórios e subsídios de alimentação**

- 1- .....
- 2- As empresas atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio de alimentação diário de 4,00 €.
- 3- .....
- 4- .....

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**Infantário para filhos dos trabalhadores**

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**Instalação para os trabalhadores eventuais ou de campanha**

CAPÍTULO XII

**Higiene e segurança no trabalho**

CAPÍTULO XIII

**Livre exercício do direito sindical**

CAPÍTULO IV

**Relação entre as partes outorgantes**

CAPÍTULO V

**Disposições gerais e transitórias**

Cláusula 75.<sup>a</sup>

**Reclassificações**

Cláusula 76.<sup>a</sup>

**Trabalho fora de campanha**

Cláusula 77.<sup>a</sup>

**Garantia de manutenção de regalias**

- 1- .....
- 2- .....

ANEXO I

**Categorias profissionais e definição de funções**

ANEXO II

**Retribuições mínimas mensais**

**Tabela salarial**

Níveis	Categorias profissionais	Retribuição mínima mensal
		De 1 de Junho a 31 de Dezembro de 2015
0	Diretor-geral Profissional de engenharia (grau VI)	1 100,00 €
1	Adjunto do diretor-geral Diretor de serviços Profissional de engenharia (grau V)	900,00 €
2	Adjunto do diretor de serviços Analista de informática Profissional de engenharia (grau IV)	830,00 €
3	Profissional de engenharia (grau III)	720,00 €
4	Chefe de serviços Contabilista Profissional de engenharia (grau II) Programador de informática Tesoureiro	650,00 €
5	Profissional de engenharia (grau 1-B)	600,00 €

6	<p>Agente técnico agrícola (mais de cinco anos)                      Chefe de secção (escritório, manutenção, produção)                      Chefe de sector de secos                      Chefe de vendas                      Encarregado de armazém                      Encarregado de construção civil                      Encarregado eletricista                      Encarregado metalúrgico                      Encarregado de sanidade industrial                      Fogueiro-encarregado                      Guarda-livros                      Profissional de engenharia (grau I-A)</p>	550,00 €		
7	<p>Agente técnico agrícola (de dois a cinco anos)                      Analista principal                      Chefe de equipa (eletricista, metalúrgico, produção)                      Controlador de produção principal                      Correspondente em línguas estrangeiras                      Enfermeiro                      Escriturário principal                      Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras                      Inspetor de vendas                      Secretário de direção</p>	540,00 €		
8	<p>Afinador de máquinas de 1.<sup>a</sup>                      Agente técnico agrícola (até dois anos)                      Analista de 1.<sup>a</sup>                      Assistente agrícola de 1.<sup>a</sup>                      Bate-chapas de 1.<sup>a</sup>                      Caixa                      Carpinteiro de 1.<sup>a</sup>                      Classificador de matéria-prima de 1.<sup>a</sup>                      Controlador de produção de 1.<sup>a</sup>                      Controlador de sanidade industrial                      Cozinheiro de 1.<sup>a</sup>                      Ecónomo                      Educador de infância                      Escriturário de 1.<sup>a</sup>                      Fiel de armazém                      Fogueiro de 1.<sup>a</sup>                      Formulador ou preparador                      Mecânico de aparelhos de precisão de 1.<sup>a</sup>                      Mecânico de automóveis de 1.<sup>a</sup>                      Montador-ajustador de máquinas de 1.<sup>a</sup>                      Motorista de pesados                      Oficial eletricista                      Operador de máquinas de contabilidade de 1.<sup>a</sup>                      Operador mecanográfico de 1.<sup>a</sup>                      Operador qualificado de 1.<sup>a</sup>                      Pedreiro de 1.<sup>a</sup>                      Perfurador-verificador de 1.<sup>a</sup>                      Pintor de automóveis ou de máquinas de 1.<sup>a</sup>                      Promotor de vendas                      Serralheiro civil de 1.<sup>a</sup>                      Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup>                      Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 1.<sup>a</sup>                      Tanoeiro de 1.<sup>a</sup>                      Torneiro mecânico de 1.<sup>a</sup>                      Vendedor</p>	530,00 €		
9	<p>Afinador de máquinas de 2.<sup>a</sup>                      Analista de 2.<sup>a</sup>                      Assistente agrícola de 2.<sup>a</sup>                      Bate-chapas de 2.<sup>a</sup>                      Caixa de 1.<sup>a</sup>                      Canalizador de 1.<sup>a</sup>                      Carpinteiro de 2.<sup>a</sup>                      Classificador de matéria-prima de 2.<sup>a</sup>                      Cobrador                      Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.<sup>a</sup>                      Conferente                      Controlador de produção de 2.<sup>a</sup>                      Cozinheiro de 2.<sup>a</sup>                      Desmanchador-cortador de carnes                      Escriturário de 2.<sup>a</sup>                      Fogueiro de 2.<sup>a</sup>                      Funileiro-latoeiro de 1.<sup>a</sup>                      Mecânico de aparelhos de precisão de 2.<sup>a</sup>                      Mecânico de automóveis de 2.<sup>a</sup>                      Moleiro                      Montador-ajustador de máquinas de 2.<sup>a</sup>                      Motorista de ligeiros                      Operador de máquinas de balancé de 1.<sup>a</sup>                      Operador de máquinas de contabilidade de 2.<sup>a</sup>                      Operador mecanográfico de 1.<sup>a</sup>                      Operador qualificado de 2.<sup>a</sup>                      Operador semiquilificado de 1.<sup>a</sup>                      Pedreiro de 2.<sup>a</sup>                      Perfurador-verificador de 2.<sup>a</sup>                      Pintor de automóveis ou de máquina de 2.<sup>a</sup>                      Pintor de construção civil de 1.<sup>a</sup>                      Serralheiro civil de 2.<sup>a</sup>                      Serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup>                      Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 2.<sup>a</sup>                      Tanoeiro de 2.<sup>a</sup>                      Torneiro mecânico de 2.<sup>a</sup></p>	520,00 €		
10	<p>Afinador de máquinas de 3.<sup>a</sup>                      Agente técnico agrícola estagiário                      Ajudante de motorista                      Auxiliar de educador de infância                      Auxiliar de enfermagem                      Bate-chapas de 3.<sup>a</sup>                      Canalizador de 2.<sup>a</sup>                      Caixa de 2.<sup>a</sup>                      Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 2.<sup>a</sup>                      Controlador de produção de 3.<sup>a</sup>                      Controlador de vasilhame de parque                      Cozinha de 3.<sup>a</sup>                      Encarregado de campo de 1.<sup>a</sup>                      Entregador de ferramentas, materiais e produtos                      Escriturário de 3.<sup>a</sup>                      Fogueiro de 3.<sup>a</sup>                      Funileiro-latoeiro de 3.<sup>a</sup>                      Lubrificador                      Mecânico de aparelhos de precisão de 3.<sup>a</sup>                      Mecânico de automóveis de 3.<sup>a</sup>                      Montador-ajustador de máquinas de 3.<sup>a</sup>                      Operador de máquinas de balancé de 2.<sup>a</sup>                      Operador de máquinas de latoaria e vazio</p>	515,00 €		

10	Operador semiquilificado de 2. <sup>a</sup> Perfurador-verificador de 3. <sup>a</sup> Pintor de automóveis ou de máquinas de 3. <sup>a</sup> Pintor de construção civil de 2. <sup>a</sup> Pré-oficial eletricitista do 2.º ano Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 3. <sup>a</sup> Telefonista Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup>	515,00 €
11	Barrileiro Canalizador de 3. <sup>a</sup> Contínuo Cozinheiro sem carteira profissional Empregado de balcão Encarregado de campo de 2. <sup>a</sup> Guarda ou rondista Monitor de grupo Operador Porteiro Pré-oficial eletricitista do 1.º ano Preparador de laboratório Tratorista agrícola	512,00 €
12	Ajudante de eletricitista Ajudante de fogueiro Caixoteiro Empregado de refeitório Engarrafador-enfrascador Estagiário Praticante Trabalhador indiferenciado Trabalhador de serviços auxiliares	509,00
13	Aprendiz Paquete	505,00

Lisboa, 10 de Julho de 2015.

Pela Associação nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA):

*Estevão Miguel de Sousa Anjos Martins*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA:

*Joaquim Manuel Freire Venâncio*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 29 de julho de 2015, a fl. 177 do livro n.º 11, com o n.º 95/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

## Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) (indústria de batata frita, aperitivos e similares) e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

**Âmbito da revisão**

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2010.

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Área e âmbito**

1- O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas fabricantes de batata frita, aperitivos e similares representadas pela Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) (indústria de batata frita, aperitivos e similares) e, por outro, os trabalhadores daquelas empresas com as categorias profissionais nele previstas representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O presente CCT abrange um universo de 57 empresas e de 767 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência, denúncia e revisão**

1- Este CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido pelo período mínimo fixado por lei.

2- Entende-se por denúncia a apresentação da proposta fundamentada à outra parte, nos termos legais.

3- A resposta, elaborada nos termos legais, será enviada nos 30 dias posteriores à receção da proposta.

4- Enquanto não entrar em vigor o novo contrato, mantém-se válido aquele cuja revisão se pretende.

### CAPÍTULO II

#### Categorias profissionais, admissão, quadros e acessos

.....

CAPÍTULO III

**Direitos, deveres e garantias das partes**

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**Deveres da entidade patronal**

- 1- .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....
- h) .....
- i) .....
- j) .....
- k) .....
- l) .....

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**Garantia dos trabalhadores**

- 1- .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....
- h) .....
- i) .....
- j) .....
- k) .....

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**Transporte**

1- A empresa deverá assegurar aos trabalhadores, desde que não haja transportes públicos, com horários compatíveis, o transporte de e para as instalações da empresa, a partir dos locais de concentração habituais, situados num raio de 5 a 20 Km.

- 2- .....
- 3- .....

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**Formação profissional**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal**

.....

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**Deveres dos trabalhadores**

- 1- .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Transferência de trabalhadores**

- 1- .....
- 2- .....

Cláusula 19.<sup>a</sup>-A

**Mobilidade funcional**

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

**Prestação do trabalho**

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Horário de trabalho e horário móvel - Definição e princípio geral**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....

Cláusula 20.<sup>a</sup>-A

**Banco de horas**

1- O empregador poderá instituir, um banco de horas na empresa, devendo a organização do tempo de trabalho res-

peitar o disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, com o limite de 160 horas num período de referência de 4 meses por ano.

3- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada quer com o acréscimo quer com a redução do tempo de trabalho, por iniciativa do empregador ou do trabalhador.

4- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com três dias de antecedência, salvo em situações de manifesta necessidade da empresa, que justifique a redução deste prazo.

5- O trabalhador pode solicitar a dispensa do regime de banco de horas, quando houver um motivo legalmente atendível que justifique tal dispensa.

6- Quando o trabalho prestado em acréscimo atingir as quatro horas diárias, o trabalhador terá direito, nesse dia, a uma refeição ou, não sendo possível, a um subsídio de refeição extra.

7- Quando o trabalho em acréscimo ocorrer em dia de descanso semanal complementar ou feriado, o trabalhador terá direito à refeição, ou quando a entidade patronal não assegure a refeição, esta pagará ao trabalhador o valor estabelecido no número 8 da clausula 23.<sup>a</sup> deste CCT.

8- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente ao tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou gozo de dias imediatamente anteriores ou posteriores ao período de férias, nos termos previstos nesta cláusula.

9- Se o gozo do descanso tiver resultado de decisão unilateral do empregador, o trabalhador terá direito à refeição, ou quando a entidade patronal não assegure a refeição, esta pagará ao trabalhador o valor estabelecido no número 8 da clausula 23.<sup>a</sup> deste CCT.

10- O banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do trabalhador, mediante autorização do empregador, devendo o trabalhador, neste caso, solicitá-lo com um aviso prévio de cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

11- No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, podendo ainda a mesma ser efetuada até ao final do 1.º semestre do ano civil subsequente.

12- No caso de no final do 1.º semestre do ano civil subsequente não estar efetuada a compensação referida no número anterior, considera-se saldado a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas.

13- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do 1.º semestre do ano civil subsequente, serão pagas pelo valor hora acrescido de 50 %.

14- Em caso de impossibilidade de o trabalhador, por facto a si respeitante, saldar, nos termos previstos nesta cláusula as horas em acréscimo ou em redução, poderão ser as referidas horas saldadas até 31 de dezembro do ano civil subsequente, não contando essas horas para o limite previsto no número 2 desta cláusula.

15- O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente do banco de horas, a pedido deste, não poden-

do, no entanto, fazê-lo antes de decorridos três meses sobre o último pedido.

16- O descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho e o trabalho suplementar não integram o banco de horas.

17- A organização do banco de horas deverá ter em conta a localização da empresa, nomeadamente no que concerne à existência de transportes públicos.

18- Os trabalhadores, que forem abrangidos pela adaptabilidade, enquanto esta vigorar, têm direito a um acréscimo de remuneração de 5 %.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....
- 6- .....
- 7- .....
- 8- .....
- 9- .....

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal.

2- Para além dos casos de força maior ou quando seja necessário para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade, o trabalho suplementar pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal uma admissão.

3- Salvo expressa invocação e se necessário prova de motivos atendíveis é obrigatória a prestação de trabalho suplementar.

4- Sempre que o trabalho suplementar ultrapasse duas horas e seja prestado para além das 12 horas ou das 20 horas, a entidade patronal obriga-se a assegurar ou a pagar a refeição, sendo o tempo gasto nesta também pago como tempo de trabalho suplementar até ao limite máximo de meia hora.

5- Para efeitos do número anterior, quando a entidade patronal não assegure a refeição, esta pagará ao trabalhador a importância de 13 €.

6- Quando sejam prestadas horas suplementares o trabalhador não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido 10 horas, ou em casos excepcionais 8 horas, sobre o termo da prestação de trabalho.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Limites da duração do trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar previsto na segunda parte do número 2 da cláusula 23.<sup>a</sup> está limitado a 200 horas anuais por cada trabalhador.

2- O limite anual de horas de trabalho suplementar aplicável a trabalhador a tempo parcial é o correspondente à proporção entre o respectivo período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo em situação comparável.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Isenção de horário de trabalho**

- 1- .....
- 2- .....

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Descanso compensatório**

1- 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.

2- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pelo empregador.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Trabalho noturno**

- 1- .....
- 2- .....

**CAPÍTULO V**

**Retribuição do trabalho**

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Retribuição**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- Os trabalhadores que exercem funções de caixa, tesoureiro e cobrador, têm direito a um abono mensal para falhas de 28,50 €.
- 5- .....
- 6- .....
- 7- .....
- 8- .....

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Tempo e forma de pagamento**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Tempo e forma de pagamento**

- .....
- a) .....
- b) .....

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Remuneração do trabalho suplementar**

.....

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Remuneração do trabalho suplementar no dia de descanso semanal e feriado**

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal, dia de descanso complementar ou feriado, será pago com o acréscimo de 100 %.

2- Só o trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere direito ao estabelecido no número 1 da cláusula 26.<sup>a</sup> deste CCT.

**CAPÍTULO VI**

**Suspensão da prestação de trabalho, descanso semanal e feriados**

**SECÇÃO I**

**Descanso semanal**

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Descanso semanal**

- 1- .....
- 2- .....

**SECÇÃO II**

**Feriados**

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**Feriados**

São considerados feriados os obrigatórios por lei, bem como o feriado municipal e a Terça-Feira de Carnaval, podendo este ser observado noutra data por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

**SECÇÃO III**

**Férias**

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**Período e época de férias**

- 1- .....
- 2- .....
- a) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- b) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....
- 6- .....
- 7- .....
- 8- .....
- 9- .....

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**Indisponibilidade do direito a férias**

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**Violação do direito a férias**

- 1- .....
- 2- .....

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Doença no período de férias**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**Regime de férias para trabalhadores regressados do serviço militar**

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Subsídio de férias**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....

**SECÇÃO IV**

**Faltas**

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Definição de faltas**

- 1- .....
- 2- .....

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Participação de faltas**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Faltas justificadas**

- 1- .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....
- h) .....
- i) .....
- j) .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Consequência das faltas justificadas**

- 1- .....
- 2- Exceção de se do disposto no número anterior, quanto à retribuição, as faltas:
  - a) As faltas dadas por motivos de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença;
  - b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
  - c) As referidas na alínea h) da cláusula 44.<sup>a</sup>, quando para além dos limites estabelecidos na cláusula 71.<sup>a</sup>

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Consequência das faltas não justificadas**

**SECÇÃO V**

**Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado**

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Impedimentos prolongados**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Licença sem retribuição**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....

**CAPÍTULO VII**

**Cessação do contrato de trabalho**

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Formas de cessação**

- .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Cessação por mútuo acordo**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Despedimento**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Justa causa de despedimento**

- 1- .....
- 2- .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....
- h) .....
- i) .....
- j) .....
- k) .....
- l) .....

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Processo disciplinar em caso de despedimento**

- 1- .....
- 2- .....

- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....
- 6- .....
- 7- .....

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Inexistência de justa causa**

- 1- .....
- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....
- 6- .....

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Indeminização por despedimento**

É sempre devida ao trabalhador a indemnização prevista na lei.

**CAPÍTULO VIII**

**Disciplina**

.....

**CAPÍTULO IX**

**Condições particulares de trabalho**

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Parentalidade**

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

Cláusula 61.<sup>a</sup>-A

**Proteção na parentalidade**

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

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- g) Dispensa para consulta pré-natal;

- h) Dispensa para avaliação para adoção;
  - i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
  - j) Faltas para assistência a filho;
  - k) Faltas para assistência a neto;
  - l) Licença para assistência a filho;
  - m) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
  - n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
  - o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
  - p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
  - q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
  - r) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.
- 2- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com excepção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a protecção durante a amamentação.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>-B

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>-C

##### Licença parental inicial

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

2- A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.

3- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença

previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro.

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

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

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

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

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>-D

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

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

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

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>-E

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

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

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

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

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

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

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

6- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 4.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>-F

##### Licença parental exclusiva do pai

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

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

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

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>-G

##### Outros direitos da parentalidade

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

- a) Artigo 44.º - Licença por adoção;
- b) Artigo 45.º - Dispensa para avaliação para a adoção;
- c) Artigo 46.º - Dispensa para consulta pré-natal;
- d) Artigo 47.º - Dispensa para amamentação ou aleitação;
- e) Artigo 48.º - Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação;
- f) Artigo 49.º - Falta para assistência a filho;
- g) Artigo 50.º - Falta para assistência a neto;
- h) Artigo 51.º - Licença parental complementar;
- i) Artigo 52.º - Licença para assistência a filho;
- j) Artigo 53.º - Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- k) Artigo 54.º - Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;
- l) Artigo 55.º - Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- m) Artigo 56.º - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- n) Artigo 57.º - Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível;
- o) Artigo 58.º - Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho;
- p) Artigo 59.º - Dispensa de prestação de trabalho suplementar;

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

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

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

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

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

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

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

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- j) Dispensa para avaliação para adoção.

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

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

- a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
- b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou ação ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;
- c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

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

- a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;
- b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;
- c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à formação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;
- d) Terminam com a cessação da situação que originou a respetiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

5- No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a atividade contratada, devendo, no caso previsto na

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

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

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

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

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

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

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>-A

##### Trabalhador-estudante

1- Noção de trabalhador-estudante:

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

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

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

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

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

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

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

trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO X

### Trabalho fora do local habitual

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Direitos dos trabalhadores nas deslocações**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....

a) Pequeno-almoço - 3,00 €;

b) Almoço ou jantar - 13,00 €;

As partes podem acordar o pagamento das despesas de pequeno-almoço, almoço ou jantar mediante a apresentação dos respetivos documentos comprovativos.

- 6- .....
- 7- .....
- 8- .....
- 9- .....
- 10- .....

CAPÍTULO XI

**Previdência e outras regalias sociais**

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**Complemento de subsídio de doença**

1- As entidades patronais pagarão aos trabalhadores com baixa por mais de 15 dias, e até 90 dias seguidos ou alternados, por ano civil, a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela segurança social ou pelo seguro.

2- O complemento previsto no número anterior só é devido a partir do 15.º dia de baixa.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**Complemento de reforma**

Esta cláusula é revogada, para todos os efeitos, a partir da data de entrada em vigor do presente CCT.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Refeitório, subsídio de alimentação e cantina**

- 1- .....
- 2- As empresas atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio de alimentação diário de 4,90 €, sem prejuízo do disposto na cláusula 78.<sup>a</sup>
- 3- .....
- 4- .....

CAPÍTULO XII

**Higiene e segurança no trabalho**

.....

CAPÍTULO XIII

**Livre exercício do direito sindical**

.....

CAPÍTULO IV

**Relação entre as partes outorgantes**

.....

CAPÍTULO V

**Disposições gerais e transitórias**

.....

Cláusula 76.<sup>a</sup>

**Retroatividade**

O presente CCT produz efeitos a partir de 1 de Junho a 31 de Dezembro de 2015.

Cláusula 77.<sup>a</sup>

**Garantia de manutenção de regalias**

.....

Cláusula 78.<sup>a</sup>

**Pequeníssimas empresas**

As empresas classificadas pela convenção que ora se altera como «pequeníssimas empresas» atribuirão aos seus trabalhadores um subsídio de refeição diário de 3,70 €.

ANEXO I

**Categorias profissionais e definição de Funções**

.....

.....

.....

*Ajudante de fritadeira* - É o trabalhador que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita e colabora, por um período máximo de dois anos, para o exercício da profissão de operador de fritadeira.

*Ajudante de máquinas de empacotar* - É o trabalhador que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita e colabora, por um período máximo de dois anos, para o exercício da profissão de operador de máquinas de empacotar.

*Estagiário de técnico de manutenção* - É o trabalhador que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita, por um período máximo de dois anos, para o exercício da profissão de técnico de manutenção.

*Técnico de manutenção* - Estabelece os planos e métodos de lubrificação/manutenção e zela pelo seu cumprimento.

to: diagnostica as avarias de acordo com as diferentes bases tecnológicas, nomeadamente, elétrica, eletrónica mecânica, hidráulica e pneumática; orienta o trabalho desenvolvido na sua unidade, podendo reparar pu participar nas reparações; testa ou participa no ensaio do equipamento ou de algum dos seus componentes; colabora na instalação dos equipamentos e/ou dos componentes; regula e/ou ajusta, quando necessário, o equipamento em função das necessidades da produção, vigia e controla as «performances» do equipamento, nomeadamente a potencia, corrosão, desgaste, vida útil; dá ou providencia, aos vários sectores da empresa, apoio técnico às máquinas e equipamentos instalados; colabora na gestão de “stocks” e aprovisionamento referente à sua unidade; estabelece os planos de lubrificação, manutenção e zela pelo seu cumprimento, bem como das normas de higiene e segurança no trabalho em vigor.

.....  
 .....  
 .....

**ANEXO II**

**Retribuições mínimas mensais**

**Tabela salarial**

Níveis	Categorias profissionais	Retribuição mínima mensal
		De 1 de Junho a 31 de Dezembro de 2015
0	Diretor de serviços/divisão	1 114,00 €
1	Chefe de serviços/departamento	1 012,00 €
2	Chefe de vendas Encarregado fabril Encarregado de laboratório Encarregado de manutenção	848,00 €
3	Ajudante de encarregado fabril Encarregado fabril Chefe de secção Encarregado de armazém Guarda-livros Tesoureiro	764,00 €
4	Chefe de equipa (eletricista, metalúrgico, produção, vendas e outros) Escriturário principal Fogoeiro principal Secretário de direção	668,00 €

5	Analista Caixa Escriturário de 1. <sup>a</sup> Fiel de armazém Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> Inspetor de vendas Motorista de pesados Motorista vendedor-distribuidor Oficial electricista Operador de máquinas de contabilidade de 1. <sup>a</sup> Operador mecanográfico de 1. <sup>a</sup> Pedreiro de 1. <sup>a</sup> Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> Técnico de manutenção Vendedor	628,00 €
6	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte Motorista de ligeiros Operador de estação elevatória - águas e esgotos Operador de fritadeira Operador de instalações de tratamento de Água Operador de máquinas de empacotar Operador de máquinas de pinhão e outros frutos secos Torrador de frutos secos	580,00 €
7	Cobrador Escriturário de 2. <sup>a</sup> Estagiário de técnico de manutenção Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> Operador de máquinas de contabilidade de 2. <sup>a</sup> Operador mecanográfico de 2. <sup>a</sup> Pedreiro de 2. <sup>a</sup> Pré-oficial electricista do 2.º ano Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup>	570,00 €
8	Ajudante de motorista Ajudante de motorista vendedor-distribuidor Auxiliar de armazém Demonstrador/Repositor Escriturário de 3. <sup>a</sup> Fogoeiro de 3. <sup>a</sup> Pedreiro de 3. <sup>a</sup> Pré-oficial electricista do 1.º ano Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> Telefonista	529,00 €
9	Ajudante de electricista do 2.º ano Ajudante de operador de fritadeira Ajudante de operador de máquinas de empacotar Auxiliar de laboratório Estagiário do 2.º ano Guarda Porteiro Praticante do 2.º ano Servente	515,00 €

10	Contínuo Embalador Escolhedor	510,00 €
11	Ajudante de electricista do 1.º ano Aprendiz Estagiário do 1.º ano Paquete Praticante do 1.º ano	505,00 €

Lisboa, 10 de Julho de 2015.

Pela Associação nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA):

*Estevão Miguel de Sousa Anjos Martins*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA:

*Joaquim Manuel Freire Venâncio*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 29 de julho de 2015, a fl. 177 do livro n.º 11, com o n.º 97/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

**Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, URCL e outra e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA - Alteração salarial e outras**

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2013 e n.º 29, de 8 de Agosto de 2014.

CAPÍTULO I

**Área, âmbito e vigência**

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo colectivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se em todo o território nacional, obriga, por um lado, a LACTICOOP - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL, a Lacticoop SGPS - Unipessoal, L.da e por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas e representados pelo Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA.

2- A presente convenção aplica-se aos sectores de comér-

cio por grosso de leite, bovinicultura, serviços de apoio ao agricultor e manutenção e reparação de equipamentos e veículos.

3- A presente convenção abrange 2 empresas, num total de 130 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

**Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente ACT entra em vigor nos termos da lei.

2- O prazo de vigência deste acordo é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte.

3- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, produzindo efeitos em 1 de Janeiro de cada ano.

4- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

5- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

6- As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar a partir do prazo fixado no número anterior.

7- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

8- Enquanto esta convenção não for alterada ou substituída no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes dos números 2 e 3.

CAPÍTULO II

**Admissão, classificação e carreira profissional**

.....

CAPÍTULO III

**Direitos, deveres e garantias das partes**

.....

CAPÍTULO IV

**Prestação do trabalho**

Cláusula 14.ª

**Horário de trabalho - Definição e fixação**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**Tipos de horário**

- .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**Período normal de trabalho**

1- Sem prejuízo de horários de trabalho de menor duração já praticados, o período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este ACT será de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, podendo, todavia, os trabalhadores do comércio trabalhar até às 13h00 de sábado, se para tal derem o seu acordo expresso por escrito.

§ único. A título experimental e até 30 de Junho de 2016, os trabalhadores do comércio poderão trabalhar até às 19h00 de sábado, se para tal derem o seu acordo expresso por escrito, mas nunca pondo em causa o estabelecido no número 1 da cláusula 16.<sup>a</sup> e nas cláusulas 20.<sup>a</sup> e 37.<sup>a</sup> do presente ACT.

2- A duração do trabalho normal diário não poderá exceder oito horas.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 15.<sup>a</sup>, o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

4- Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efectivo.

5- Só poderão prestar trabalho no regime de horário especial os trabalhadores afectos à recepção, transporte, concentração, classificação do leite recolhido, vulgarização, colheita de amostras, inseminação artificial e distribuição de mercadorias e produtos.

6- A todos os trabalhadores são garantidas semanalmente as horas de trabalho correspondentes à duração máxima de trabalho normal em cada semana.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**Trabalho por turnos**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....
- 6- .....

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar**

- 1- .....

- 2- .....
- a) .....
- b) .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....
- 6- .....
- 7- .....
- 8- .....
- 9- .....

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Limite do trabalho suplementar**

- .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Trabalho nocturno**

.....

**CAPÍTULO V**

**Retribuição de trabalho**

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Definição e âmbito**

- 1- .....
- 2- .....

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Local, forma e data do pagamento da retribuição**

- 1- .....
- 2- .....

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

1- Às remunerações mínimas fixadas pela tabela salarial constante do presente ACT para os trabalhadores em regime de tempo completo será acrescida uma diuturnidade de 3 % sobre a remuneração prevista para o nível VII da tabela salarial, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2- O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissão ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório.

3- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário de trabalho completo, nos termos do disposto no número 1.

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

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....
- 6- .....
- 7- .....

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Subsídio de turno**

- 1- .....
- 2- .....
- a) .....
- b) .....
- 3- .....

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Remuneração do trabalho suplementar**

- 1- .....
- a) .....
- b) .....
- 2- .....
- a) .....
- b) .....
- 3- .....

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Prestação de trabalho em dias de descanso semanal complementar e feriado**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Abono para falhas**

1- O trabalhador que, independentemente da sua classificação profissional, exerça também regularmente funções de pagamento ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 3 % sobre a remuneração fixada para o nível VII da tabela salarial, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2- Sempre que o trabalhador referido no número anterior seja substituído nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Retribuição especial por trabalho nocturno**

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

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Isenção de horário de trabalho**

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

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Antiguidade**

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

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Subsídio de alimentação**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 4,10 € por cada dia de trabalho.

2- O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar ao trabalho durante mais de uma hora.

3- Não implicam, porém, perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas, sem perda de retribuição, até ao limite de meio período de trabalho diário.

4- Não se aplica o disposto no número 1 aos trabalhadores que usufruam ou possa vir a usufruir, no que respeita às refeições, de condições mais favoráveis.

5- Não se aplicará, também, o disposto no número 1 nos dias e em relação aos trabalhadores aos quais o empregador assegure a refeição do almoço em espécie.

6- O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Substituições temporárias**

- 1- .....
- 2- .....

**CAPÍTULO VI**

**Transferência e deslocações em serviço**

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Deslocações e transferências - Princípio geral**

- 1- .....

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

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**Local de trabalho habitual**

.....

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**Deslocações em serviço**

1- Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora do local habitual.

2- O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado de todas as despesas impostas pela deslocação nos termos e nos limites previstos neste ACT.

3- Nas deslocações em serviço, o trabalhador terá direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte, salvo se o empregador lho proporcionar;

b) Ao pagamento das despesas com alojamento e refeições que ocorram durante o período de trabalho e que o trabalhador esteja impossibilitado de tomar no local habitual nos seguintes períodos:

– Pequeno-almoço - se tiver iniciado o serviço até às 7 horas, inclusive;

– Almoço - das 11 horas e 30 minutos às 14 horas;

– Jantar - das 19 horas às 21 horas e 30 minutos;

– Ceia - das 24 às 2 horas.

4- O pagamento das refeições referidas no número anterior será feito de acordo com os seguintes valores:

– Pequeno-almoço - 3,35 €;

– Almoço ou jantar - 11,90 €;

– Ceia - 3,35 €.

5- Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.

6- Nos locais onde existam cantinas, o trabalhador não terá direito ao pagamento dos valores estabelecidos no número 4 desta cláusula, sendo-lhe fornecida nessa cantina, gratuitamente, uma refeição completa.

7- No caso de o trabalhador usar transporte próprio, terá direito ao pagamento de cada quilómetro percorrido, de acordo com o valor fixado anualmente para os funcionários públicos, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.

8- Os trabalhadores que efectuem deslocações ao estrangeiro serão reembolsados, contra apresentação de documento comprovativo, de todas as despesas efectuadas, nomeadamente alojamento, alimentação e representação.

9- Ao trabalhador deslocado em serviço, em caso de acidente pessoal ou de trabalho, o empregador pagará as seguintes indemnizações:

a) 36 meses de retribuição efetiva em caso de morte ou de incapacidade total e permanente;

b) 24 meses de retribuição efectiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 50 % e 75 %;

c) 12 meses de retribuição efectiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 25 % e 49 %.

CAPÍTULO VII

**Suspensão da prestação do trabalho**

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**Descanso semanal**

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

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**Feridos**

- 1- .....
- a) .....
- b) .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Férias**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**Duração do período de férias**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- a) .....
- b) .....
- 4- .....
- 5- .....
- 6- .....
- 7- .....
- 8- .....

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Marcação do período de férias**

- 1- .....

- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....
- 6- .....
- 7- .....
- 8- .....
- 9- .....
- 10- .....
- a) .....
- b) .....
- 11- .....

**Cláusula 42.<sup>a</sup>**

**Retribuição durante as férias**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- a) .....
- b) .....
- 4- .....
- 5- .....

**Cláusula 43.<sup>a</sup>**

**Definição de falta**

- 1- .....
- 2- .....

**Cláusula 44.<sup>a</sup>**

**Tipos de faltas**

- 1- .....
- 2- .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....
- h) .....
- i) .....
- j) .....
- k) .....
- 3- .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- 4- .....
- 5- .....

**Cláusula 45.<sup>a</sup>**

**Comunicação e prova de falta**

- 1- .....
- 2- .....

- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....
- 6- .....

**Cláusula 46.<sup>a</sup>**

**Efeitos das faltas - Comunicação e prova de falta**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....

**Cláusula 47.<sup>a</sup>**

**Licença sem retribuição - Comunicação e prova de falta**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....

**Cláusula 48.<sup>a</sup>**

**Impedimento prolongado**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....

**Cláusula 49.<sup>a</sup>**

**Cessação do impedimento prolongado**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....

**CAPÍTULO VIII**

**Cessação do contrato de trabalho**

.....

**CAPÍTULO IX**

**Condições particulares de trabalho**

.....

**CAPÍTULO X**

**Atividade sindical na empresa**

.....

**CAPÍTULO XI**

**Segurança, higiene e saúde no trabalho**

.....

CAPÍTULO XII

**Comissão paritária**

CAPÍTULO XIII

**Sistema de mediação laboral**

CAPÍTULO XIV

**Direito à informação e consulta**

CAPÍTULO XV

**Disposições finais**

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**Prémio de antiguidade**

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

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**Garantia de manutenção de regalias**

1- As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente ACT relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis, que ficam integralmente revogados.

2- Da aplicação do presente ACT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pelo empregador.

ANEXO I

**Definição de funções**

ANEXO II

**Condições específicas**

**A) Trabalhadores de escritório, comércio e armazém**

**B) Profissionais de engenharia**

**C) Trabalhadores de lacticínios**

**D) Trabalhadores rodoviários e de garagens**

**E) Trabalhadores electricistas**

**F) Trabalhadores metalúrgicos**

**G) Trabalhadores fogueiros**

**H) Trabalhadores da construção civil**

**I) Trabalhadores de hotelaria**

ANEXO III

**Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas mensais**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2015
I	Director-geral	1 349,50 €
II	Director de departamento Director fabril	1 217,50 €
III	Assessor técnico do grau III Chefe de serviços	1 062,00 €
IV	Assessor técnico do grau II Chefe de laboratório Profissional de engenharia do grau IV Técnico de fabrico	957,00 €
V	Assessor técnico de grau I Assistente comercial Chefe de centro de informática Profissional de engenharia do grau III Técnico de manutenção	834,50 €

VI	Ajudante chefe de laboratório Chefe de secção Monitor Profissional de engenharia do grau II Programador	747,50 €
VII	Assistente administrativo principal Encarregado de armazém Inseminador Operador de informática Profissional de engenharia do grau I Secretário(a) Técnico de higiene e segurança industrial	712,50 €
VIII	Ajudante de encarregado de armazém Analista principal Assistente administrativo de 1.ª Caixa Encarregado electricista Encarregado de fogueiro Encarregado metalúrgico Encarregado de posto de concentração Encarregado de transportes Encarregado de vulgarizadores Fiel de armazém Vendedor	668,50 €
IX	Afinador de máquinas de 1.ª Analista de 1.ª Assistente administrativo de 2.ª Bate-chapas de 1.ª Cobrador Encarregado de secção Fogoeiro de 1.ª Mecânico auto de 1.ª Mecânico de frio de 1.ª Motorista de pesados Oficial electricista de mais de três anos Serralheiro mecânico de 1.ª	634,50 €
X	Ajudante encarregado de secção Contrastador de 1.ª Cozinheiro de 1.ª Demonstrador(a) Encarregado de colhedor de amostras Operário especializado Recepcionista Vulgarizador de 1.ª	614,50 €
XI	Afinador de máquinas de 2.ª Analista de 2.ª Analista auxiliar Assistente administrativo de 3.ª Bate-chapas de 2.ª Contrastador de 2.ª Cozinheiro de 2.ª Distribuidor Fogoeiro de 2.ª Mecânico auto de 2.ª Mecânico de frio de 2.ª Motorista de ligeiros Oficial electricista até 3 anos Operário de laboração de 1.ª Repositor(a) Serralheiro mecânico de 2.ª Telefonista Vulgarizador de 2.ª	600,00 €

XII	Afinador de máquinas de 3.ª Ajudante de motorista Analista de 3.ª Bate-chapas de 3.ª Carpinteiro Condutor de máquinas elevatórias de transporte Conferente Cozinheiro de 3.ª Entregador de ferramentas/matérias/ produtos Lubrificador Mecânico auto de 3.ª Mecânico de frio de 3.ª Operário de laboração de 2.ª Pedreiro Serralheiro mecânico de 3.ª	573,00 €
XIII	Colhedor de amostras Contrastador de 3.ª Lavador Operário de laboração de 3.ª Operário de laboratório Vulgarizador de 3.ª	556,00 €
XIV	Contínuo Operador de tratamento de texto do 2.º ano Pré-oficial electricista do 2.º ano Servente de armazém	542,50 €
XV	Auxiliar de laboração Pré-oficial electricista do 1.º ano	526,00 €
XVI	Ajudante de electricista do 2.º ano Guarda Operário não diferenciado Porteiro Praticante metalúrgico do 2.º ano Servente da construção civil Servente de limpeza	512,50 €
XVII	Ajudante electricista do 1.º ano Estagiário Operador de tratamento de texto do 1.º ano Praticante metalúrgico do 1.º ano Tratador de vacaria	512,50 €
XVIII	Encarregado de local de recolha	4,10/hora

Lisboa, 5 de Junho de 2015.

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

*Dr.ª Daniela Peres Martins Brandão*, na qualidade de mandatária.

*Eng.º Mário Alberto Rodrigues Nogueira*, na qualidade de mandatário.

Pela LACTICOOP - SGPS, Unipessoal, L.ª:

*Dr.ª Daniela Peres Martins Brandão*, na qualidade de mandatária.

*Eng.º Mário Alberto Rodrigues Nogueira*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA:

*Joaquim Venâncio*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 27 de julho de 2015, a fl. 176 do livro n.º 11, com o n.º 93/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

**Acordo coletivo entre a BRISA - Auto-Estradas de Portugal, SA e outras e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outros - Alteração salarial e outras**

CAPITULO I

**Área, âmbito e vigência**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Área e âmbito**

(...)

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, estão abrangidos pelo presente ACT 1831 trabalhadores e 8 empregadores.

(...)

4- (...), com exceção, nas empresas de exploração e gestão de áreas de serviço, da actividade de restauração.

(...)

5- O presente texto do ACT revê e altera o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2002, com as alterações introduzidas em 2003 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2003), em 2004 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2004), em 2005 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 2005), em 2006 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 2006), em 2007 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2007), em 2008 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2008), em 2009 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 2009), em 2010 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2010), em 2011 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2011), em 2012 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2012), em 2013 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de Julho de 2013) e em 2014 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2014).

(...)

CAPÍTULO V

**Prestação de trabalho**

(...)

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar**

(...)

12-(...)

Nos centros operacionais (CO) pode, em substituição do regime atrás previsto, e de acordo com a vontade expressa da maioria dos trabalhadores, ser estabelecido o valor fixo de 3,50 € por cada chamada.

(...)

CAPÍTULO IX

**Retribuição do trabalho**

(...)

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

(...)

2- As diuturnidades vencidas a partir de 1 de Janeiro de 1989 terão o valor fixo de 36,98 €.

(...)

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Subsídio de turno**

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

a) Três ou quatro turnos com duas folgas variáveis - 192,60 €;

b) Três turnos com uma folga fixa e outra variável - 161,20 €;

c) Três turnos com duas folgas fixas - 140,11 €;

d) Dois turnos com duas folgas variáveis - 124,20 €;

e) Dois turnos com uma folga fixa e outra variável - 105,17 € ;

f) Dois turnos com duas folgas fixas - 96,71 €.

(...)

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**Prestações relativas a trabalho normal em dia feriado**

1- O trabalhador tem direito à retribuição correspondente a feriado, sem que o empregador a possa compensar com trabalho suplementar.

2- O trabalhador que presta trabalho normal em dia feriado, em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia, tem direito a acréscimo de remuneração de 75 % ou descanso compensatório de igual duração ao trabalho prestado, sendo a escolha de acordo com a legislação em vigor.

A cláusula 67.<sup>a</sup> corresponde à antiga cláusula 66.<sup>a</sup> e assim sucessivamente.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Abono para falhas**

- 1- (...)  
a) 1,76 € (...);  
b) 1,04 € (...).

**CAPÍTULO X**

**Regalias sociais**

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**Subsídio especial a trabalhadores com filhos deficientes**

- 1- (...):  
a) 44,89 € (...);  
b) 61,21 € (...);  
c) 71,41 € (...).  
(...)

Cláusula 76.<sup>a</sup>

**Refeitórios e subsídio de alimentação**

- 1- (...) 9,72 € (...).  
(...)

**CAPÍTULO XV**

**Disposições finais e transitórias**

(...)

Cláusula 87.<sup>a</sup>

**Vales de refeição e subsídios para compensação de encargos familiares**

1- Em substituição da prestação pecuniária, a título de subsídio de alimentação, prevista na cláusula 76.<sup>a</sup>, o trabalhador pode optar por receber esse subsídio em vales de refeição, nos mesmos termos e valor estabelecidos naquela cláusula.

2- Efectuada a opção referida no número anterior, esta é irreversível no decurso da vigência da presente cláusula, salvo acordo em contrário.

3- A opção pelos vales de refeição e a posterior reversão para a respectiva prestação pecuniária não importam qualquer custo para o trabalhador.

4- O empregador deve pagar ao trabalhador um subsídio para compensação de encargos familiares, através de vales sociais destinados ao pagamento de creches, jardins-de-infância e lactários, no valor mensal de 17,00 € por cada dependente com idade inferior a sete anos.

5- O empregador deve pagar ao trabalhador uma, única, prestação pecuniária por cada dependente com idade igual ou superior a sete anos e inferior a dezoito anos, para compensação de encargos familiares com as respectivas despesas de educação, no valor de 110,00 € para os dependentes que estejam a iniciar no ano lectivo de 2015/2016 a frequência

do 1.º ao 4.º ano de escolaridade e no valor de 160,00 € para os dependentes que estejam a iniciar nesse mesmo ano lectivo a frequência do 5.º ao 12.º ano de escolaridade - sendo que o montante da respectiva prestação é reduzido na proporção de 1/12 por cada mês, desde o início de 2015, que o trabalhador tenha auferido o subsídio de alimentação através de prestação pecuniária e não em vales de refeição.

6- A prestação referida no número anterior vence-se aquando do vencimento da retribuição relativa ao mês de Agosto.

7- Os subsídios referidos nos números quatro e cinco só são devidos caso o trabalhador tenha efectuado a opção referida no número um e enquanto se mantiver o pagamento do subsídio de alimentação em vales de refeição e caso o trabalhador comprove, cumulativamente e através de prova por documento idóneo:

a) A respectiva relação de filiação ou adopção;

b) A sua obrigação de prestar alimentos ao menor, sem excluir os encargos com o pagamento de creche, jardim-de-infância ou lactário ou, se este tiver idade igual ou superior a sete anos, com o pagamento de despesas de educação, no caso de aquele não ter a sua residência no domicílio do trabalhador, integrando o seu agregado familiar ou no caso em que se tenha verificado a regulação das responsabilidades parentais, por acordo ou decisão judicial;

c) Encontrar-se o menor ao cuidado de creche, jardim-de-infância ou lactário, cujo encargo mensal seja igual ou superior ao valor mensal do respectivo subsídio.

8- Caso os encargos referidos na alínea c) do número anterior sejam inferiores ao valor do respectivo subsídio, este é reduzido ao valor daqueles.

9- Para efeitos dos subsídios referidos nos números quatro e cinco, considera-se dependente o filho ou o menor adoptado pelo trabalhador, que esteja a cargo deste.

10- A opção referida no número um, bem como a pretensão de auferir algum dos subsídios referidos nos números quatro e cinco devem ser manifestadas pelo trabalhador, através de declaração escrita, na qual deve declarar ainda, sendo esse o caso, que o menor tem a sua residência no domicílio do declarante, integrando o seu agregado familiar e que não se procedeu à regulação das responsabilidades parentais por acordo ou decisão judicial.

11- O empregador pode estabelecer normas práticas visando regular o procedimento relativo à atribuição e subsistência dos títulos de refeição e dos referidos subsídios, bem como à utilização dos respectivos vales.

12- Os vales de refeição e os subsídios referidos nos números quatro e cinco não se integram no âmbito da retribuição.

13- O disposto na presente cláusula produz efeitos a partir do início de 2015.

14- A presente cláusula tem um período de vigência limitado, caducando automaticamente no final do último dia de 2015, extinguindo-se, nessa data e sem ser devida qualquer atribuição patrimonial substitutiva, qualquer obrigação dela decorrente, relativa ao pagamento do subsídio de alimenta-

ção através de vales de refeição e relativa ao pagamento de ambos e qualquer um dos subsídios nela referidos, mesmo relativamente aos trabalhadores que se encontrem a receber aqueles vales ou a auferir estes subsídios.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Inspecção automóvel

1- O empregador suporta o custo de uma inspecção periódica obrigatória ao veículo automóvel ligeiro de passageiros do qual o trabalhador ou seu cônjuge seja proprietário, adquirente com reserva de propriedade ou locatário financeiro e desde que tal inspecção seja efectuada no decurso da presente cláusula num dos respectivos centros da sociedade «Controlauto, Controlo Técnico Automóvel, SA», ou de outra sociedade cuja totalidade do capital social esteja na titularidade daquela.

2- A pretensão de auferir o benefício referido no número anterior deve ser manifestada pelo trabalhador, através de declaração escrita, devendo ser junta a esta uma cópia dos documentos que comprovem a titularidade do direito sobre o veículo e, sendo o caso, a relação matrimonial.

3- O empregador pode estabelecer normas visando regular o procedimento relativo à atribuição desse mesmo benefício.

4- O benefício referido no número um não se integra no âmbito da retribuição.

5- O disposto na presente cláusula produz efeitos apenas para futuro e a partir da data da sua publicação oficial.

6- A presente cláusula tem um período de vigência limitado, caducando automaticamente no final do último dia de 2015, extinguindo-se, nessa data e sem ser devida qualquer atribuição patrimonial substitutiva, qualquer obrigação dela decorrente, relativa ao benefício nela referido, mesmo relativamente aos trabalhadores que tenham auferido tal benefício.

## ANEXO I

### Descrição de funções

#### Profissionais de armazém

(...)

Estagiário: (...) 1297,00 euros.

<b>Tabela salarial 2015</b>					
<b>Profissionais de armazém</b>					
	Escalões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Fiel de armazém	851,00 €	912,00 €	998,00 €	1 058,00 €	1 104,00 €
<b>Profissionais de construção civil</b>					
	Escalões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Téc. esp. expropriações	1 646,00 €	1 714,00 €	1 810,00 €		
Enc. laboratório	1 646,00 €	1 714,00 €	1 810,00 €		
Enc. geral obra civil	1 448,00 €	1 592,00 €	1 646,00 €	1 714,00 €	1 810,00 €
Téc. sinal. rodoviária	1 351,00 €	1 448,00 €	1 592,00 €	1 646,00 €	1 714,00 €
Téc. cons. man. rev. veg.	1 351,00 €	1 448,00 €	1 592,00 €		
Enc. fiscal obras	1 211,00 €	1 351,00 €	1 448,00 €	1 646,00 €	1 810,00 €
Téc. de expropriações	1 211,00 €	1 270,00 €	1 448,00 €	1 592,00 €	
Téc. laboratório	1 156,00 €	1 211,00 €	1 351,00 €	1 448,00 €	1 646,00 €
Of. de obra civil	912,00 €	961,00 €	998,00 €	1 080,00 €	1 156,00 €
Op. laboratório	843,00 €	912,00 €	961,00 €	1 033,00 €	1 104,00 €
Aux. téc. expropriações	771,00 €	843,00 €	912,00 €	998,00 €	1 104,00 €
Aj. op. laboratório	681,00 €	713,00 €	801,00 €		
Ajudante of. o. civil	585,00 €	713,00 €	783,00 €	843,00 €	
Guarda	542,00 €	560,00 €	585,00 €		

<b>Desenhadores</b>					
	Escalões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Desenhador project.	1 351,00 €	1 448,00 €	1 592,00 €	1 646,00 €	1 714,00 €
Medidor orçamentista	1 156,00 €	1 211,00 €	1 351,00 €	1 448,00 €	1 592,00 €
Desenhador estudos	998,00 €	1 104,00 €	1 156,00 €	1 211,00 €	
Desenhador execução	771,00 €	801,00 €	851,00 €	912,00 €	
Arquivista técnico	713,00 €	754,00 €	801,00 €		
<b>Electricistas/electrónicos</b>					
	Escalões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Téc. electricidade	1 448,00 €	1 592,00 €	1 646,00 €	1 714,00 €	1 810,00 €
Téc. electrónica	1 448,00 €	1 592,00 €	1 646,00 €	1 714,00 €	1 810,00 €
Enc. fiscal electr.	1 211,00 €	1 351,00 €	1 448,00 €	1 646,00 €	1 810,00 €
Oficial electricista	912,00 €	961,00 €	998,00 €	1 080,00 €	1 156,00 €
Oficial electrónica	912,00 €	961,00 €	998,00 €	1 080,00 €	1 156,00 €
<b>Auxiliares de escritório</b>					
	Escalões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Emp. serv. externos	771,00 €	801,00 €	843,00 €	881,00 €	
Operad. reprográfico	771,00 €	801,00 €	843,00 €		
Telefonista	771,00 €	801,00 €	843,00 €		
Contínuo	681,00 €	713,00 €	754,00 €	801,00 €	
Empregado de limpeza	542,00 €	585,00 €	681,00 €	713,00 €	
<b>Profissionais de escritório</b>					
	Escalões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Téc. adm. especialista	1 646,00 €	1 714,00 €	1 810,00 €		
Téc. pub. marketing	1 646,00 €	1 714,00 €	1 810,00 €		
Téc. administrativo	1 211,00 €	1 270,00 €	1 448,00 €	1 609,00 €	
Secretário	1 156,00 €	1 211,00 €	1 270,00 €	1 448,00 €	1 546,00 €
Recepcionista	1 080,00 €	1 156,00 €	1 211,00 €	1 270,00 €	
Caixa	998,00 €	1 104,00 €	1 156,00 €	1 211,00 €	
Escriturário	771,00 €	843,00 €	912,00 €	998,00 €	1 104,00 €
<b>Portagens</b>					
	Escalões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Encarreg. portagens	1 448,00 €	1 592,00 €	1 646,00 €	1 714,00 €	1 810,00 €
Op. prin. p. portagem	998,00 €	1 104,00 €	1 156,00 €	1 211,00 €	1 270,00 €
Op. p. portagem	681,00 €	754,00 €	801,00 €	872,00 €	961,00 €

Quadros superiores					
Categoria profissional	Escalões				
	A	B	C	D	E
Nível I	3 336,00 €	3 444,00 €	3 788,00 €	4 022,00 €	
Nível II	2 652,00 €	2 789,00 €	2 924,00 €	3.063,00 €	
Nível III	2 274,00 €	2 376,00 €	2 479,00 €	2 580,00 €	
Nível IV	1 898,00 €	1 997,00 €	2 104,00 €	2 206,00 €	
Nível V	1 621,00 €	1 691,00 €	1 742,00 €	1 793,00 €	
Estagiário	1 297,00 €				
Rodoviários					
Categoria profissional	Escalões				
	A	B	C	D	E
Motorista	801,00 €	851,00 €	961,00 €	998,00 €	
Topografia					
Categoria profissional	Escalões				
	A	B	C	D	E
Topógrafo	1 351,00 €	1 448,00 €	1 592,00 €	1 714,00 €	1 810,00 €
Aux. topografia	771,00 €	801,00 €	851,00 €	881,00 €	
Porta miras	681,00 €	713,00 €	771,00 €		
Assistência a utentes					
Categoria profissional	Escalões				
	A	B	C	D	E
Enc. ass. utentes	1 448,00 €	1 592,00 €	1 646,00 €	1 714,00 €	1 810,00 €
Enc. turno do CCO	1 394,00 €	1 448,00 €	1 518,00 €	1 592,00 €	1 667,00 €
Op. cent. comunicações	998,00 €	1 104,00 €	1 156,00 €	1 211,00 €	1 270,00 €
Oficial mecânica	912,00 €	961,00 €	998,00 €	1 080,00 €	1 156,00 €
Op. patrulhamento	783,00 €	843,00 €	881,00 €	912,00 €	

Lisboa, 17 de Junho de 2015.

Pela BRISA, Auto-Estradas de Portugal, SA:

*João Pedro Stilwell Rocha e Melo*, administrador.  
*António José Lopes Nunes de Sousa*, administrador.

Pela Via Verde de Portugal, SA:

*António José Lopes Nunes de Sousa*, administrador.  
*Pedro Villas Wintermantel Mourisca*, administrador.

Pela BRISA O&M, SA:

*António José Lopes Nunes de Sousa*, administrador.  
*Valdemar Jorge Martins Mendes*, administrador.

Pela BRISA, Inovação e Tecnologia, SA:

*Daniel Alexandre Miguel Amaral*, administrador.  
*Jorge Manuel Conceição Sales Gomes*, administrador.

Pela BRISA, Conservação de Infra-estruturas, SA:

*António José Lopes Nunes de Sousa*, administrador.  
*Valdemar Jorge Martins Mendes*, administrador.

Pela BRISA, Engenharia e Gestão, SA:

*António José Lopes Nunes de Sousa*, administrador.  
*Pedro José Lacerda M. Fernandes Carvalho*, administrador.

Pela BRISA, Concessão Rodoviária, SA:

*João Pedro Stilwell Rocha e Melo*, administrador.  
*Manuel Eduardo Henriques de Andrade Lamego*, administrador.

Pela BRISAL, Auto-Estradas do Litoral, SA:

*Daniel Alexandre Miguel Amaral*, administrador.  
*João Adolfo de Brito Portela*, administrador.

Pelo Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP:

*Joaquim Martins*, secretário-geral.  
*Acácio Dias Correia*, secretário-nacional.

Pela FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços:

*Luís Manuel Belmonte Azinheira*, secretário-geral, na qualidade de mandatário.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

*João Carlos Vargas Mariani*, na qualidade de mandatário.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*João Carlos Vargas Mariani*, na qualidade de mandatário.

Pela FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

*João Carlos Vargas Mariani*, na qualidade de mandatário.

Pelo SQTD - Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho:

*João Carlos Vargas Mariani*, na qualidade de mandatário.

### Declaração

A FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, por si e em representação do SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços com os poderes bastantes para a representar na assinatura do texto final deste ACT.

A FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, representa os seguintes sindicatos filiados:

- CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho.
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas.
- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas.
- Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

A FECTRANS - Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações, representa os seguintes sindicatos:

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.
- STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte.
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário.
- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.
- OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante.
- STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.
- STRAMM - Sindicatos dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira.
- SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta.
- SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

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

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas.
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte.
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro.
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro.
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul.
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal.
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo.
- SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Depositado em 24 de julho de 2015, a fl. 176 do livro n.º 11, com o n.º 92/2015, 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 o BNP Paribas - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas - SBSI**

### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito**

##### **SECÇÃO I**

##### **Área, âmbito e vigência**

###### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

###### **Âmbito geográfico**

O presente acordo de empresa, adiante designado por acordo, aplica-se na área de intervenção geográfica de cada sindicato.

###### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

###### **Âmbito pessoal**

1- O acordo obriga, por um lado, o BNP Paribas - Sucursal em Portugal, doravante designada sucursal, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados no sindicato outorgante e total ou maioritariamente afetos ao desenvolvimento e à execução de serviços de suporte à atividade internacional do grupo económico BNP Paribas, que não correspondam a receção de depósitos ou outros fundos reembolsáveis, nem a transações e operações de crédito e de débito respeitantes a entidades com estabelecimento estável em território nacional e registadas contabilisticamente nos livros da mesma sucursal.

2- Os serviços de suporte a que alude o número anterior visam desenvolver atividades que operam a nível mundial, servindo clientes internacionais, em nada se relacionando com a - nem influenciando diretamente na - atividade bancária portuguesa exercida pela sucursal.

3- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo um empregador e cerca de 250 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

###### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

###### **Vigência, denúncia e revisão**

1- O acordo entra em vigor no dia imediato ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O período de vigência do acordo é de dois anos, renovando-se sucessivamente por igual período.

3- A negociação, denúncia e revisão do acordo, em tudo o nele não previsto, seguem os termos previstos na lei.

4- A tabela salarial, bem como as suas revisões e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária deste acordo, com exceção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão eficácia sempre a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

5- Em caso de caducidade do acordo e sem prejuízo do disposto na lei, até à entrada em vigor de outro instrumento de regulamentação coletiva mantêm-se os efeitos já produzidos pela convenção nos contratos de trabalho no que respeita à retribuição mensal efetiva e ao plano complementar de pensões.

### **SECÇÃO II**

#### **Relação entre outorgantes**

##### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

###### **Execução do acordo**

As partes comprometem-se a agir de boa-fé no cumprimento deste acordo.

##### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

###### **Interpretação e integração do acordo**

1- É criada uma comissão com competência para interpretar as disposições deste acordo e integrar as suas lacunas.

2- A comissão é composta por quatro elementos, sendo dois nomeados pelo sindicato signatário e outros dois pela sucursal.

3- Cada parte designa um elemento suplente.

4- Os elementos da comissão podem ser substituídos a todo o tempo.

5- A comissão só pode deliberar desde que esteja presente um elemento nomeado por cada parte, efetivo ou suplente.

6- As deliberações tomadas por maioria e, quanto à integração de lacunas, por unanimidade, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste acordo e são depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas de trabalho.

7- Na votação das deliberações não é permitida a abstenção.

8- A comissão só funciona por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste acordo, devendo a convocatória mencionar o assunto a tratar.

9- Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de dois por cada parte.

10- A comissão deve estar constituída no prazo de trinta dias a contar da data da entrada em vigor do acordo.

11- Na sua primeira sessão a comissão elabora o seu próprio regimento.

##### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

###### **Conflitos relativos às relações individuais de trabalho**

A sucursal e os trabalhadores podem, por acordo e com vista a maior celeridade processual, submeter a arbitragem a resolução das questões emergentes das relações individuais de trabalho, nos termos da lei.

### **CAPÍTULO II**

#### **Admissão e carreira profissional**

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Condições e critérios de admissão

Compete à sucursal contratar os trabalhadores dentro dos limites da lei e do presente acordo.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Enquadramento em categorias profissionais

Os trabalhadores são classificados nas categorias profissionais constantes do anexo I, atentas as funções efetivamente desempenhadas.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Níveis retributivos

Os trabalhadores têm direito a auferir mensalmente retribuição de valor não inferior ao previsto no anexo II para a respetiva categoria profissional.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- À generalidade dos contratos de trabalho por tempo indeterminado aplica-se o período experimental previsto na lei.

2- Aos contratos de trabalho por tempo indeterminado para o exercício de funções de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou de confiança, o período experimental é de cento e oitenta dias.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções de categoria profissional superior à do trabalhador

1- O exercício, por período superior a trinta dias consecutivos, de funções de categoria profissional superior àquela em que o trabalhador se encontra classificado, confere-lhe direito a receber a retribuição correspondente àquela categoria durante todo o período que o referido exercício perdurar.

2- Salvo em casos de substituição, o trabalhador designado para exercer funções de determinada categoria profissional tem direito a ser classificado nesta, após um ano consecutivo de exercício efetivo dessas funções.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

1- O trabalhador deve exercer funções correspondentes à atividade para que foi contratado.

2- O trabalhador pode ser classificado em categoria profissional não prevista no anexo I se as funções a exercer não se integrem em nenhuma delas.

3- A sucursal obriga-se a dar a conhecer ao sindicato outorgante a nova categoria profissional em que classificar o trabalhador, respetivo conteúdo funcional e nível retributivo.

4- Os trabalhadores classificados nas novas categorias profissionais não podem auferir retribuição base inferior à menor das previstas no anexo II.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Determinação da antiguidade

Para todos os efeitos previstos neste acordo, a antiguidade do trabalhador é determinada pela contagem do tempo de serviço prestado, em território nacional ou no estrangeiro, à sucursal ou a qualquer outra entidade integrante do grupo económico BNP Paribas.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Carreira profissional

Por promoção entende-se a passagem de categoria inferior para outra a que corresponda nível retributivo superior.

### CAPÍTULO III

## Direitos, deveres e garantias

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Exercício da atividade sindical

1- Sem prejuízo dos direitos legalmente conferidos, o sindicato pode dispor, globalmente, na sucursal, para desempenho de cargos na mesa da assembleia geral, na direção, no conselho de gerência dos SAMS, nas secções sindicais, nas comissões sindicais e nas secções regionais, de trabalhadores a tempo inteiro, na seguinte proporção relativamente ao número de trabalhadores nele sindicalizados:

- a) Até 50 trabalhadores sindicalizados: 1 trabalhador;
- b) Entre 51 e 500 trabalhadores sindicalizados: 4 trabalhadores;
- c) Entre 501 e 1000 trabalhadores sindicalizados: 6 trabalhadores;
- d) Entre 1001 e 2000 trabalhadores sindicalizados: 8 trabalhadores;
- e) Entre 2001 e 2500 trabalhadores sindicalizados: 9 trabalhadores;
- f) Entre 2501 e 3000 trabalhadores sindicalizados: 11 trabalhadores;
- g) Por cada fração de 1000 para além de 3000: 1 trabalhador.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, é computado o número de trabalhadores sindicalizados no ativo em 31 de Dezembro de cada ano e cuja quotização sindical seja descontada pela sucursal.

3- Por acordo com a sucursal, o sindicato pode solicitar a dispensa de outros trabalhadores a tempo inteiro, assumindo aquele os respetivos encargos.

4- Os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários do sindicato contratante dispõem dos dias necessários para apresentarem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada ato eleitoral, de quinze e de três dias úteis, conforme se trate, respetivamente, de candidatos a órgão central ou de candidatos a órgão regional ou de empresa do sindicato.

5- Para além das situações previstas nos números anteriores, os representantes sindicais podem dispor do tempo estritamente necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias e inadiáveis, por período determinado e mediante solicitação, devidamente fundamentada, das direções sindicais.

6- Os trabalhadores indicados no número 1 têm direito ao recebimento das gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pela sucursal como recompensa ou prémio, que nestes casos são atribuídas pela média paga aos trabalhadores com as mesmas funções.

7- O disposto no número anterior não é aplicável ao trabalhador que, relativamente ao ano civil anterior ao da eleição para os cargos indicados no número 1, não tenha auferido as gratificações ou prestações em causa.

8- Para o exercício da atividade sindical, constituem ainda direitos dos trabalhadores:

a) Dispor para a atividade dos delegados sindicais de local e meios materiais apropriados ao exercício das suas funções;

b) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da sucursal, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas por aquela;

c) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário de trabalho, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste acordo, sempre que seja assegurado o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos;

d) Afixar nas instalações da sucursal e em local apropriado, reservado para o efeito pela mesma, informações do seu interesse;

e) Exigir da sucursal o cumprimento deste acordo e das leis sobre matéria de trabalho e segurança que contemplem situações não previstas naquele ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1- A sucursal desconta na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas por estes devidas ao sindicato em que estejam inscritos e remetê-lo-á ao mesmo sindicato até ao dia dez do mês imediatamente seguinte, acompanhado de mapa discriminativo que permita conferir a exatidão dos valores entregues ou de suporte magnético que contemple igualmente tais valores, conforme acordado com o sindicato respetivo.

2- O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada ao seu sindicato e à sucursal, assim o autorizem.

3- A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo, devendo conter o nome e assinatura do trabalhador, o sindicato em que está inscrito e o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser expressamente revogada.

4- A declaração de autorização, bem como a respetiva revogação, produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua entrega à sucursal.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores e deveres da sucursal

1- Sem prejuízo das garantias dos trabalhadores previstas na lei, é proibido à sucursal:

a) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de violar os direitos individuais ou coletivos consignados neste acordo ou na lei;

b) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste acordo;

c) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 20.<sup>a</sup>

2- Sem prejuízo dos deveres previstos na lei, cabe à sucursal:

a) Prestar ao sindicato, em tempo útil, mas não podendo exceder sessenta dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço, neles inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo;

b) Adotar as melhores práticas para compensar de modo adequado o mérito dos trabalhadores, designadamente por via da implementação de sistema de avaliação de desempenho, de periodicidade em regra anual, podendo resultar benefício patrimonial para o trabalhador.

3- A prestação de informação ao trabalhador pela sucursal pode ser feita através de correio eletrónico profissional do trabalhador, desde que esteja assegurada a confidencialidade e segurança na transmissão e entrega da informação, sem prejuízo da entrega de documento a pedido do trabalhador.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

Para além dos deveres previstos na lei, constituem deveres específicos dos trabalhadores:

a) Quando colocados em funções de direção ou chefia e sempre que lhes for solicitado pela respetiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção;

b) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente acordo.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Proteção especial em caso de morte e invalidez do trabalhador

1- A sucursal obriga-se a segurar os trabalhadores contratados por período indeterminado de tempo pelo risco vida, mediante seguro não contributivo, cujo capital base seguro corresponda à retribuição anual efetiva.

2- O seguro de vida referido no número anterior acresce à proteção legalmente devida por acidente de trabalho e proporciona ao trabalhador, em caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, ou ao beneficiário pelo mesmo indicado, em caso da sua morte, o pagamento de quantia correspondente a:

a) Um ano de retribuição efetiva, se o trabalhador, à data da eventualidade, for solteiro, viúvo, divorciado ou separado

judicialmente de pessoas e bens;

b) Dois anos de retribuição efetiva, se o trabalhador, à data da eventualidade, for casado ou unido de facto, nos termos legalmente reconhecidos;

c) Acréscimo de 25 % de um ano de retribuição efetiva, por cada filho menor de 25 anos do trabalhador.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Transferência do trabalhador para outro local de trabalho**

1- A sucursal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho dentro da mesma localidade ou para qualquer localidade do concelho onde resida.

2- Quando o trabalhador exerça a sua atividade nos concelhos de Coimbra, Lisboa ou Porto, pode ser transferido para concelhos limítrofes do respetivo local de trabalho.

3- Fora dos casos previstos nos números 1 e 2, a sucursal não pode transferir o trabalhador para localidade diferente da do seu local de trabalho, se essa transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, salvo se a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

4- Para os efeitos previstos nos números 2 e 3, a sucursal deve comunicar a transferência com a antecedência mínima de trinta dias.

5- A sucursal deve custear as despesas diretamente impostas pela mudança de residência do trabalhador, salvo quando a transferência for da iniciativa do trabalhador, ou, quando não haja mudança de residência, o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias para e do local de trabalho, implicadas pela transferência para outra localidade, no valor correspondente ao custo dos transportes coletivos.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Cedência ocasional de trabalhadores**

1- A sucursal pode temporariamente ceder e ser cessionária de trabalhadores de empresas do grupo económico BNP Paribas ou de entidades, independentemente da natureza societária, com quem partilhe estruturas organizativas.

2- O acordo de cedência deve revestir forma escrita e conter declaração de concordância do trabalhador, também quanto às respetivas condições, incluindo a duração do tempo de trabalho, bem como a data do seu início e a sua duração.

3- Salvo acordo em contrário, a cedência vigora pelo prazo de cinco anos, renovável por períodos de um ano.

4- Durante a cedência, o trabalhador mantém todos os direitos, regalias e garantias que detinha na empresa cedente, sem prejuízo de auferir, no respetivo período, dos regimes mais favoráveis em vigor na empresa cessionária.

5- A cedência não implica a alteração da entidade patronal do trabalhador cedido, o qual permanece vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

6- Durante a execução do contrato na empresa cessionária, o trabalhador fica sujeito ao regime de prestação de trabalho praticado nesta empresa, nomeadamente no que respeita ao modo, lugar de execução e duração do trabalho.

7- Cessando a cedência, o trabalhador regressa à empresa cedente com a categoria e estatuto retributivo que tinha no início da cedência ou que, entretanto, pela cedente lhe tenham sido atribuídos.

8- A sucursal envia ao sindicato respetivo listagem dos trabalhadores que tenham sido objeto de cedência no mês anterior.

## CAPÍTULO IV

### **Prestação de trabalho**

#### SECÇÃO I

##### **Modo de prestação de trabalho**

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Trabalho a tempo parcial**

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 90 % do efetuado a tempo completo em situação comparável.

2- É estabelecido regime de trabalho a tempo parcial quando o trabalhador o solicite nas situações em que a lei expressamente lhe faculta essa mesma prerrogativa, designadamente no caso de assistência a filhos, enteados, adotados e adotandos, desde que menores de 12 anos ou incapazes e, ainda, quando haja acordo nesse sentido entre o trabalhador e a sucursal.

3- Na admissão em regime de tempo parcial, deve a sucursal dar preferência a pessoa com responsabilidades familiares, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica ou que frequente estabelecimento de ensino.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Contrato de trabalho a termo**

1- O contrato de trabalho a termo resolutivo pode ser celebrado para satisfação de necessidades temporárias da sucursal e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2- Pode, ainda, ser celebrado contrato de trabalho a termo no caso de lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como de início de laboração de estabelecimento.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Processo individual**

1- A cada trabalhador corresponde um só processo individual, donde constam os atos relativos à admissão, categoria profissional, retribuição e funções desempenhadas, comissões de serviço e tarefas especiais realizadas, licenças, repressões registadas e outras sanções mais graves aplicadas e tudo o mais que lhe diga respeito como trabalhador, incluindo títulos académicos e profissionais e méritos a eles inerentes.

2- O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio ou, mediante autorização deste, pelo

seu advogado, ou pelas estruturas representativas dos trabalhadores, dentro dos limites impostos na lei no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

3- O direito de consulta previsto no número anterior vigora mesmo após a cessação do contrato de trabalho.

## SECÇÃO II

### Duração do trabalho

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

Sem prejuízo dos regimes especiais previstos neste acordo, os períodos normais de trabalho diário e semanal são de oito e de quarenta horas, respetivamente.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Adaptabilidade

1- A sucursal pode definir o período normal de trabalho em termos médios, caso em que este não pode exceder dez horas diárias e cinquenta horas semanais.

2- Para os limites previstos no número anterior são contadas todas as horas de trabalho, exceto as de trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3- A sucursal pode aplicar o regime previsto nos dois números anteriores ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica, quando, pelo menos, 60 % dos trabalhadores dessa estrutura sejam abrangidos pelo presente acordo.

4- A duração média do trabalho é apurada por referência a período não superior a doze meses.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Registo de tempos de trabalho

A sucursal deve, nos termos da lei, manter registo dos tempos de trabalho com as horas de início e de termo do tempo de trabalho, que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas por trabalhador, por dia e por semana, em local acessível e que permita a sua consulta imediata.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Intervalo de descanso

1- O período normal de trabalho diário deve ser interrompido por intervalo de uma hora.

2- O trabalhador que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possa interromper o seu trabalho no período de intervalo previsto deve retomar o serviço com igual atraso.

3- Sem prejuízo do disposto no número 1, o trabalhador tem direito a intervalo para descanso de trinta minutos por cada período de cinco horas consecutivas de trabalho, ainda que suplementar.

4- A sucursal pode conceder outros intervalos de descanso durante o dia, que não são descontados no período normal de trabalho, salvo se tiverem sido pedidos pelos trabalhadores.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, podem exercer funções em regime de isenção de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções o justifique.

2- O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a retribuição adicional não inferior a uma hora de trabalho suplementar por dia útil.

3- O regime de isenção de horário de trabalho cessa nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, mediante denúncia de qualquer das partes feita com a antecedência mínima de três meses.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

1- É noturno o trabalho prestado no período legalmente previsto.

2- São motivos atendíveis para a dispensa de trabalho noturno:

- a) Participação na vida sindical;
- b) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- c) Assistência inadiável a ascendentes, dependentes de terceiros;
- d) Assistência a filhos com deficiência ou doença crónica;
- e) Frequência noturna de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
- f) Residência distante do local de trabalho e a impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;
- g) Gravidez e amamentação;
- h) Outros motivos não previstos nas alíneas anteriores que, ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores, se considerem atendíveis.

3- Recusada injustificadamente a dispensa pela sucursal, o trabalhador pode eximir-se a prestar trabalho noturno.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1- Ao trabalho suplementar prestado na sucursal é aplicável o disposto na lei, com as especificidades constantes dos números seguintes.

2- Cada trabalhador não pode prestar mais de:

- a) 200 horas de trabalho suplementar por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário em dia de descanso semanal e nos feriados em que haja lugar a prestação de trabalho suplementar, salvo em caso de força maior.

3- A nível global da sucursal, não pode ser ultrapassado o total anual de trabalho suplementar correspondente a 20 % do limite máximo que seria possível caso todos os trabalhadores atingissem o número de horas previsto na alínea a) do número 2.

4- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou

realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

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

6- Consideram-se motivos atendíveis:

a) Participação na vida sindical;  
b) Assistência inadiável ao agregado familiar;  
c) Assistência inadiável a ascendentes, dependentes de terceiros;

d) Assistência a filhos com deficiência ou doença crónica;  
e) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;

f) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;

g) Outros motivos não previstos nas alíneas anteriores que, ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores, se considerem atendíveis.

7- Recusada injustificadamente a dispensa pela sucursal, o trabalhador pode eximir-se a prestar trabalho suplementar.

8- É proibida a prestação de trabalho suplementar nos intervalos de descanso previstos neste acordo.

9- A sucursal comunica à comissão ou secção sindical ou ao delegado sindical, conforme os casos, a prestação de trabalho suplementar e as razões que o justificam, sempre que para isso seja solicitada.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### **Prestação de trabalho em dia feriado**

1- O trabalhador que preste trabalho normal, no seu horário de trabalho, em dia feriado tem direito a descanso compensatório correspondente a metade do número de horas prestadas e a acréscimo de 50 % do valor da retribuição.

2- O descanso compensatório referido no número anterior vence-se quando perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário.

### **CAPÍTULO V**

#### **Suspensão da prestação de trabalho**

Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### **Descanso semanal**

1- Salvo disposição em contrário, expressamente consignada neste acordo, os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório ao domingo e a um dia de descanso complementar ao sábado.

2- O trabalhador que preste serviço, total ou parcialmente, em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a correspondente dia completo de descanso, a gozar dentro dos três dias úteis imediatos.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### **Dispensa**

1- Cada trabalhador está dispensado do dever de assidui-

dade um dia completo e um meio-dia em cada ano civil, em momentos a acordar com o empregador ou a determinar por este, na falta de acordo.

2- A dispensa prevista no número anterior substitui o gozo de quaisquer feriados facultativos ou outros períodos de dispensa da prestação de trabalho, decorrentes de regulamentação coletiva, contrato de trabalho ou prática do setor ou da empresa.

Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### **Duração do período de férias**

1- O período anual de férias é de vinte e cinco dias úteis.

2- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

3- Os períodos de descanso compensatório e a dispensa prevista na cláusula anterior podem ser gozados cumulativamente com as férias, por opção do trabalhador.

Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### **Férias seguidas ou interpoladas**

As férias devem ser gozadas sem interrupção, salvo acordo entre a sucursal e o trabalhador para o seu gozo interpolado, devendo, neste caso, ser assegurado o gozo seguido de, pelo menos, dez dias úteis de férias.

### **CAPÍTULO VI**

#### **Retribuição e outras prestações pecuniárias**

Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### **Retribuição**

1- Para os efeitos deste acordo, entende-se por:

a) **Retribuição base:** a prestação correspondente à atividade do trabalhador no período normal de trabalho, não podendo ser inferior à retribuição ilíquida prevista no anexo II para cada categoria profissional;

b) **Retribuição mensal efetiva:** a retribuição ilíquida mensal percebida pelo trabalhador.

2- A retribuição mensal efetiva compreende a retribuição base, bem como qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou deste acordo.

3- Não integram a retribuição mensal efetiva as prestações devidas a título de:

a) Trabalho suplementar;

b) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e equivalentes;

c) Subsídios infantil e de estudo;

d) Subsídio de refeição.

4- O valor de todas as prestações pecuniárias estabelecidas neste acordo considera-se ilíquido de impostos e taxas legais.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**Retribuição e subsídio de férias**

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

2- O valor do subsídio de férias é sempre o da maior retribuição mensal efetiva que ocorrer no ano do gozo das férias, acrescida das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho.

3- O subsídio de férias é pago de uma só vez antes do início das férias.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

1- Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês de valor igual à maior retribuição mensal efetiva que ocorrer no ano a que respeitar, acrescida das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho.

2- Nos casos previstos na lei, o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil a que respeita, salvo nos casos de suspensão de prestação de trabalho, por impedimento prolongado ou por licença sem retribuição, se o trabalhador já estiver ao serviço na data do vencimento do subsídio.

3- O subsídio de Natal vence-se no dia 15 de Dezembro, mas é pago, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar**

O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;

b) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Subsídio de refeição**

1- Ao trabalhador é atribuído, por dia de trabalho efetivamente prestado, subsídio de refeição no valor ilíquido de 9,03 € (nove euros e três cêntimos), pago mensalmente.

2- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a subsídio de refeição de valor proporcional ao dos trabalhadores em regime de tempo completo.

3- Não há lugar ao pagamento de subsídio de refeição quando o trabalhador, por motivo de deslocação, não suporte o custo da refeição ou receba ajudas de custo que incluam o pagamento de almoço.

4- As ausências dos trabalhadores quando ao serviço do sindicato ou da comissão de trabalhadores, devidamente comprovadas por estas entidades, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Despesas em deslocações**

1- Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço para fora da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas.

2- As despesas de transporte são compensadas nas condições seguintes:

a) É pago pela sucursal o preço da viagem;

b) Nas viagens por avião é utilizada a classe turística;

c) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador, a sucursal paga-lhe por quilómetro de acordo com a fórmula seguinte, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram eventual responsabilidade civil da sucursal para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado: 0,30 x preço por litro da gasolina sem chumbo de 98 octanas vendida pela distribuidora nacional com maior número de postos de abastecimento e em vigor no último dia do mês imediatamente anterior;

d) Só podem ser efetuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo prévio entre este e a sucursal.

3- As despesas de alojamento são reembolsadas mediante a apresentação do respetivo recibo comprovativo.

4- As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias são cobertas por uma ajuda de custo diária do seguinte valor:

a) Em território português ..... 40 euros;

b) No estrangeiro ..... 90 euros.

5- O disposto no número anterior é aplicável com as seguintes adaptações, no caso de as despesas de alimentação durante a deslocação não serem total ou parcialmente suportadas pelo trabalhador:

a) Quando as despesas de alimentação atinentes às três principais refeições diárias (pequeno almoço, almoço e jantar) não careçam de ser suportadas pelo trabalhador, o valor da ajuda de custo previsto no número anterior é reduzido para um quinto;

b) Quando as despesas de alimentação atinentes ao pequeno-almoço e a uma refeição diária (almoço ou jantar) não careçam de ser suportadas pelo trabalhador, o valor da ajuda de custo previsto no número anterior é reduzido para um terço;

c) Quando as despesas de alimentação atinentes ao pequeno-almoço não careçam de ser suportadas pelo trabalhador, o valor da ajuda de custo previsto no número anterior é reduzido para dois terços.

6- Nos dias de partida e de chegada, o valor da ajuda de custo previsto no número 4 é reduzida a um terço, se a partida se verificar depois das 13 horas ou a chegada ocorrer antes daquela hora.

7- Para além do previsto nos anteriores números anteriores, a sucursal reembolsa o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efetuadas e impostas pelo cabal desempenho da sua missão no âmbito da deslocação.

8- O trabalhador que tenha de se deslocar em serviço den-

tro da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho é reembolsado das despesas impostas pela deslocação.

9- A pedido do trabalhador, ser-lhe-ão adiantadas as importâncias relativas às despesas previstas nesta cláusula.

10- À exceção do disposto nos números 2 e 3, o regime previsto na presente cláusula não é aplicável a deslocação para formação profissional, cabendo à sucursal o pagamento das correspondentes despesas, em termos por esta a definir, tendo designadamente em conta o custo de vida no local de destino e os gastos extraordinários comprovadamente efetuados pelo trabalhador por efeito da necessidade de deslocação.

11- O trabalhador deslocado no estrangeiro que exerça funções sujeito à autoridade e inserido na organização de entidade local integrante do grupo económico BNP Paribas, tem direito a auferir a retribuição devida por esta entidade pelo exercício de funções equivalentes, bem como ao pagamento das despesas de deslocação e estadia, não sendo aplicável o disposto na presente cláusula.

## CAPÍTULO VII

### Sanções e regime disciplinar

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Procedimento disciplinar

1- Exceto quanto à sanção de repreensão, o poder disciplinar exerce-se mediante procedimento disciplinar escrito, a que se aplicam as regras previstas na lei para aplicação da sanção de despedimento com justa causa, com as especialidades constantes dos números seguintes.

2- O trabalhador dispõe de quinze dias úteis para responder à nota de culpa.

3- O trabalhador pode assistir e fazer-se representar nos atos de instrução do procedimento disciplinar.

4- Em regra, as diligências probatórias posteriores à resposta à nota de culpa devem ser realizadas nos noventa dias subsequentes ao respetivo requerimento.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Sanções aplicáveis

1- Sem prejuízo do disposto na lei, as sanções pecuniárias aplicadas ao trabalhador, por infrações praticadas no mesmo dia, não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, o total de dez dias de retribuição.

2- A sanção disciplinar de suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder vinte e quatro dias por infração e, em cada ano civil, o total de sessenta dias.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Sanção abusiva

1- Sem prejuízo do disposto na lei, considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

a) Participar ao sindicato ou a quaisquer organismos com funções legalmente cometidas de fiscalização do cumprimento das condições de trabalho, o incumprimento deste

acordo;

b) Depor em juízo ou em procedimento disciplinar interno, arrolado por colega de trabalho.

2- Sem prejuízo do disposto na lei, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção disciplinar quando tenha lugar:

a) até um ano após a apresentação de candidatura a funções sindicais ou em comissão de trabalhadores, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador estivesse ao serviço da sucursal;

b) até cinco anos após o termo do exercício das funções referidas na alínea anterior.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Execução da sanção

1- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, sob pena de caducidade.

2- Se durante o prazo previsto no número anterior o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado ou em gozo de licença sem retribuição, a sanção pecuniária ou de suspensão com perda de retribuição e de antiguidade é executada no mês imediatamente seguinte ao do regresso ao serviço.

## CAPÍTULO VIII

### Benefícios sociais

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Assistência médica

1- É assegurada a assistência médica por um Serviço de Assistência Médico-Social - SAMS - ou outra entidade equivalente que o venha a substituir por acordo entre os sindicatos representados, nos termos dos números seguintes.

2- O SAMS constitui entidade autónoma, dotado das verbas referidas no número 4 desta cláusula e gerido pelo sindicato respetivo.

3- O SAMS proporciona aos seus beneficiários serviços e participações em despesas no domínio de assistência médica, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos hospitalares e intervenções cirúrgicas, de acordo com as suas disponibilidades financeiras e regulamentação interna.

4- Constituem contribuições obrigatórias para o SAMS as seguintes:

a) A cargo da sucursal:

a.a) A verba correspondente a 6,50 % da retribuição mensal efetiva do trabalhador no ativo e do trabalhador falecido no ativo, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

a.b) A verba correspondente a 6,50 % do subsídio de doença atribuído pela segurança social ao trabalhador em situação de doença prolongada, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

a.c) A verba correspondente a 6,50 % da pensão efetivamente auferida, em função do tempo de serviço prestado para a sucursal, incluindo a pensão da Segurança Social e a decorrente do plano complementar de pensões previsto na

cláusula 50.<sup>a</sup>, pelo trabalhador reformado, por invalidez ou velhice, e pelo trabalhador falecido em situação de reforma.

b) À verba referida na subalínea anterior acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de Maio e Novembro de cada ano;

c) A cargo do trabalhador no ativo: a verba correspondente a 1,50 % da sua retribuição mensal efetiva, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

d) A cargo do trabalhador em situação de doença prolongada: a verba correspondente a 1,50 % do subsídio de doença que lhe for atribuído pela Segurança Social, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

e) A cargo do reformado, por invalidez ou velhice, bem como do pensionista de sobrevivência relativamente a trabalhador falecido no ativo ou em situação de reforma: a verba correspondente a 1,50 % da pensão efetivamente auferida pelo trabalhador em causa, em função do tempo de serviço prestado para a sucursal, incluindo a pensão da Segurança Social e a decorrente do plano complementar de pensões previsto na cláusula 50.<sup>a</sup>

5- São beneficiários do SAMS os titulares das prestações em relação às quais a sucursal é obrigada a contribuir, nos termos da alínea a) do número 4 desta cláusula, independentemente de filiação sindical.

6- São beneficiários do SAMS do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários os sócios desse sindicato e beneficiários do SAMS do Sindicato Independente da Banca os sócios deste sindicato, beneficiando os demais trabalhadores bancários do SAMS dos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte ou do Sul e Ilhas, conforme o respetivo local de trabalho se situe na área geográfica de um ou de outro destes três sindicatos, mantendo-se nessa situação após a passagem à reforma.

7- Os trabalhadores que se desfiliam mantêm o direito a beneficiar do SAMS do sindicato em que estavam filiados enquanto não se sindicalizarem noutra entidade.

8- São igualmente beneficiários os familiares dos titulares das prestações referidas na alínea a) do número 4 desta cláusula, nos termos dos regulamentos internos adotados pelo SAMS.

9- A sucursal remete ao SAMS, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas no número 4 desta cláusula.

10- O disposto nos números anteriores não se aplica aos trabalhadores que, à data da passagem à situação de reforma, não se encontrem ao serviço da sucursal ou de qualquer outra entidade empregadora que contribua para o SAMS.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Subsídio infantil

1- É atribuído aos trabalhadores subsídio mensal por cada filho no valor de 24,94 euros, nas condições dos números seguintes.

2- O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade, até Setembro do ano em que perfizer 6 anos de idade.

3- O subsídio referido no número 1 desta cláusula é pago

conjuntamente com a retribuição.

4- O presente subsídio não é considerado retribuição para nenhum dos efeitos previstos neste acordo.

5- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores da sucursal, o subsídio é pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferido o poder paternal, exceto se este for atribuído a ambos, caso em que o respetivo valor é repartido, em partes iguais, pelos dois.

6- O subsídio a que se referem os números anteriores é também devido ao trabalhador na situação de doença, bem como, no caso da sua morte, aos seus filhos, enquanto estes reunirem as condições para a sua atribuição.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Subsídio de estudo

1- São atribuídos aos trabalhadores os seguintes subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado até à idade máxima prevista na lei para a concessão do subsídio familiar a crianças e jovens:

a) 1.º ao 4.º ano de escolaridade: 27,82 euros;

b) 5.º e 6.º ano de escolaridade: 39,33 euros;

c) 7.º ao 9.º ano de escolaridade: 48,92 euros;

d) 10.º ao 12.º ano de escolaridade: 59,47 euros;

e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior: 68,11 euros.

2- Os subsídios referidos no número anterior vencem-se em 31 de Dezembro, 31 de Março, 30 de Junho e 30 de Setembro.

3- O subsídio previsto nesta cláusula não é acumulável, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula anterior.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Plano complementar de pensões

1- Os trabalhadores são abrangidos por plano complementar de pensões de contribuição definida e direitos adquiridos, financiado através de contribuições dos próprios e da sucursal.

2- O valor da contribuição é fixado em 1,5 % a cargo da sucursal e 1,5 % a cargo do trabalhador, incidente sobre o valor da retribuição mensal efetiva, incluindo sobre os subsídios de férias e de Natal.

3- Cada trabalhador deve indicar, por escrito, o fundo ou fundos de pensões aberto em que a sucursal deve creditar o valor mensal das contribuições, na forma de adesão pessoal, podendo esta escolha recair sobre fundos geridos por quaisquer entidades.

4- Na falta de indicação pelo trabalhador, cabe à sucursal decidir sobre o fundo em que deve creditar o produto das contribuições.

5- A alteração da escolha referida no número 3 só pode verificar-se decorrido um ano sobre a data da última opção de investimento.

6- Em caso de morte ou reforma do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efetuadas pela sucursal e respetivo rendimento só pode ser utilizado nas condições definidas no presente acordo para estas eventualidades.

7- O pagamento dos benefícios referidos no número ante-

rior e dos resultantes do valor acumulado das contribuições efetuadas pelo próprio trabalhador e respetivo rendimento deve ser realizado nas condições previstas na legislação reguladora dos fundos de pensões.

8- Em caso de morte do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efetuadas pelo próprio trabalhador e respetivo rendimento é atribuído aos beneficiários por ele designados em vida e nas percentagens por ele definidas; caso algum dos beneficiários designados não se encontre vivo à morte do trabalhador, o valor que lhe caberia é repartido, em partes iguais, pelos restantes beneficiários designados; caso não existam beneficiários que satisfaçam as condições referidas, o valor acumulado das contribuições e respetivo rendimento é repartido, em partes iguais, pelos herdeiros legais do trabalhador.

9- A sucursal deve estabelecer as regras e procedimentos necessários à implementação e gestão do plano complementar de pensões a que se refere a presente cláusula.

## CAPÍTULO IX

### Saúde e segurança

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Formação

1- A sucursal deve proporcionar aos trabalhadores, com a participação ativa destes, meios apropriados de formação de base e de aperfeiçoamento profissional, nomeadamente com o apoio do Instituto de Formação Bancária.

2- A sucursal deve assegurar, nas ações de formação que venha a desenvolver, a participação equilibrada de trabalhadores de ambos os sexos.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Segurança e saúde no local de trabalho

A sucursal obriga-se a proporcionar aos trabalhadores corretas condições de higiene e salubridade dos locais de trabalho, tendo por objetivo facultar ambiente de trabalho salubre e evitar ou diminuir os riscos de doenças profissionais e acidentes de trabalho, nos termos da legislação aplicável.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Medicina do trabalho

1- A sucursal é obrigada a dispor de serviços de medicina do trabalho, nos termos da legislação aplicável.

2- Os serviços de medicina do trabalho funcionam nos termos e com as atribuições definidas na lei.

## CAPÍTULO X

### Disposições finais

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Disposição transitória

1- São incorporadas no acordo, dele fazendo parte inte-

grante, as alterações que sejam introduzidas no acordo coletivo de trabalho do sector bancário em resultado do processo negocial em curso à entrada em vigor do presente acordo, que vinculem o Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas e respeitem às matérias de exercício da atividade sindical, transferência do trabalhador para outro local de trabalho, subsídios de férias e Natal e assistência médica.

2- Os outorgantes do acordo obrigam-se a praticar os atos e cumprir as formalidades necessários à integral eficácia do disposto no número anterior.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Aplicação

As relações de trabalho abrangidas pelo âmbito definido na secção I do capítulo I são exclusivamente regidas pelo acordo, não tendo aplicação os acordos coletivos de trabalho do sector bancário.

## ANEXO I

### Categorias profissionais

Os trabalhadores são classificados nas diferentes categorias profissionais, de acordo com as funções que desempenham, como segue:

*Administrativo* - É o trabalhador que organiza e executa atividades administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da sucursal. Elabora estudos, executa tarefas e toma decisões correntes; pode coordenar funcionalmente, se necessário, a atividade de outros profissionais administrativos.

*Chefe de divisão* - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da sucursal, as atividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

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

*Director* - É o trabalhador que, de forma autónoma, toma as grandes decisões, no quadro das políticas e objetivos da sucursal e na esfera da sua responsabilidade, e que colabora na elaboração de decisões a tomar a nível do órgão superior de gestão. Superintende no planeamento, organização e coordenação das atividades dele dependentes. Na escala hierárquica tem como órgão superior o conselho de gestão ou de administração e como órgãos subalternos todos os demais, dentro do seu pelouro.

*Director adjunto* ou *subdirector* - É o trabalhador que, a nível de direção, colabora na elaboração da decisão e no exercício das restantes atividades da competência do diretor, cabendo-lhe, quando não depender diretamente do conselho de gestão, substituir o superior hierárquico nas suas faltas ou

impedimentos. Quando existam as duas categorias, o sub-diretor situa-se a nível hierárquico imediatamente inferior a diretor-adjunto.

**Escriturário** - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do departamento onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas, pareceres técnicos e outros documentos, manual ou eletronicamente, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe compete; examina o correio recebido, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; procede à aplicação e ao controlo dos procedimentos internos; atualiza e trabalha dados manual e eletronicamente; elabora, ordena ou prepara documentos relativos a encomendas e quaisquer outras transações; solicita e recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em sistema os pagamentos de contas e envia, manual ou eletronicamente, recibos; regista as receitas e despesas, assim como outras operações financeiras e contabilísticas; estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; preenche, manual ou eletronicamente, formulários oficiais relativos ao pessoal ou à sucursal; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos.

Escalões
Escriturário principal
Escriturário especializado
Escriturário

**Documentista** - É o trabalhador que organiza o núcleo da documentação e assegura o seu funcionamento ou, inserido num departamento, trata a documentação tendo em vista as necessidades de um ou mais sectores da sucursal; faz a seleção, compilação, codificação e tratamento da documentação; elabora resumos de artigos e de documentos técnicos relevantes e estabelece a circulação, manual ou eletronicamente, destes e de outros documentos pelos diversos sectores da sucursal; organiza e mantém atualizados os ficheiros especializados; promove a aquisição da documentação necessária aos objetivos a prosseguir; faz o arquivo e/ou o registo de entrada e saída de documentação.

**Supervisor** - É o trabalhador que orienta grupo de trabalhadores segundo diretrizes superiormente fixadas, exigindo conhecimentos dos processos de atuação.

**Técnico** - É o trabalhador que desempenha, de modo efetivo, funções de natureza técnica que não se enquadrem em qualquer das categorias ou funções definidas neste acordo e para as quais seja exigida formação académica ou curricular específica que lhe permita o exercício de tais funções.

A classificação como técnico depende das seguintes condições cumulativas:

a) Formação técnica e/ou científica, obtida por habilitação mínima de um curso médio ou superior adequado ou currículo que os órgãos de gestão reconheçam para o exercício da função;

b) Desempenho de funções específicas, cujo exercício exija a formação referida na alínea anterior;

As funções correspondentes aos diversos graus de técnicos são, genericamente, as seguintes:

a) **Técnico de grau I** - O que desempenha funções de consultor, exercendo cargos de responsabilidade, com interferências nas diferentes áreas de atuação da sucursal; participa na elaboração e/ou controlo da política e objetivos globais da sucursal no âmbito do «Projeto»; elabora pareceres, estudos, análises e projetos de natureza técnica e/ou científica que fundamentam e apoiam as decisões dos órgãos de gestão da sucursal; exerce as suas funções com completa autonomia técnica e é diretamente responsável perante os órgãos de gestão ou de direção da sucursal, podendo competir-lhe supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior. Quando em representação da instituição, incumbe-lhe, entre outras, tomar opções de elevada responsabilidade.

b) **Técnico de grau II** - O que, podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, elabora pareceres, estudos, análises e projetos de natureza técnica e/ou científica que fundamentam e apoiam, normalmente, as decisões dos órgãos executivos da instituição. Exerce as suas funções com autonomia técnica e é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar a sucursal em assuntos da sua especialidade.

c) **Técnico de grau III** - O que, não tendo funções de supervisão de outros técnicos, a não ser esporadicamente, executa, individualmente ou em grupo, estudos, pareceres, análises e projetos de natureza técnica e/ou científica; exerce as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar, podendo ser supervisionado por técnico ou profissional de, respetivamente, grau ou nível superiores ou, esporadicamente, iguais. Pode representar a sucursal em assuntos da sua especialidade.

## ANEXO II

### Níveis retributivos

Categoria profissional	Retribuição base mensal
Administrativo	850,00 €
Técnico operações	
Escriturário	875,00 €
Escriturário especializado	925,00 €
Operacional junior	
Analista reconciliação junior	
Documentista	975,00 €
Operacional	
Escriturário principal	1 050,00 €
Especialista operacional	
Gestor de operações	

Supervisor	
Analista reconciliação senior	1 250,00 €
Gestor operações senior	
Chefe secção	1 400,00 €
Chefe divisão	1 515,00 €
Técnico grau III	1 600,00 €
Técnico grau II	1 850,00 €
Subdiretor	
Adjunto de responsável Departamento	2 025,00 €
Diretor adjunto	
Técnico grau I	2 225,00 €
Responsável departamento	
Diretor	2 650,00 €

Lisboa, 13 de Julho de 2015.

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

*Paulo de Amaral Alexandre*, mandatário.

*José Maria Pastor de Oliveira*, mandatário.

Pelo BNP Paribas - Sucursal em Portugal:

*Jean-Marc Georges Louis Pasquet*, mandatário.

*Luciano Joaquim Dinis Salgueiro*, mandatário.

Depositado em 20 de julho de 2015, a fl. 176 do livro n.º 11, com o n.º 89/2015, 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 Atlantic Ferries - Tráfego Local, Fluvial e Marítimo, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) e outros - Alteração salarial**

Alteração parcial do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2009, com a declaração de retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2009 e da alteração salarial e outras publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2011.

#### **CAPÍTULO I**

##### **Área, âmbito e vigência**

#### **Cláusula 2.ª**

##### **Vigência**

- 1- ...
- 2- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo prazo de 24 meses.
- 3- ...
- 4- ...
- 5- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano, com início em 2015.

#### **CAPÍTULO V**

##### **Retribuição e outros abonos**

#### **Cláusula 15.ª**

##### **Diuturnidades**

- 1- Os trabalhadores têm direito, por cada período de quatro anos, a uma diuturnidade, até ao limite de cinco e assim escalonada:

Tempo de antiguidade na empresa (escalões)	Valor diuturnidade (em euros)	
	2015	2016
1.º escalão - completados 4 anos	30	41
2.º escalão - completados 8 anos	50	61
3.º escalão - completados 12 anos	70	81
4.º escalão - completados 16 anos	90	101
5.º escalão - completados 20 anos	110	121

- 2- ...

#### **CAPÍTULO XI**

##### **Disposições gerais e transitórias**

#### **Cláusula 49.ª**

##### **Âmbito do AE**

O AE abrange um empregador e 54 trabalhadores.

Setúbal, 9 de Junho de 2015.

Pela Atlantic Ferries - Tráfego Local, Fluvial e Marítimo, SA:

*Pedro Manuel Martins Bruno*, administrador.

*João Pedro Pereira Nunes Madeira*, administrador.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP):

*Manuel António Amaral Monteiro*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

Carlos Manuel Domingos Costa, mandatário.

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

Carlos Alberto Botão Pádua, mandatário.

Depositado em 24 de julho de 2015, a fl. 176 do livro n.º 11, com o n.º 91/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais de Chapelaria e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Integração em níveis de qualificação**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo contrato coletivo mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2015.

#### **2- Quadros médios**

##### **2.2- Técnicos de produção e outros**

Encarregado geral

##### **3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa**

Chefe

#### **5- Profissionais qualificados**

##### **5.3- Produção**

Arcador de 1.ª  
Apropriagista  
Aveludador de 1.ª  
Cardador de 1.ª  
Carbonizador de 1.ª  
Cojador de 1.ª  
Cortador de pelo  
Desengordurador  
Enformador de 1.ª  
Gomador de 1.ª  
Operador de fulão de 1.ª  
Rematador de 1.ª  
Revistador de feltros de 1.ª  
Semussador de 1.ª  
Tintureiro de 1.ª

#### **6- Profissionais semiqualeificados (especializados)**

##### **6.2- Produção**

Afinador de 1.ª  
Afinador de 2.ª  
Aparador  
Arcador de 2.ª  
Aveludador de 2.ª  
Cardador de 2.ª  
Carborizador de 2.ª  
Classificador  
Cojador de 2.ª  
Cortador de tecidos  
Costureira  
Enformador de 2.ª  
Escanhoador  
Escovador  
Fulista de 1.ª  
Fulista de 2.ª  
Gomador de 2.ª  
Grifador  
Misturador de 1.ª  
Misturador de 2.ª  
Operador de fulão de 2.ª  
Rematador de feltros de 2.ª  
Revistador de feltros de 2.ª  
Secador  
Secretador  
Semussador de 2.ª  
Suflador de 1.ª  
Suflador de 2.ª  
Tintureiro de 2.ª

#### **A - Praticantes e aprendizes**

Aprendiz de chapelaria  
Praticante de chapelaria

### **Contrato coletivo entre a AOP - Associação Marítima e Portuária e o Sindicato dos Trabalhadores Portuários de Mar e Terra de Sines - SINPORSINES - Integração em níveis de qualificação**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo contrato coletivo mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2015.

#### **1- Quadros superiores**

Coordenador

#### **4- Profissionais altamente qualificados**

##### **4.2- Produção**

Trabalhador portuário de base

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

#### **Sindicato dos Meios Audiovisuais - SMAV - Alteração**

Alteração aprovada em 16 de maio de 2015, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2011.

#### **Declaração de princípios**

1- O Sindicato dos Meios Audiovisuais prossegue os princípios do sindicalismo democrático e orienta a sua acção tendo em vista a construção de um movimento sindical forte e independente.

2- O respeito absoluto daqueles princípios pressupõe:

a) Autonomia e independência do sindicato em relação ao Estado, às entidades empregadoras, às confissões religiosas e aos partidos políticos ou quaisquer outras associações de natureza política ou confessional;

b) A garantia a todos os associados do sindicato de se organizarem em tendências, nos termos previstos nos presentes estatutos;

c) Consagração de estruturas que garantam a participação democrática de todos os trabalhadores na atividade do sindicato, tais como:

1) A assembleia geral, composta por todos os sócios efetivos do sindicato, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2) O secretariado nacional, órgão de direção do sindicato, com poderes deliberativos e eleito, em assembleia geral,

de entre os sócios efectivos do sindicato, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3) O conselho fiscal eleito em assembleia geral, de entre os sócios efectivos do sindicato, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3- Na prossecução dos objectivos o Sindicato dos Meios Audiovisuais compromete-se:

a) A assumir, por si ou em conjunto com outras organizações sindicais, a defesa dos direitos ou interesses dos seus associados, desenvolvendo um trabalho constante de organização de classe, tendo em vista todas as reivindicações tendentes a aumentar o seu bem-estar social, económico e cultural;

b) A lutar pelo direito à contratação colectiva como processo contínuo de participação económica e social, segundo os princípios de boa fé negocial e de respeito mútuo;

c) A lutar pelo trabalho digno;

d) A defender a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, o pleno emprego, o direito ao trabalho sem quaisquer discriminações, assim como o direito a um salário justo e a igualdade de oportunidades;

e) A lutar pela emancipação dos trabalhadores, juntamente com todas as organizações sindicais nacionais e estrangeiras, aplicando os princípios da solidariedade sindical.

## PARTE I

### Natureza e objectivos

#### CAPÍTULO I

##### Natureza

###### Artigo 1.º

###### Designação, âmbito e sede

1- O Sindicato dos Meios Audiovisuais, abreviadamente designado por SMAV, é a organização sindical que representa todos os trabalhadores que a ele livremente adiram e que, independentemente da sua profissão, função ou categoria profissional, exerçam a sua actividade principal nos sectores de rádio, televisão e noutros similares.

2- O sindicato exerce a sua actividade em todo o território nacional e tem a sua sede em Lisboa.

3- O sindicato poderá estabelecer formas de representação descentralizada a nível regional e local, podendo para o efeito criar delegações regionais e secções locais, quando as condições do meio o aconselharem.

###### Artigo 2.º

###### Sigla e símbolo

O símbolo do sindicato é constituído por um arranjo gráfico das iniciais «SMAV» sobre um fundo azul, com o «S» e o «M» abertos em branco, o «A» a verde e o «V» a vermelho.

###### Artigo 3.º

###### Bandeira

A bandeira do SMAV é formada por um rectângulo de cor azul, tendo ao centro e em relevo o símbolo descrito no artigo 2.º

#### CAPÍTULO II

##### Objecto

###### Artigo 4.º

###### Atribuições

O SMAV prossegue as seguintes atribuições:

1- Promover, por todos os meios legais, a defesa dos direitos individuais e colectivos e os interesses morais, materiais, económicos, sociais, profissionais e culturais dos seus associados, nomeadamente:

a) Intervindo em todos os problemas que afectam os trabalhadores no âmbito da actividade sindical, defendendo sempre a liberdade e os direitos sindicais e pressionando o poder patronal para que eles sejam respeitados;

b) Desenvolvendo um trabalho constante de organização da classe, tendo em vista as justas reivindicações tendentes a aumentar o seu bem-estar social, económico e profissional;

c) Promovendo a formação politico-sindical dos seus associados, contribuindo assim para uma maior consciencialização face aos seus direitos e deveres e para uma mais harmoniosa realização profissional e humana;

d) Exigindo do poder legislativo a elaboração e o cumprimento de leis que defendam os trabalhadores e tendam a edificar uma sociedade mais livre, mais justa e mais fraterna.

2- Lutar em cooperação com outras organizações sindicais, nacionais e estrangeiras, pela dignificação dos trabalhadores e manter com elas estreitas relações de solidariedade.

###### Artigo 5.º

###### Filiação

O sindicato reserva-se o direito de pedir a sua filiação em qualquer organização nacional ou internacional que repute de interesse para a prossecução dos seus fins.

###### Artigo 6.º

###### Competência

Para a prossecução das suas atribuições o SMAV tem as seguintes competências:

a) Celebrar convenções colectivas de trabalho e acordos de interesse para os associados;

b) Participar na elaboração da legislação de trabalho;

c) Participar na gestão das instituições que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;

d) Participar com outros parceiros sociais no planeamento de uma política social de rendimentos e preços;

e) Exigir, por todos os meios legais, a correcta aplicação das leis de trabalho, das convenções colectivas e outros instrumentos de regulamentação do trabalho, bem como da legislação internacional que respeite aos interesses dos associados;

f) Estudar e propor soluções para as questões relativas aos meios audiovisuais, bem como para outras actividades afins, onde os seus associados exerçam a sua actividade profissional;

g) Prestar toda a assistência sindical e jurídica de que os associados necessitem resultante de relações de trabalho;

h) Acompanhar os associados nos processos disciplinares instaurados pelas entidades patronais e tomar posição sobre todos os casos de despedimento;

i) Declarar a greve e pôr-lhe termo, bem como promover outras formas de luta indispensáveis à defesa dos direitos dos seus associados;

j) Prestar serviços de natureza associativa aos sócios e fomentar o desenvolvimento e a organização de actividades sociais;

k) Criar meios regulares de informação sindical, bem como proporcionar meios de informação técnica e científica aos associados;

l) Cobrar as quotizações aos seus associados e outras receitas, assegurando a sua boa gestão;

m) Reivindicar, junto do ministério da tutela, a emissão de carteiras profissionais, em cooperação com este sindicato;

n) Exercer as demais competências previstas na lei, nos instrumentos de contratação colectiva e nestes estatutos.

## PARTE II

### Admissão, direitos e deveres dos sócios

#### CAPÍTULO I

##### Sócios

###### Artigo 7.º

###### Admissão

1- Podem ser sócios do sindicato todos os trabalhadores que exerçam a sua actividade nos termos previstos no artigo 1.º dos presentes estatutos.

2- O pedido de admissão será feito mediante o preenchimento de um boletim de inscrição.

3- O secretariado nacional poderá recusar a admissão de um candidato, notificando-o da sua decisão.

4- Da decisão de recusa da inscrição qualquer associado ou candidato pode recorrer para a assembleia geral.

###### Artigo 8.º

###### Perda da qualidade de sócio

Perde a qualidade de sócio aquele que:

a) Tenha pedido a sua demissão;

b) Deixe de pagar a sua quota por período superior a três

meses;

c) Seja expulso do sindicato.

###### Artigo 9.º

###### Readmissão

Os trabalhadores podem ser readmitidos como sócios nas circunstâncias determinadas para a admissão;

a) Em caso de expulsão, só o secretariado nacional pode decidir a readmissão;

b) No caso de ser aceite a readmissão, esta será considerada, para todos os efeitos, como uma nova admissão.

#### CAPÍTULO II

### Direitos e deveres

###### Artigo 10.º

###### Direitos

1- São direitos dos associados:

a) Eleger, serem eleitos e destituir os órgãos do sindicato e serem designados ou eleitos delegados sindicais, nas condições fixadas nos presentes estatutos;

b) Participar em toda a actividade do sindicato, designadamente, nas reuniões da assembleia geral, discutindo, votando, requerendo e apresentando moções e propostas ou outros documentos que entenderem convenientes;

c) Requerer a convocação de assembleias gerais, nos termos dos presentes estatutos;

d) Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato, ou por quaisquer instituições e cooperativas dele dependentes, ou de organizações em que o sindicato esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;

e) Apresentar estudos, pareceres ou outros contributos, que julguem ser do interesse coletivo;

f) Serem esclarecidos pelos cargos directivos dos motivos e fundamentos dos seus atos;

g) Recorrer para a assembleia geral de todas as infracções aos estatutos, assim como dos actos do secretariado nacional, quando os julgarem irregulares;

h) Examinar os orçamentos, as contas, os livros de contabilidade, quando se levantarem quaisquer dúvidas sobre o relatório, balanço e contas, mediante pedido ao secretariado nacional;

i) Organizarem-se em tendências que exprimam correntes de opinião político-sindical; nos termos previstos na regulamentação em anexo aos presentes estatutos;

j) Contar com o apoio sindical e jurídico do sindicato em tudo o que diga respeito às relações de trabalho entre o associado e a entidade empregadora.

###### Artigo 11.º

###### Deveres

1- São deveres dos associados:

a) Cumprir e fazer respeitar as determinações dos estatutos e demais disposições regulamentares;

b) Cumprir e fazer respeitar as resoluções das assembleias

gerais e dos restantes órgãos sociais tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

c) Participar nas actividades do sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente, participando nas assembleias ou grupos de trabalho e desempenhando as funções para que for eleito ou nomeado, salvo por motivos devidamente justificados;

d) Agir solidariamente em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses colectivos;

e) Pagar regularmente a quotização;

f) Comunicar ao sindicato, por escrito, no prazo de trinta dias, as mudanças de residência, situação profissional, a reforma, a incapacidade por doença, bem como as alterações de categoria profissional;

g) Fornecer ao secretariado nacional as informações sindicais e técnicas que forem solicitadas para a realização de quaisquer estudos considerados necessários pelo sindicato;

h) Difundir as ideias, os objectivos e publicações do sindicato, com vista ao alargamento da sua influência unitária;

i) Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e respectiva organização;

j) Desenvolver a sua educação sindical, profissional e cultural, bem como a dos demais trabalhadores.

#### Artigo 12.º

##### Quotização

1- A quotização do sócio para o sindicato é de 1 % da remuneração fixa ilíquida mensal, cobrada 12 vezes por ano.

2- No caso dos profissionais que não façam parte dos quadros permanentes de entidades empregadoras, cabe ao secretariado nacional, no respeito pelo princípio expresso no número anterior, encontrar a forma prática de o fazer cumprir.

3- Estão isentos do pagamento de quota os associados que, enquanto tal situação se mantiver e desde que notifiquem por escrito o secretariado nacional, se encontrem na situação de desemprego, reforma ou afastados do seu posto de trabalho por razões previstas na lei ou nas convenções colectivas.

### PARTE III

## Organização

### CAPÍTULO I

#### Disposições gerais

#### Artigo 13.º

##### Estruturas

A organização estrutural do SMAV comporta:

1- Órgãos nacionais:

a) Assembleia geral;

d) Secretariado nacional;

e) Conselho fiscal.

2- Órgãos regionais:

a) Delegações regionais;

b) Delegados e comissões sindicais.

#### Artigo 14.º

##### Votação e cargos dirigentes

1- Os cargos dirigentes são eleitos pela assembleia geral de entre os sócios efectivos do sindicato, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- O exercício de qualquer cargo dirigente do sindicato é gratuito.

3- O sindicato apenas poderá reembolsar os seus associados das remunerações perdidas e das despesas ocasionais resultantes das actividades dos seus órgãos.

#### Artigo 15.º

##### Mandatos e seu exercício

1- A duração dos mandatos dos órgãos nacionais e regionais é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

2- Nenhum sócio poderá ser eleito para mais de um cargo directivo.

3- Cada órgão nacional do sindicato poderá aprovar as respectivas normas de funcionamento.

#### Artigo 16.º

##### Suspensão e renúncia do mandato

1- Em caso de renúncia e suspensão de mandato, morte ou incapacidade definitiva de qualquer titular de um órgão nacional, este elegerá, de entre os seus membros, por voto pessoal, secreto e directo, o titular do cargo em aberto.

2- O mandato poderá ser suspenso a pedido do respectivo titular, sempre que este justifique e fundamente a necessidade da suspensão.

3- Em cada mandato a suspensão não poderá exceder o período de seis meses.

4- A renúncia do mandato implica a exclusão de sócio do sindicato, se não existir fundamento sério para a declaração de renúncia.

### CAPÍTULO II

## Assembleia geral

#### Artigo 17.º

##### Composição

A assembleia geral do sindicato é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais, de acordo com o estabelecido no artigo 10.º

#### Artigo 18.º

##### Competências

1- São atribuições da assembleia geral:

a) Eleger e destituir a mesa respectiva, os membros do secretariado nacional e do conselho fiscal;

b) Definir a política sindical e as orientações a observar pelo sindicato na aplicação dos princípios fundamentais fi-

xados na declaração de princípios e nos presentes estatutos;

- c) Reconhecer e regulamentar as tendências sindicais;
- d) Deliberar sobre as alterações dos estatutos;
- e) Fixar ou alterar as quotas sindicais;
- f) Deliberar sobre o orçamento anual proposto pelo secretariado nacional, até 31 de Dezembro do ano anterior;
- g) Analisar, discutir e votar o relatório de contas do secretariado nacional e o parecer do conselho fiscal, até 31 de Março do ano seguinte;
- h) Discutir e votar propostas do secretariado nacional e outras;
- i) Fiscalizar os actos do secretariado nacional;
- j) Pronunciar-se sobre as questões que lhe sejam submetidas nos termos legais e estatutários;
- k) Deliberar sobre a eventual dissolução do sindicato e a forma de liquidação do seu património;
- l) Autorizar o secretariado nacional a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- m) Deliberar sobre a filiação ou desfiliação noutras organizações sindicais;
- n) Convocar referendos sobre matérias de interesse relevante para a vida do sindicato, sempre que o recurso a esse instituto seja considerado útil e ou necessário;
- o) Apreciar os recursos da decisão do secretariado nacional de recusa de inscrição de candidatos a sócios;
- p) Deliberar sobre qualquer assunto de superior interesse ou que afecte gravemente a vida do sindicato.

2- A assembleia geral pode no que se refere às matérias das alíneas d), e) e o) do número 1, delegar no secretariado nacional a ulatimação das deliberações que sobre elas tenha adoptado.

#### Artigo 19.º

##### Reunião da assembleia geral

- 1- A assembleia geral reúne ordinariamente:
  - a) Anualmente para exercer as atribuições previstas nas alíneas f) e g) número 1 do artigo anterior;
  - b) De quatro em quatro anos para exercer as competências previstas na alínea a) do número 1 do artigo anterior.
- 2- A assembleia geral reúne extraordinariamente:
  - a) Sempre que o presidente da mesa da assembleia geral o entender necessário;
  - b) A solicitação do secretariado nacional;
  - c) A requerimento de, pelo menos, 10 % dos associados efectivos no gozo dos seus direitos, não se exigindo, em caso algum, um número superior a cem.
- 3- Os pedidos de convocação da assembleia geral extraordinária deverão ser dirigidos, devidamente fundamentados e por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.
- 4- Nos casos previstos nas alíneas b) e c) do número 2 deste artigo, o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral no prazo máximo de trinta dias após a recepção do requerimento, salvo motivo justificado, em que o prazo máximo será de sessenta dias.

#### Artigo 20.º

##### Convocação

- 1- A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa, ou, no seu impedimento, por um dos secretários, através de anúncio convocatório, publicado em pelo menos um jornal nacional, ou por convocatória enviada aos associados pelo correio, com a antecedência mínima de quinze dias.
- 2- Da convocatória deve constar o dia, hora e local da reunião e a respectiva ordem de trabalhos.
- 3- O secretariado nacional ou qualquer dos órgãos do sindicato, poderá alargar a publicidade da reunião, sem obediência a quaisquer requisitos legais.

#### Artigo 21.º

##### Funcionamento

- 1- As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada, desde que esteja presente a maioria dos sócios, ou 30 minutos mais tarde com a presença de qualquer número de sócios, salvo nos casos em que os estatutos disponham diferentemente.
- 2- Quando convocadas nos termos da alínea c) do número 2 do artigo 19.º, as assembleias gerais não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de requerentes.

#### Artigo 22.º

##### Votações em assembleia geral

- 1- Salvo disposição expressa em contrário pelos presentes estatutos, as deliberações serão tomadas por maioria simples de votos.
- 2- Em caso de empate, proceder-se-á a nova votação e, caso este se mantenha, caberá ao secretariado nacional tomar a decisão de convocar nova assembleia para o efeito ou, após consulta aos associados, através de referendo, fazer aplicar a decisão da maioria.
- 3- As votações em assembleia geral podem ser feitas mediante votação pessoal, por procuração, por carta, enviada ao presidente da mesa da assembleia geral, com assinatura, nome e número de sócio do votante no envelope que contém a votação, com o voto dobrado em quatro, sendo, no caso de eleições, cada envelope com o voto para o respectivo órgão.
- 4- Nas assembleias gerais eleitorais não é permitido o voto por procuração.

#### Artigo 23.º

##### Regulamento eleitoral

O regulamento eleitoral anexo faz parte integrante destes estatutos.

### CAPÍTULO III

#### Mesa da assembleia geral

#### Artigo 24.º

##### Composição

1- A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2- Juntamente com os membros da mesa serão eleitos dois suplentes.

3- Nas suas faltas e impedimentos, o presidente será substituído pelo vice-presidente.

#### Artigo 25.º

##### Competências

1- Compete ao presidente da mesa da assembleia geral:

a) Convocar as reuniões da assembleia geral nos termos estatutários;

b) Assinar os termos de abertura e de encerramento e rubricar as folhas dos livros de actas;

c) Dar posse aos cargos directivos eleitos para os órgãos do sindicato;

d) Aceitar, no prazo legal, os recursos interpostos com fundamento em irregularidades e dar-lhes seguimento;

e) Redigir as convocatórias;

f) Assinar e despachar o expediente respeitante à mesa;

g) Representar o sindicato em juízo por acções interpostas por decisões da assembleia geral;

h) Dirigir os trabalhos da assembleia geral, orientando os debates e resolvendo dúvidas;

i) Advertir os sócios quando se repitam ou desviem da ordem de trabalhos e retirar-lhes a palavra se as suas advertências não forem acatadas;

j) Manter a disciplina e obediência dos estatutos;

k) Propor à assembleia a forma de votação;

l) Assistir às reuniões do secretariado nacional, sem direito a voto.

### CAPÍTULO IV

#### Secretariado nacional

#### Artigo 26.º

##### Composição

1- O secretariado nacional é o órgão de direcção do sindicato, composto por nove elementos.

2- O secretário-geral é o associado que constar em primeiro lugar na lista mais votada na assembleia geral.

3- Na sua primeira reunião o secretariado nacional elegerá, de entre os seus membros, o secretário-geral adjunto que coadjuvará o secretário-geral e o substituirá nas suas ausências e impedimentos, bem como o tesoureiro.

4- O secretariado nacional considera-se em exercício a partir da posse, a qual terá de efectuar-se até oito dias após a eleição.

5- Os membros do secretariado nacional respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato para o qual foram eleitos em assembleia geral.

6- Ficam isentos de responsabilidade os secretários nacio-

nais que não tenham estado presentes na reunião em que foi tomada a resolução, desde que, na reunião seguinte e após leitura da acta da reunião anterior, se manifestem em oposição à deliberação tomada, ou aqueles que expressamente tenham votado contra.

#### Artigo 27.º

##### Competências

1- Ao secretariado nacional compete, designadamente:

a) Executar e fazer executar as disposições legais e estatutárias, e bem assim, as deliberações da assembleia geral;

b) Administrar os bens do sindicato e transmiti-los, por inventário, ao secretariado que lhe suceder no prazo de quinze dias a contar da tomada de posse desta;

c) Discutir e assinar as convenções colectivas e outros instrumentos reguladores de trabalho de acordo com a vontade expressa pelos trabalhadores que por elas vão ser abrangidos, através dos competentes órgãos previstos nestes estatutos;

d) Dirigir e coordenar a actividade do sindicato de acordo com as decisões dos órgãos superiores e com as normas contidas nestes estatutos;

e) Aceitar ou rejeitar os pedidos de admissão de sócios nos termos dos estatutos;

f) Organizar e dirigir os serviços do sindicato, bem como o respectivo pessoal;

g) Elaborar os regulamentos internos necessários à eficiência dos serviços;

h) Promover a constituição e o funcionamento de grupos de trabalho ou outros órgãos coadjuvantes da sua função executiva;

i) Acompanhar os processos de eleição e dar posse aos delegados sindicais, bem como suspendê-los ou destituí-los de acordo com os interesses dos trabalhadores;

j) Propor à assembleia geral as alterações aos estatutos;

k) Elaborar e apresentar anualmente, à assembleia geral, o relatório e contas do exercício e o orçamento nos prazos estabelecidos;

l) Elaborar e apresentar semestralmente resumo de contas;

m) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões em sessões extraordinárias deste órgão, sempre que julgue necessário;

n) Organizar e manter actualizado o ficheiro de todos os associados;

o) Instaurar e instruir todos os processos disciplinares;

p) Abrir inquéritos;

q) Representar o sindicato em juízo e fora dele;

r) Declarar e fazer cessar a greve, de acordo com a vontade dos trabalhadores;

s) Desempenhar as demais funções e praticar os actos da sua competência, previstos nestes estatutos;

t) Decidir sobre a associação do sindicato numa federação ou confederação.

#### Artigo 28.º

##### Funcionamento

1- As deliberações do secretariado nacional só são válidas estando presentes, metade mais um dos seus membros e são

tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o secretário-geral voto de qualidade.

2- O secretariado nacional reúne, pelo menos trimestralmente, a convocação do secretário-geral.

3- Das reuniões serão elaboradas as respectivas actas.

4- O SMAV obriga-se mediante as assinaturas do secretário-geral e do tesoureiro, podendo este ser substituído por outro membro, expressamente, designado pelo secretariado nacional.

#### Artigo 29.º

##### Competências do secretário-geral

1- Compete, em especial, ao secretário-geral:

a) Integrar e presidir ao secretariado nacional e propor ou garantir a atribuições de pelouros aos respectivos membros;

b) Superintender na execução da estratégia político-sindical em conformidade com as deliberações da assembleia geral e do secretariado nacional;

c) Representar o SMAV em todos os actos e organizações nacionais e internacionais e designar quem, na sua ausência ou impedimento, o deva substituir;

d) Despachar os assuntos correntes, informando o secretariado nacional na reunião seguinte e submetendo-os a ratificação, quando solicitado;

e) Convocar as reuniões do secretariado nacional;

f) Presidir a todas as reuniões e dirigir os trabalhos;

g) Assegurar-se das deliberações tomadas;

h) Assinar toda a correspondência oficial, excepto a que diga respeito, especialmente, a outro pelouro;

i) Assinar cheques e ordens de pagamento, conjuntamente, com o tesoureiro.

#### CAPÍTULO V

##### Conselho fiscal

#### Artigo 30.º

##### Composição

1- O conselho fiscal é composto por três membros efectivos e dois suplentes, eleitos em assembleia geral.

2- O presidente do conselho fiscal é o associado que constar em primeiro lugar na lista mais votada na assembleia geral e poderá assistir, sem direito a voto, às reuniões do secretariado nacional.

3- Na sua primeira reunião o conselho fiscal elegerá o vice-presidente que o coadjuvará o secretário-geral e o substituirá nas suas ausências e impedimentos.

4- Na falta ou impedimento de um dos membros efectivos, este será substituído pelo membro suplente.

#### Artigo 31.º

##### Competências

1- Compete ao conselho fiscal:

a) Ter acesso e examinar todos os documentos relativos à contabilidade de todos os órgãos do sindicato;

b) Dar parecer, no prazo de 15 dias, sobre o orçamento, os

planos de actividades, relatórios de contas apresentados pelo secretariado nacional;

c) Fazer todas as recomendações que entender convenientes sobre a gestão financeira do sindicato.

#### Artigo 32.º

##### Funcionamento

1- O conselho fiscal reúne, ordinariamente, a convocação do seu presidente e extraordinariamente a solicitação do secretariado nacional ou da maioria dos seus membros.

2- O conselho fiscal só pode deliberar com a presença da maioria dos seus titulares e as decisões tomadas por maioria dos titulares presentes, tendo o seu presidente voto de qualidade.

#### PARTE IV

##### Órgãos regionais

#### CAPÍTULO I

##### Delegados e comissões sindicais

#### Artigo 33.º

##### Delegados sindicais

Os delegados sindicais são os sócios do sindicato que, sob orientação e coordenação do secretariado nacional, actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade do sindicato na empresa, local de trabalho ou determinada área geográfica.

#### Artigo 34.º

##### Direitos e deveres dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais representam os trabalhadores perante os órgãos estatutários do sindicato e devem traduzir fielmente junto daqueles as directrizes dele recebidas e defender os valores do sindicalismo.

2- O secretariado nacional assegurará os meios indispensáveis à protecção legal dos delegados sindicais.

3- Para os efeitos do disposto no número anterior o secretariado nacional comunicará à entidade empregadora a identificação dos seus delegados sindicais, por carta ou outro meio idóneo, afixando uma cópia da comunicação no local apropriado.

#### Artigo 35.º

##### Competências

1- Compete aos delegados sindicais:

a) Representar o sindicato na empresa ou região por mandato do secretariado e, para além da sua acção dinamizadora, exercer as competências que lhes sejam expressamente cometidas pelo mesmo;

b) Ser um elo permanente de ligação entre o sindicato e os trabalhadores;

c) Informar os trabalhadores de toda a actividade sindical,

através da distribuição ou afixação em local apropriado, e garantir que as circulares, comunicados e informações do sindicato cheguem a todos os locais de trabalho;

d) Vigiar o rigoroso cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares, comunicando ao sindicato todas as irregularidades que afectem ou possam vir a afectar qualquer sócio;

e) Dar todo o apoio que for pedido por qualquer dos órgãos do sindicato, nomeadamente cooperando no estudo, negociação ou revisão de convenções colectivas de trabalho;

f) Incentivar os trabalhadores não sócios do sindicato a proceder à sua inscrição e a participar activamente na vida sindical;

g) Participar activamente na assembleia de delegados sindicais.

#### Artigo 36.º

##### Eleição de delegados sindicais

1- Compete ao secretariado nacional promover a eleição de delegados sindicais, garantindo a idoneidade do processo eleitoral.

2- Os delegados sindicais serão eleitos por voto secreto e directo de entre os trabalhadores sócios do sindicato com capacidade eleitoral.

3- O número de delegados sindicais é determinado pela legislação em vigor.

4- Os delegados sindicais gozam as garantias estabelecidas na legislação e nas convenções colectivas de trabalho.

5- Os delegados sindicais podem ser reeleitos por uma ou mais vezes.

#### Artigo 37.º

##### Cessação do mandato

1- Os delegados sindicais podem ser demitidos pelos trabalhadores que os elegeram.

2- Até 30 dias após a destituição do delegado ou delegados, compete ao secretariado nacional promover a eleição dos respectivos substitutos.

3- O mandato dos delegados sindicais cessa com a eleição do novo secretariado nacional, competindo-lhe, todavia, assegurar o desempenho das suas funções até à eleição de novos delegados.

#### Artigo 38.º

##### Credenciação

A credenciação dos delegados sindicais é da competência do secretariado nacional, devendo ser precedida da eleição, nos termos do artigo 42.º

#### Artigo 39.º

##### Comissões sindicais

1- Deverão constituir-se comissões sindicais sempre que nos locais ou zonas de trabalho tal se justifique.

2- Compete ao secretariado nacional apreciar a oportunidade da criação de comissões sindicais e definir as suas competências.

## CAPÍTULO II

### Delegações regionais e locais

#### Artigo 40.º

##### Criação

1- Poderão ser criadas, por decisão do secretariado nacional, delegações regionais ou locais.

2- Compete ao secretariado nacional regulamentar a competência e funcionamento destas formas de representação.

## PARTE V

### Regime patrimonial

#### Artigo 41.º

##### Património

O património do sindicato é constituído pelas quotizações dos seus associados, por contribuições extraordinárias, depósitos bancários, quaisquer títulos de crédito e bens similares, bem como pelos bens imóveis de que seja proprietário.

#### Artigo 42.º

##### Aplicação das receitas

As receitas do sindicato serão aplicadas no pagamento das despesas.

## PARTE VI

### Regime disciplinar

#### Artigo 43.º

##### Sanções disciplinares

1- Para além dos casos previstos nestes estatutos de exclusão de sócios por falta de pagamento de quotas, poderão ser aplicadas aos associados que violarem os estatutos e regulamentos do sindicato ou as decisões democraticamente assumidas pelos órgãos próprios, as seguintes sanções:

a) Repreensão;

b) Suspensão até 180 dias;

c) Expulsão.

2- A sanção disciplinar de expulsão só poderá ser aplicada quando for praticada violação muito grave dos deveres do sócio e essa violação se traduzir em grave desprestígio para o sindicato.

#### Artigo 44.º

##### Procedimento disciplinar

1- No caso de um sócio incorrer em infracção disciplinar, ser-lhe-á movido o respetivo processo.

2- O procedimento disciplinar deve ser exercido no prazo de 90 dias após o conhecimento pelo secretariado nacional da infracção.

3- O processo disciplinar é instaurado e instruído pelo se-

cretariado nacional.

4- O processo disciplinar é escrito e será entregue, ou enviada por carta registada com aviso de receção, ao associado arguido uma cópia da acusação.

5- O associado disporá de dez dias úteis para examinar o processo e responder à acusação, podendo requerer as diligências necessárias ao apuramento da verdade dos factos, bem como apresentar testemunhas e juntar documentos.

## PARTE VII

### Regulamento eleitoral

#### CAPÍTULO I

##### Processo eleitoral

###### Artigo 45.º

###### Acto eleitoral

1- Os membros da mesa da assembleia geral, do secretariado nacional e do conselho fiscal são eleitos pela assembleia geral, de entre os associados do sindicato que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos na data do início do processo eleitoral.

2- A votação recairá sobre as listas de candidatos apresentada e aceite nos termos dos estatutos.

3- As eleições efectuar-se-ão até ao final do quarto ano de cada mandato, devendo o ato eleitoral ser convocado com a antecedência de 30 dias.

4- O processo eleitoral tem o seu início na data da publicação anúncio convocatório, publicado em pelo menos um jornal nacional, ou por convocatória enviada aos associados pelo correio, com a antecedência mínima referida no número anterior e considera-se terminado na data da posse dos membros eleitos.

5- O acto eleitoral realiza-se extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos dos artigos 19.º e 20.º

###### Artigo 46.º

###### Mandato

1- A duração do mandato dos membros eleitos dos órgãos sociais é de quatro anos, podendo haver reeleição.

2- No mesmo mandato, cada associado só pode desempenhar um cargo num destes três órgãos: mesa da assembleia geral, secretariado nacional e conselho fiscal.

3- Findo o período dos respectivos mandatos, os membros dos órgãos sociais conservar-se-ão, para todos os efeitos, no exercício dos seus cargos até que novos membros sejam eleitos e empossados.

###### Artigo 47.º

###### Cadernos eleitorais

1- A relação dos associados no pleno gozo dos seus direitos à data do início do processo eleitoral deverá estar disponível para consulta no sindicato, até 10 dias antes da data da

realização das eleições.

2- Qualquer associado poderá, até 15 dias antes da data designada para a assembleia, reclamar, por carta registada ou entregue contra recibo, da inclusão ou omissão de qualquer associado.

3- As reclamações serão apreciadas pela mesa da assembleia geral até 48 horas depois do termo do prazo referido no número anterior, dando-se conhecimento da decisão ao associado reclamante e ao associado em causa.

4- A relação dos associados, referida no número 1, depois de retificada em função da procedência de eventuais reclamações, constituirá o caderno eleitoral.

###### Artigo 48.º

###### Candidaturas

1- As candidaturas para todos os órgãos sociais podem ser apresentadas por associados no pleno gozo dos seus direitos à data da abertura do processo eleitoral, bem como pelo secretariado nacional em exercício.

2- As candidaturas serão sempre de pessoas individuais, com indicação do nome, número de associado, idade, residência, categoria profissional e entidade patronal.

3- Nas candidaturas serão sempre indicados os nomes dos candidatos e os respetivos cargos a que se candidatam, para além da indicação referida no número anterior.

4- Com a apresentação das candidaturas, os proponentes deverão indicar dois delegados.

5- As listas de candidaturas só serão consideradas desde que se apresentem completas para todos os órgãos sociais, incluindo os seus membros suplentes.

###### Artigo 49.º

###### Apresentação de candidaturas

1- A apresentação das candidaturas será feita ao presidente da mesa da assembleia geral, até 20 dias antes da data para a qual tiver sido convocado o ato eleitoral.

2- No dia imediato ao termo do prazo a que se refere o número anterior, a mesa da assembleia geral, reunida com os delegados, conferirá a conformidade das listas com as disposições estatutárias.

3- Se for detetada alguma irregularidade, a mesma será corrigida, dentro das 48 horas seguintes, por qualquer dos delegados da respetiva lista, sob pena de esta não poder ser considerada.

4- Quando qualquer dos prazos termine em dia não útil, o mesmo transfere-se para o próximo dia útil seguinte.

###### Artigo 50.º

###### Relação das candidaturas

1- No dia referido no número 2 do artigo anterior, o presidente da mesa da assembleia geral fará afixar a relação das candidaturas apresentadas, com indicação das irregularidades que hajam sido detetadas.

2- As listas serão designadas por ordem alfabética, correspondente à da sua receção.

3- Decorrido o prazo referido no número 3 do artigo ante-

rior, a mesa da assembleia geral aceitará as listas que devam ser consideradas, retificando, se for caso disso, a relação referida no número 1 do presente artigo.

4- A partir das listas aceites nos termos do número anterior, o secretariado nacional providenciará a elaboração dos boletins de voto, que serão remetidos, com as listas, aos associados eleitores.

#### Artigo 51.º

##### Fiscalização do ato eleitoral

1- O ato eleitoral será fiscalizado pela mesa da assembleia geral, à qual, para esse efeito, serão agregados os delegados das listas aceites a sufrágio, aos quais alude o número 4 do artigo 48.º

2- Os delegados terão as funções de vogais verificadores, sem direito a voto nas deliberações da mesa.

3- Os secretários da mesa serão os escrutinadores.

#### Artigo 52.º

##### Votação

1- A votação será por escrutínio secreto e decorrerá no local referido na convocatória, dentro do período nela indicado.

2- Só poderão votar os associados constantes do caderno eleitoral e os que dele não constando por não se encontrarem no pleno gozo dos seus direitos sociais à data da abertura do processo eleitoral entretanto hajam readquirido aquele pleno gozo.

3- O voto por correspondência é permitido desde que:

a) Os boletins não tenham qualquer marca que quebre o respetivo sigilo;

b) Os boletins estejam dobrados em quatro, com a parte escrita para dentro, apresentados em sobrescrito fechado, devidamente assinado e timbrado ou carimbado;

c) Esse sobrescrito será por sua vez fechado num outro, remetido ao presidente da mesa da assembleia geral até ao encerramento do período referido no número 1 deste artigo.

4- Não é permitido o voto por procuração.

#### Artigo 53.º

##### Proclamação das listas mais votadas

1- A proclamação das listas mais votadas no escrutínio será feita pelo presidente da mesa da assembleia geral, logo após o apuramento dos resultados da votação, os quais serão anunciados a todos os associados presentes.

2- Se nenhuma das listas alcançar a maioria absoluta dos votos válidos entrados nas urnas, o ato eleitoral será repetido no prazo de 15 dias, concorrendo apenas as listas que hajam obtido os dois maiores números de sufrágios ou o maior número, no caso de este ter sido obtido por mais de uma lista.

#### Artigo 54.º

##### Reclamações. Conclusão dos trabalhos

1- Após a proclamação referida no número anterior, a mesa da assembleia geral concederá 15 minutos para apresentação de reclamações pelos delegados.

2- Apresentadas e decididas pela mesa da assembleia geral as reclamações, o presidente da mesa dará os trabalhos por findos e fará lavrar a ata respetiva.

3- As funções dos delegados das listas cessam logo após ser lavrada a ata.

#### Artigo 55.º

##### Posse

1- Os membros eleitos para o secretariado nacional e conselho fiscal tomarão posse até ao 8.º dia contado da data em que se realizou a eleição.

2- Os membros da mesa da assembleia geral eleita para o novo mandato, assumem imediatamente as suas funções após o apuramento dos resultados eleitorais, cessando aí o mandato dos membros da mesa anterior.

3- A posse será conferida pelo presidente eleito da mesa da assembleia geral, sendo a posse deste conferida pelo presidente da assembleia que o elegeu.

### PARTE VIII

## Disposições finais e transitórias

#### Artigo 56.º

##### Revisão dos estatutos

1- Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral.

2- O projecto de alteração dos estatutos deverá ser distribuído pelos associados com a antecedência de 7 dias em relação à data da realização da assembleia geral que deliberar sobre as alterações propostas.

3- Nenhuma revisão dos estatutos poderá alterar os princípios fundamentais pelos quais o sindicato se rege e, nomeadamente, os princípios da democracia sindical.

#### Artigo 57.º

##### Fusão, dissolução e extinção

1- A fusão do sindicato com outros sindicatos, como a sua dissolução e extinção só poderá fazer-se por decisão da assembleia geral.

2- A deliberação de fusão do SMAV com outro ou outros sindicatos será tomada por voto favorável de três quartos dos associados presentes e representados.

3- A deliberação de dissolução e extinção do SMAV só poderá ser decidida por voto favorável de três quartos dos associados e representados.

4- A assembleia geral definirá os precisos termos em que a dissolução e extinção se processarão.

#### Artigo 58.º

##### Dissolução e destino do património

1- A assembleia geral que aprovar a dissolução do SMAV decidirá igualmente o destino do seu património.

2- Os bens do sindicato não poderão ser distribuídos pelos seus associados.

## Artigo 59.º

### Poderes dos órgãos sociais e liquidação do património

1- Deliberada a dissolução e extinção do SMAV, os poderes dos órgãos sociais ficam limitados à prática dos actos meramente conservatórios e aos estritamente necessários á liquidação do património social ou ultimateção de qualquer negócio pendente.

2- O secretariado nacional exercerá as funções de comissão liquidatária.

## Artigo 60.º

### Extinção e cancelamento do registo

1- Terminada a liquidação do património social e sua distribuição, o presidente da mesa da assembleia geral comunicará ao ministério responsável pela área laboral, para efeitos de cancelamento do respectivo registo e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, a extinção do SMAV.

## Artigo 61.º

### Entrada em vigor

1- Os presentes estatutos entram em vigor imediatamente após a sua aprovação.

2- A presente alteração dos estatutos, no que respeita aos órgãos sociais, produz efeitos apenas a partir do início do próximo processo eleitoral, nos termos do artigo 45.º, número 4, pelo que as próximas candidaturas já deverão reger-se por estas alterações.

3- As atribuições conferidas no regulamento eleitoral que integra os presentes estatutos à mesa da assembleia geral e ao seu presidente serão exercidas no primeiro processo eleitoral para eleição dos novos órgãos sociais pela mesa do congresso e pelo seu presidente a quem competirá conferir posse ao presidente da mesa da assembleia geral que vier a ser eleito.

## ANEXO

### Regulamento de tendências

## Artigo 1.º

### Direito de organização

1- Aos trabalhadores abrangidos, a qualquer título no âmbito do SMAV, é reconhecido o direito de se organizarem em tendências políticas sindicais.

2- O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva da assembleia geral.

## Artigo 2.º

### Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concepção po-

lítica, social ou ideológica e subordinadas aos princípios democráticos da declaração de princípios e dos estatutos do SMAV.

## Artigo 3.º

### Âmbito

Cada tendência é uma formação integrante do SMAV, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências, exercidos para a realização de alguns dos fins estatutários desta.

## Artigo 4.º

### Constituição

1- A constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, assinada pelos delegados que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

2- A comunicação referida no número anterior, deverá igualmente ser acompanhada dos dados referentes à sua implantação e representação sindicais, traduzidos pelo número de associados e aos delegados eleitos com o seu apoio.

## Artigo 5.º

### Representatividade

1- A representatividade das tendências é a que resulta da sua expressão eleitoral na assembleia geral.

2- Para efeito do disposto no número anterior, o voto de cada trabalhador é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

3- Do mesmo modo, os trabalhadores que integrem os órgãos estatutários do SMAV não estão subordinados à disciplina das tendências, através de cujas listas foram eleitos, agindo com total isenção.

## Artigo 6.º

### Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário, na assembleia geral fora dela.

## Artigo 7.º

### Direitos e deveres

1- As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

2- As tendências têm o direito:

a) A ser ouvidas pelo secretariado nacional sobre as decisões mais importantes do SMAV, em reuniões por este convocadas ou a solicitação dos órgãos da tendência;

b) A exprimir as suas posições nas reuniões da assembleia geral e secretariado nacional, através dos membros dos mes-

mos órgãos;

c) A propor listas para as eleições aos órgãos, nos termos fixados nestes estatutos.

3- Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar as acções determinadas pelos órgãos estatutários do SMAV;

b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, acções de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização política-partidária do sindicato;

d) Evitar quaisquer actos que possam enfraquecer ou dividir o movimento sindical.

Registado em 21 de julho de 2015, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 42, a fl. 171 do livro n.º 2.

### União dos Sindicatos do Barreiro e Moita - Cancelamento

Por sentença transitada em julgado em 30 de setembro de 2014, no âmbito do processo n.º 736/11.0TABRR, que correu termos na Comarca de Lisboa - Moita - Instância Local - Seção Cível - J1, movido pelo Ministério Público contra a União dos Sindicatos do Barreiro e Moita, 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 união sindical tivesse requerido a publicação da identidade dos membros da direção.

Assim, nos termos dos números 3 e 7 do referido artigo 456.º, é cancelado o registo dos estatutos da União dos Sindicatos do Barreiro e Moita, efetuado em 31 de agosto de 1978, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## II - DIREÇÃO

### Sindicato Democrático dos Professores do Sul (SDP Sul) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 29 de maio de 2015, para o mandato de quatro anos.

Presidente - Josefa Rosa Ganço Lopes, sócia n.º 5141, bilhete de identidade n.º 5068637.

	Direção central		
Número	Nome completo	BI	Efetivo/ suplente
2326	Agostinho Luís Costa Arranca	8327593	Efetivo
6899	Ana Cristina Rendeiro de Melo Santana	9927648	Efetivo
3939	Angelina Maria Coelho dos Santos Godinho	5512152	Efetivo
1506	António Carlos da Cruz Francisquinho	7329746	Efetivo
1618	Augusta Senhorinha Lopes Borralho	5377704	Efetivo
7023	Carlos Alberto Falcão Marques	3451440	Efetivo
6629	Carlos Manuel Heneni Pires	5648902	Efetivo
6102	Carmen Maria Lopes Caeiro	10896734	Efetivo
6251	Cláudia Gabriela Estevéns Lança	10350780	Efetivo
1603	Cristina Maria Rodrigues Guerra Maia	5541237	Efetivo
5003	Domingos Alberto Macedo Bento	5092931	Efetivo

2784	Elsa Dora Prates Galvão	7423719	Efetivo
6368	Fernanda de Jesus Barreiros Canelas	9351222	Efetivo
3789	Fernando Manuel Adrião Nunes	10101645	Efetivo
7049	Francisco António Lourenço Vaz	3553795	Efetivo
2186	Gracinda Rosa Canhão Calisto	7057243	Efetivo
6901	Isabel Alexandra Fragoço Cadete Madeira	9193157	Efetivo
5188	Jorge Manuel da Silva Matos	6213409	Efetivo
6898	Jorge Manuel dos Anjos Alves	50208	Efetivo
7064	José Carlos Bravo Nico	6549212	Efetivo
5095	José dos Santos Pereira Moita	3306192	Efetivo
5497	José Eduardo Rodrigues Miguel	4733542	Efetivo
5363	José Gabriel Peres Sabino	6290385	Efetivo
5299	José Luís Lagoa D'Orey	7334605	Efetivo
7054	José Manuel Godinho Calado	6075197	Efetivo
3145	Josefa Maria Delgado Vinha	4738443	Efetivo
3248	Laura Maria Ramalho da Silva Mosca Gomes Rosa	7644243	Efetivo
6012	Lizeta Martins Béco	2328147	Efetivo
1255	Luís Alberto da Gama Freixo Silva Ribeiro	6280949	Efetivo
5956	Luís Manuel Filipe Feitor	6939000	Efetivo
7009	Luís Miguel dos Santos Sebastião	5376528	Efetivo
3471	Manuel Ildefonso Nogueira Martins	6268281	Efetivo

6423	Manuel Pimenta Morgado Baiôa	8434216	Efetivo
5234	Margarida Maria Aguiar Cachaço Seco	5540982	Efetivo
5492	Maria Amélia Gomes Freitas da Silva Bento Ferreira	6325631	Efetivo
5232	Maria Antónia Fonte Boa Rêgo	5074180	Efetivo
6594	Maria de Fátima Coelho Teles	8633916	Efetivo
3276	Maria de Fátima Dias Bairrão	4673219	Efetivo
3986	Maria Eduarda Abílio Cabral de Sousa	5556620	Efetivo
5207	Maria Filomena Marcão Tareja Fialho	6282855	Efetivo
3904	Maria Filomena Pontes Estrela Valadas	4609875	Efetivo
4093	Maria João Vaz da Ribeira Alves	6218248	Efetivo
3006	Maria Lurdes Beraldo Brito Oliveira Batista	4873834	Efetivo
1701	Maria Manuel Bombico Rodrigues Carvalhal	8210747	Efetivo
3436	Maria Margarida Madeira Alves	6077726	Efetivo
5365	Maria Margarida Rico Índias	7842984	Efetivo
6316	Maria Noémia Ferreira Pires	7056956	Efetivo
3161	Nilde Fernandes da Silva Gomes	4007952	Efetivo
6047	Nuno Miguel Salvado Lourinho	10118622	Efetivo
3460	Patrícia Stubner Honrado Lucas Antunes	10052823	Efetivo
8201	Paula Cristina Ramos Martins	11692254	Efetivo
6478	Paulo Jorge da Silva Fernandes	7679305	Efetivo
2205	Rosália Antónia Chainho Pereira	6092143	Efetivo
5391	Rui Fernando da Silva Santos	3179363	Efetivo
6250	Rui Gonçalo Pontes Correia Balão Espadeiro	10009297	Efetivo
6848	Ana Cristina Condeças Borrallheira Vilas Boas Laranjeira	10514605	Suplente
10004	Jaime Campaniço Torres	9650520	Suplente
5513	Ludgero José Faleiro Serrano	5388518	Suplente
8425	Maria Júlia Ganhão Dordio Lopes	8441684	Suplente
6660	Paulo Jorge Martins Amoroso	8459674	Suplente
4064	Pedro Manuel Ramos de Carvalho	10050512	Suplente
3504	Pedro Miguel Cereijo Bezerra	1006866	Suplente

Direção Distrital de Beja			
Número	Nome completo	BI	Efetivo/ suplente
3418	Carla Maria Cordeiro Basílio	8719410	Efetivo
5522	Carlos Manuel Calisto de Almeida	7038976	Efetivo
5010	Fernando Manuel Simões de Matos Campos	6465432	Efetivo
3498	Joaquim Armando Araújo Tadeu Ribeiro	9269369	Efetivo
5662	Manuel Pica Tagaroso	6876279	Efetivo
3198	Maria Amélia Guerreiro Pereira Barbosa de Almeida	4591794	Efetivo

3310	Maria Augusta Lourenço Hilário Franco Aurélio	5385485	Efetivo
3159	Maria Isabel Sanches Morgado Bule Louzeiro	5034303	Efetivo
3428	Sylvie Costelha de Sousa	10219260	Efetivo
10050	Ana Maria Barroso da Silva Marques de Navas	3140742	Suplente
6889	Edite Fernandes Vilelas de Sousa	7340485	Suplente
5647	Maria do Carmo Cortez Batista de La Féria e Oliveira	6073714	Suplente

Direção Distrital de Faro			
Número	Nome completo	BI	Efetivo/ suplente
6605	Carlos Manuel Nunes Nunes	11346685	Efetivo
2046	Célia Maria Pimenta Pires Martins	7922852	Efetivo
6310	Daniel Rodrigo Soares Freitas	9300976	Efetivo
2036	Dulce Maria Pimenta Pires	8564019	Efetivo
4319	Isabel Maria da Silva Matos Azevedo	8454622	Efetivo
4182	Joaquim José Furtado Marreiros de Azevedo	9492504	Efetivo
3987	Jorge Manuel Fernandes da Costa	11099607	Efetivo
4137	José Paulo Fernandes Dias	10567110	Efetivo
3813	Rui Manuel Mariquito de Carvalho	9519516	Efetivo
6814	Maria José Moutinho Augusto	7274257	Suplente
6471	Paula Cristina Marques Cardoso	9924931	Suplente
8500	Paula Maria Francisco de Carvalho Alexandre Pinheiro	6638774	Suplente

Direção Distrital de Portalegre			
Número	Nome completo	BI	Efetivo/ suplente
2795	Alcino Inês dos Santos Silva	7951545	Efetivo
5628	António João Chambel Dias	6086511	Efetivo
3685	Carla Maria Passeiro Heitor	10075270	Efetivo
5974	Carlos Manuel Meira M. Baptista Serra	9895484	Efetivo
5413	João Gonçalo Rolo Viegas	55311988	Efetivo
6393	Luís Filipe Mexia Silva Santa	9824526	Efetivo
5851	Luís Miguel Casqueiro Romão	8414849	Efetivo
5381	Maria Filomena C.M. Alberich de Matos	2332156	Efetivo
5443	António José Baptista Parreira	6086501	Suplente
8910	Arminda Lopes Gonçalves da Graça Carrilho	9269928	Suplente
6998	Helena Maria Garraio Nabais	5533817	Suplente

Direção Distrital de Setúbal			
Número	Nome completo	BI	Efetivo/ suplente
3642	Ana Cristina Pereira da Costa	4884778	Efetivo
8133	Antónia da Luz Martins Torres dos Santos Camilo da Lança	5406162	Efetivo

8360	Dina Maria Santos Quarenta Calado Coelho	7785910	Efetivo
6565	Francisco António Bandeira Martins	4913190	Efetivo
4226	Maria Cristina de Castro Bonifácio da Costa	7660293	Efetivo
8362	Maria da Conceição Ramos Louro Raposo	4244486	Efetivo
2965	Maria Manuela Vilhena Rosa Ganhão	6233117	Efetivo
3706	Odete Maria Gonçalves da Silva	10561547	Efetivo
8363	Sara de Jesus Jordão Manuel	10365760	Suplente
3962	Teresa Alexandra Botelho Duarte	10545815	Suplente
8463	Teresa Isabel dos Santos Silva Delfino Revez	9241926	Suplente

Tesoureiro	Jorge Manuel Barata de Almeida	2133	5322818	Lisboa
Director	Jorge Manuel Trindade Rocha	1950	4718249	Lisboa
Director	Jorge Manuel Chinho Macedo	2198	5033086	Lisboa
Director	Manuel Aniceto Gonçalves	1391	325344	Lisboa
Director	Maria Lúcia Conceição Pacheco Silva	2187	7224462	Setúbal
Director	Paulo Jorge Franco Ferreira	2129	5327158	Lisboa
Director	João Paulo Estanislau Pinto	2367	78788091	Lisboa
Director	João Pedro Sousa Dias Pardelhas	2575	13608655	Lisboa
Director sup.	Rui Fernando Fontinhas Tenera	2266	6024421	Lisboa
Director sup.	Manuel Paulo Branco Malaquias	1590	521399	Lisboa
Director sup.	José Fernandes Martinho	1654	379407	Lisboa
Director sup.	Maria Luisa Batista Cardoso Pereira	2063	4706258	Lisboa

### Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante (SOEMMM) - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 1 de junho de 2015, para o mandato de três anos.

Cargo	Nome	N.º Sócio	N.º BI/CC	Arquivo Identific.
Presidente	Rogério António Pinto	1773	2042829	Lisboa

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

#### **APROSE - Associação Portuguesa da Mediação Profissional de Seguros que passa a denominar-se APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros - Alteração**

Alteração aprovada em 25 de junho de 2015, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2015.

#### CAPÍTULO I

#### **Denominação, âmbito, fins e sede**

#### Artigo 1.º

A APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros é uma associação patronal e empresarial, sem fins lucrativos, de direito privado, que se constitui por tempo indeterminado e que se rege pelo disposto na lei aplicável, pelos presentes estatutos e regulamentos em vigor.

#### Artigo 2.º

A APROSE é constituída pelas pessoas singulares ou coletivas legalmente autorizadas a exercer, em Portugal, a atividade de mediação de seguros, desde que inscritas no res-

petivo registo oficial com as categorias de agente ou corretor de seguros, ou ainda, de mediador de resseguros.

#### Artigo 3.º

1- Em ordem à consecução dos seus fins, propõe-se a associação:

a) Representar os seus associados e defender os respetivos interesses perante o Estado e organismos oficiais, perante outras associações profissionais ou económicas e organismos sindicais;

b) Defender os direitos e legítimos interesses dos associados, o que inclui, nos termos da lei, a representação e intervenção em juízo sempre que aqueles sejam ameaçados ou efetivamente violados;

c) Cooperar com todas as entidades e organismos públicos e privados ligados à atividade que representa;

d) Organizar e manter serviços de consulta, informação e apoio aos seus associados;

e) Fomentar o estudo dos problemas relativos ao setor, bem como impulsionar e desenvolver a cultura técnica e preparação profissional dos seus associados;

f) Evitar por todos os meios ao seu alcance a concorrência desleal entre os seus associados;

g) Promover ou contribuir para o estabelecimento de normas de disciplina que regulem a atividade dos associados;

h) Dirimir eventuais conflitos entre os associados, quando estes solicitem a sua intervenção, através de uma câmara arbitral, cujo regulamento deverá ser aprovado pela assembleia-geral;

i) Exercer quaisquer outras funções que, de harmonia com a lei e a sua natureza, lhe caibam;

j) Considerando-o conveniente, nos termos da lei, filiar-se em federações, confederações ou organismos congéneres, nacionais ou estrangeiros.

2- Não obstante a sua finalidade não lucrativa, nos termos definidos no corpo do artigo 1.º destes estatutos, a associação, para a realização dos seus fins, poderá realizar e participar em atividades acessórias, não proibidas por lei que, direta ou indiretamente, lhe propiciem a captação de fundos para a satisfação das suas necessidades e lhe possibilitem uma mais ampla prestação de serviços aos seus associados.

#### Artigo 4.º

A associação terá a sua sede no Porto, podendo, por decisão da direção, estabelecer delegações ou quaisquer outras formas de representação em todo o território nacional.

## CAPÍTULO II

### Dos associados

#### Artigo 5.º

Podem inscrever-se como associados todas as pessoas singulares ou coletivas que exerçam efetivamente as atividades referidas no artigo 2.º destes estatutos, no território nacional de conformidade com a lei e satisfaçam os requisitos exigidos para a sua inscrição.

#### Artigo 6.º

Não podem ser admitidos como associados:

a) As pessoas que hajam sido condenadas pelos crimes de falência culposa ou fraudulenta, ou de insolvência fraudulenta, enquanto não terminar a sua inibição e não tiver lugar a sua reabilitação;

b) As pessoas singulares ou coletivas relativamente às quais se verifique a situação prevista na alínea c) do número 6 do artigo 43.º

#### Artigo 7.º

1- O pedido de admissão processar-se-á mediante boletim de inscrição preenchido, assinado e autenticado pelo interessado e dirigido à direção da associação ou ao órgão que suas vezes fizer.

2- A direção deverá deliberar no prazo de 15 dias.

3- Da decisão da direção, que deverá ser levada ao conhecimento dos associados, poderá o interessado ou qualquer associado, no prazo de 15 dias após a deliberação recorrenda, interpor recurso para a mesa da assembleia-geral, que no prazo de 15 dias decidirá.

#### Artigo 8.º

1- Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, deve o processo de admissão ser instruído, nos termos do número 1 do artigo 7.º, com documentação comprovativa de que:

a) Está inscrito no Instituto de Seguros de Portugal ou no organismo oficial que para esse efeito explícito venha a ser criado;

b) A sua atividade corresponde à categoria em que pretende inscrever-se.

2- Poderá ainda fixar-se em regulamento interno a exigência de outras provas e elementos que os interessados devam apresentar para comprovação dos requisitos estabelecidos neste artigo, tendo, porém, a direção ou a assembleia-geral a faculdade de exigir sempre as informações e elementos complementares que entenda necessários.

#### Artigo 9.º

Os direitos e deveres dos associados regulam-se de harmonia com o estipulado nos artigos 10.º e 25.º

#### Artigo 10.º

Constituem direitos dos associados:

a) Participar nas assembleias-gerais, eleger e ser eleitos para quaisquer cargos dos órgãos da associação;

b) Utilizar os serviços da associação nas condições que regularmente forem fixadas;

c) Beneficiar das funções e ação de representatividade coletiva da associação e do apoio que esta possa prestar-lhe na defesa dos seus interesses;

d) Recorrer para a assembleia-geral dos atos ou decisões da direção quando os julgue ilegais;

e) Requerer a convocação da assembleia-geral nos termos fixados nestes estatutos.

#### Artigo 11.º

1- O exercício dos direitos dos associados e a sua partici-

pação no funcionamento da associação e dos seus órgãos só poderá efetuar-se:

a) Tratando-se de pessoas singulares, pelo próprio associado, ou no seu impedimento, nos termos do regulamento interno e da lei vigente;

b) Tratando-se de pessoas coletivas, através de gerente ou administrador, nos termos da alínea anterior;

c) Por dirigente com poderes expressos para o efeito.

2- Cada associado deverá identificar, desde logo, no requerimento de admissão, um seu representante efetivo e, pelo menos, um suplente de entre pessoas que reúnam as condições estabelecidas no número anterior.

3- Para efeitos de exercício de cargos na mesa da assembleia-geral, na direção e no conselho fiscal os associados indicarão, aquando da apresentação das suas candidaturas, um único representante, sobre o qual se considerará recair igualmente a eleição.

#### Artigo 12.º

Constituem deveres dos associados:

a) Pagar a joia de inscrição, quota mensal e, eventualmente, outras contribuições que forem fixadas pela assembleia-geral;

b) Acatar as deliberações dos órgãos da associação, tomadas de harmonia com a lei e os presentes estatutos;

c) Cumprir as convenções coletivas de trabalho, acordos e compromissos celebrados ou assumidos pela associação e que os vinculam;

d) Atender as recomendações emanadas dos órgãos da associação;

e) Prestar à direção as informações e a colaboração que lhe for solicitada para a completa realização dos fins de associação.

#### Artigo 13.º

Perde a qualidade de associado todo aquele que:

a) Cessar o exercício das atividades referidas no artigo 2.º;

b) Deixar de satisfazer as condições exigidas para a sua admissão previstas nos artigos 5.º e 6.º;

c) Tendo em débito mais de quatro meses de quotas ou outras contribuições e não liquide esse débito no prazo que, por carta registada, lhe for comunicado;

d) Solicitar, por escrito, a sua exoneração;

e) For excluído, nos termos do número 6 do artigo 43.º

#### Artigo 14.º

Serão suspensos do exercício dos direitos associativos até seis meses:

a) Os associados em dívida à associação de três meses de quotas ou quaisquer outras contribuições, que não liquidem esse débito no prazo que por carta ou qualquer outro meio do qual fique registo escrito, lhes for comunicado.

### CAPÍTULO III

#### Dos órgãos da associação

### SECÇÃO I

#### Disposições comuns

##### Artigo 15.º

Os órgãos da associação são a assembleia-geral, a direção e o conselho fiscal.

##### Artigo 16.º

1- Os membros da mesa da assembleia-geral, da direção e do conselho fiscal são eleitos pela assembleia-geral por um período de três anos.

2- A eleição recairá nos associados e, tratando-se de sociedades, nos seus representantes legais previamente designados.

3- O mesmo associado ou representante não pode ser eleito para mais de um cargo nos órgãos da associação.

4- Considera-se eleito para cada um dos cargos dos órgãos da associação o associado ou representante que obtiver maior número de votos.

5- A posse dos membros eleitos será conferida pelo presidente em exercício da mesa da assembleia-geral.

6- É permitida a reeleição para todos os órgãos da associação, com o limite de três mandatos.

##### Artigo 17.º

1- Verificando-se a destituição da mesa da assembleia-geral, da direção ou do conselho fiscal, proceder-se-á, no prazo de 45 dias, à eleição intercalar para o respetivo órgão, devendo o associado ou associados eleitos exercer as suas funções pelo tempo que faltar para completar o período de mandato dos membros destituídos ou demitidos.

2- Verificando-se, porém, a destituição ou demissão da direção conjuntamente com os outros dois órgãos, realizar-se-ão eleições gerais nos termos do número 1 do artigo 16.º e do artigo 34.º

3- Se a mesa da assembleia-geral, a direção e o conselho fiscal forem destituídos ou se demitirem simultaneamente, continuarão no exercício dos seus cargos enquanto não forem substituídos, em conformidade com o disposto no número anterior.

4- Ocorrendo a destituição ou demissão coletiva da direção, a gestão da associação será assegurada pela mesa da assembleia-geral até se realizar a eleição prevista no número 1 deste artigo.

5- A demissão do presidente de qualquer órgão implica a demissão coletiva do órgão a que preside.

6- Salvo o caso referido no número anterior, a vacatura, destituição ou demissão de membros de qualquer órgão apenas determinará a sua substituição pelo respetivo suplente ou, não o havendo, através de eleição circunscrita ao cargo, a qual terá lugar na assembleia-geral imediatamente subsequente.

### SECÇÃO II

#### Da assembleia-geral

#### Artigo 18.º

1- A assembleia-geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos associativos.

2- A assembleia-geral terá a sua mesa constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

3- Ao presidente caberá dirigir os trabalhos, o vice-presidente substituirá, na sua ausência ou impedimento, o presidente e o secretário assegurará o expediente e a redação das atas.

#### Artigo 19.º

A participação dos associados nas assembleias-gerais só poderá ser feita através das pessoas singulares indicadas nos termos do artigo 11.º

#### Artigo 20.º

À assembleia-geral compete:

a) Eleger ou destituir os membros da sua mesa, da direção e do conselho fiscal;

b) Aprovar o orçamento, relatório, balanço e contas anualmente apresentadas pela direção;

c) Alterar os estatutos e aprovar regulamentos da associação;

d) Deliberar sobre a extinção da associação;

e) Fixar os montantes da joia, quotas e outras contribuições gerais a pagar pelos associados;

f) Deliberar sobre todos os assuntos que lhe sejam reservados pela lei ou pelos presentes estatutos e, em geral, sobre tudo quanto respeite à atividade associativa e que seja submetido à sua apreciação;

g) Deliberar sobre a criação de secções ou delegações;

h) Deliberar, sob proposta da direção ou de pelo menos vinte associados, sobre a exclusão de qualquer associado que tenha praticado atos contrários aos objetivos da associação ou suscetíveis de afetar o seu prestígio;

i) Apreciar os atos dos restantes órgãos sociais.

#### Artigo 21.º

1- A assembleia-geral é convocada pelo presidente da respetiva mesa e, na sua falta ou impedimento, pelo vice-presidente.

2- O aviso convocatório será dirigido a todos os associados com quinze dias de antecedência, por meio de carta ou qualquer outro meio do qual fique registo escrito ou ainda por aviso convocatório publicado num ou mais jornais diários, e nele constará o dia, hora e local, com a indicação da respetiva ordem de trabalhos.

3- A assembleia não pode deliberar sobre a matéria não indicada na ordem de trabalhos, todavia, nas reuniões ordinárias, o presidente da mesa poderá conceder um período máximo de meia hora para, sem carácter deliberativo, serem tratados quaisquer assuntos de interesse para a associação.

#### Artigo 22.º

1- A assembleia-geral só pode funcionar, em primeira convocação, desde que se verifique a presença de, pelo menos, metade dos seus associados.

2- Quando não exista o quórum previsto no número ante-

rior, a assembleia-geral funcionará, em segunda convocação, uma hora depois de marcada para o início da reunião, com qualquer número de associados.

3- Para deliberação sobre alteração dos estatutos e exclusão de associados, as assembleias-gerais terão de ser convocadas com, pelo menos, vinte dias de antecedência e voto favorável de três quartos do número de votos dos associados presentes. Os estatutos, porém, só poderão ser alterados uma vez distribuído o projeto dessa alteração por todos os associados com vinte dias de antecedência, pelo menos.

4- A deliberação sobre a fusão ou dissolução da associação requer o voto favorável de três quartos do número de votos dos associados presentes, e para este efeito a assembleia-geral terá de ser convocada, como no número anterior, com, pelo menos vinte dias de antecedência.

5- As deliberações da assembleia-geral, salvo os casos previstos nos números 3 e 4, são tomadas por maioria de votos dos associados presentes.

6- Em caso de extinção e conseqüente liquidação da associação, o respetivo património será totalmente destinado a associações ou fundações de interesse social, nos termos que forem decididos em assembleia-geral, por deliberação que reúna a maioria dos votos exigida no número 4, sendo certo que, em caso algum, o património da associação poderá ser distribuído pelos associados.

#### Artigo 23.º

1- A assembleia-geral reunirá em sessão ordinária:

a) Até ao final do mês de Março, para discutir e votar o relatório, balanço e contas, exceto, no último ano do mandato dos corpos da associação, caso em que terá lugar nos 45 dias seguintes à cessação desse mandato;

b) No mês de novembro, para discutir e votar o orçamento, exceto, no último ano do mandato dos corpos da associação, caso em que terá lugar nos dois meses seguintes ao início do novo mandato;

c) Nos dois meses subsequentes à cessação do mandato, para proceder, trienalmente, à eleição prevista no número 1 do artigo 16.º

2- A assembleia-geral reunirá extraordinariamente:

a) Quando for convocada por iniciativa do presidente da respetiva mesa;

b) A requerimento da direção ou do conselho fiscal;

c) Quando requerida por pelo menos, trinta associados;

d) Nas assembleias requeridas nos termos da alínea anterior é exigível a presença de, pelo menos, três quartos dos requerentes.

#### Artigo 24.º

1- Os associados que por si ou seus representantes indicados nos termos do artigo 11.º estejam impedidos de comparecer à assembleia-geral poderão fazer-se representar por outro associado, mediante carta ou outro meio do qual fique registo escrito dirigido ao presidente da mesa.

2- A representação prevista no número anterior está condicionada a que cada associado só poderá representar um outro associado.

#### Artigo 25.º

Nas assembleias-gerais os associados inscritos com a categoria de corretor de seguros terão direito a 30 votos, os agentes de seguros pessoas coletivas 15 votos e os agentes de seguros pessoas singulares 10 votos.

### SECÇÃO III

#### Da direção

#### Artigo 26.º

1- A representação e gerência associativas são confiadas à direção, composta, no mínimo, por cinco membros, e no máximo por nove, de entre os quais um presidente e um tesoureiro.

2- Para além dos membros efetivos referidos no número anterior, a direção é composta por dois vogais suplentes.

#### Artigo 27.º

1- Compete à direção:

- a) Promover a realização dos objetivos do artigo 3.º;
- b) Dar execução às deliberações da assembleia-geral;
- c) Administrar a associação, nomeadamente organizar e superintender nos seus serviços, contratar pessoal e fixar as respetivas remunerações;
- d) Elaborar e submeter à assembleia-geral os projetos de regulamentos;
- e) Elaborar e submeter anualmente à assembleia-geral o orçamento, relatório, balanço e contas, estas últimas certificadas por revisor oficial de contas;
- f) Submeter à assembleia-geral a proposta de fixação da joia, quotas e outras contribuições a pagar pelos associados;
- g) Admitir associados nos termos do artigo 5.º;
- h) Exercer a ação disciplinar prevista no artigo 43.º;
- i) Representar a associação em juízo e fora dele.

2- A direção poderá:

- a) Constituir grupos de trabalho para a auxiliar na execução das suas funções, nomeadamente, entre outras, sob a forma de conselho geral ou de conselho deontológico;
- b) Convocar os associados para reuniões de estudos;
- c) Delegar no diretor executivo, que terá a seu cargo a gestão corrente da associação, designadamente a sua estrutura orgânica administrativa e funcional, e as competências que a direção lhe entenda adequadas;
- d) Delegar em funcionários da associação, que designará, a assinatura de documentos de mero expediente e a prática de atos que pela sua natureza possam, sem inconveniente, dispensar a sua intervenção direta.

#### Artigo 28.º

1- A direção reunirá, presencialmente ou à distância, no mínimo, uma vez por mês e ainda quando o presidente o julgue necessário ou tal lhe seja solicitado pela maioria dos seus membros.

2- A direção só pode deliberar com a participação da maioria dos seus membros e as suas deliberações são tomadas

por maioria dos votos dos membros participantes, tendo o presidente direito a voto de desempate.

3- De todas as reuniões serão elaboradas atas, que deverão ser assinadas por todos os presentes.

#### Artigo 29.º

Ao presidente da direção compete representá-la, dirigir as reuniões, coordenar e orientar a respetiva atividade.

#### Artigo 30.º

1- Para obrigar a associação é necessária a intervenção do presidente e do tesoureiro; na sua ausência ou impedimento de qualquer destes, a sua substituição far-se-á por dois dos outros membros da direção.

2- O disposto no número anterior não prejudica a possibilidade de a direção se fazer representar por procurador ou mandatário, nos termos gerais.

3- Os membros da direção respondem solidariamente pelas decisões tomadas em contravenção das disposições legais, estatutárias ou regulamentares, salvo se não houverem tomado parte nas reuniões em que essas decisões forem proferidas ou se, a elas presentes, expressamente tenham votado em contrário.

### SECÇÃO IV

#### Do conselho fiscal

#### Artigo 31.º

O conselho fiscal é constituído por um presidente, um secretário e um relator.

#### Artigo 32.º

São atribuições do conselho fiscal:

- a) Examinar as contas da associação pelo menos trimestralmente;
- b) Fiscalizar frequentemente os serviços da secretaria;
- c) Emitir parecer sobre o relatório, balanço e contas submetidas à assembleia;
- d) Velar pelo cumprimento das disposições legais, estatutárias e regulamentares;
- e) Emitir parecer sobre o montante das joias, quotas e outras contribuições a pagar pelos associados;
- f) Assistir às reuniões da direção sempre que o julgue necessário ou a pedido daquela.

#### Artigo 33.º

1- O conselho fiscal reúne ordinariamente de três em três meses e extraordinariamente, sempre que seja convocado pelo respetivo presidente, por sua iniciativa ou a solicitação da maioria dos seus membros.

2- O conselho fiscal só pode funcionar, em primeira convocação, desde que se verifique a presença da totalidade dos seus membros.

3- Quando não exista o quórum previsto no número anterior, o conselho fiscal funcionará, em segunda convocação, meia hora depois da hora marcada para o início da reunião,

desde que estejam presentes a maioria dos seus membros.

4- As deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente, além do seu voto, direito a voto de desempate.

5- De todas as reuniões do conselho fiscal lavrar-se-á ata, que será assinada por todos os membros presentes.

## CAPÍTULO IV

### Das eleições

#### Artigo 34.º

As eleições gerais para os corpos sociais da associação realizar-se-ão de três em três anos, durante os dois meses subsequentes à cessação do mandato.

#### Artigo 35.º

A direção promoverá o recenseamento dos eleitores, que será afixado na sede da associação e publicado no seu sítio na Internet, trinta dias antes da data da realização das eleições.

#### Artigo 36.º

As reclamações relativas ao recenseamento serão dirigidas ao presidente da mesa da assembleia-geral no prazo de oito dias, a partir da sua afixação na sede da associação e da sua publicação no respetivo sítio na Internet, que deverão ser apreciadas no prazo máximo de cinco dias.

#### Artigo 37.º

1- A apresentação das candidaturas para os diferentes cargos associativos será feita por um mínimo de vinte associados eleitores e ou pela direção, e será entregue ou dirigida ao presidente da mesa da assembleia-geral até vinte dias antes do ato eleitoral.

2- Qualquer apresentação de candidaturas às eleições gerais deverá ser feita por forma a cobrir completa e integralmente todos os cargos a preencher: mesa da assembleia-geral, direção e conselho fiscal.

3- Caso não seja apresentada qualquer lista de candidatos nos termos dos números anteriores, deverá a direção em exercício apresentar uma lista até 15 dias antes do ato eleitoral.

4- Com a apresentação das candidaturas deverão ser simultaneamente indicados os nomes dos representantes dos associados, nos termos do número 2 do artigo 11.º, dos presentes estatutos.

#### Artigo 38.º

Os boletins a disponibilizar pela associação, deverão permitir o exercício do direito de voto aos associados, nomeadamente o eletrónico ou por correspondência postal, desde que, quer num caso como no outro, se assegurem as necessárias condições de segurança, autenticidade e validade.

#### Artigo 39.º

As eleições serão feitas por escrutínio secreto, devendo os boletins de ser disponibilizados pelos eleitores, em supor-

te físico ou eletrónico, ao presidente da mesa da assembleia-geral.

#### Artigo 40.º

Os associados eleitores não poderão fazer-se representar no exercício do seu direito de voto através de outro associado.

#### Artigo 41.º

Considerar-se-ão nulos e não serão contados os boletins de voto em branco e os que não obedeçam aos requisitos referidos nos artigos 38.º e 39.º destes estatutos.

#### Artigo 42.º

O escrutínio efetuar-se-á logo após a conclusão da votação, sendo proclamados eleitos, uma vez terminada a contagem, os candidatos constantes da lista que obtiver o maior número de votos.

## CAPÍTULO V

### Disciplina

#### Artigo 43.º

1- Os associados ficam sujeitos à ação disciplinar da associação, podendo às suas faltas ser aplicadas as sanções de:

- a) Advertência;
- b) Multa;
- c) Suspensão;
- d) Exclusão.

2- A advertência, no caso de infração aos presentes estatutos será aplicada depois de ouvir o associado.

3- A multa será aplicada nos termos de reincidência na prática de factos que tenham dado lugar à aplicação de advertência e de comportamentos lesivos dos objetivos da atividade ou do prestígio da associação e, bem assim, quando, havendo fundamentos para exclusão, ocorram circunstâncias atenuantes.

4- A multa poderá ir até ao montante da quotização de cinco anos.

5- A suspensão poderá ser decretada até seis meses, nos casos previstos no artigo 14.º dos presentes estatutos.

6- A sanção de expulsão apenas poderá ser aplicada em caso de grave violação de deveres fundamentais dos associados, constituindo fundamento da aplicação da sanção de expulsão:

- a) A abertura de falência qualificada de culposa ou fraudulenta;
- b) A condenação por crime de difamação contra qualquer associado, quando aquele se refira ao exercício da atividade representada pela associação;
- c) A adoção de práticas fraudulentas ou lesivas dos usos de boa-fé ou que desacreditem a atividade;
- d) A reincidência na prática de factos que tenham dado lugar à aplicação de multa ao associado.

7- A competência para apreciar e discutir a exclusão de associado pertence à assembleia-geral e será exercida median-

te proposta da direção ou de, pelo menos, vinte associados, de harmonia com a alínea *h*) do artigo 20.º A sanção de exclusão terá de ser aprovada com o voto favorável de três quartos do número de votos dos associados presentes na assembleia-geral, de acordo com o número 3 do artigo 22.º

8- A readmissão de associados excluídos em consequência da aplicação de sanção disciplinar carece de aprovação da assembleia-geral, mas só poderá ter lugar decorridos dois anos após a sua exclusão.

9- Os termos do procedimento disciplinar a seguir, que revestirá sempre a forma escrita, para a aplicação das sanções previstas no número um, deverão garantir a audiência prévia do arguido e assegurar as condições indispensáveis ao pleno exercício do seu direito de defesa, cabendo à direção a organização do respetivo procedimento.

## CAPÍTULO VI

### Dos meios financeiros

#### Artigo 44.º

Constituem receitas da associação:

- a) O produto das joias e quotas e outras contribuições pagas pelos associados;
- b) Os juros de depósitos bancários e o produto de bens próprios;
- c) Os valores resultantes da prestação de serviços aos associados;
- d) As doações, legados ou heranças aceites por deliberação da direção, ouvido o conselho fiscal;
- e) Quaisquer outras receitas que resultem do legítimo exercício da sua atividade.

#### Artigo 45.º

As despesas da associação são as necessárias ou convenientes à realização dos respetivos fins estatutários.

#### Artigo 46.º

As receitas da associação serão depositadas em estabelecimentos bancários, não devendo, em princípio, ser superior a 500,00 € o saldo em caixa.

#### Artigo 47.º

As quantias com que cada associado contribui para o fundo associativo não lhe conferem qualquer direito à parte correspondente ao ativo da associação nos casos previstos no artigo 13.º

#### Artigo 48.º

O exercício anual corresponde ao ano civil.

## CAPÍTULO VII

### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 49.º

1- Os presentes estatutos só poderão ser alterados por deliberação da assembleia-geral expressamente convocada para esse fim.

2- As deliberações que visem alterações estatutárias obedecerão ao previsto no número 3 do artigo 22.º

#### Artigo 50.º

1- A associação dissolve-se por deliberação da assembleia-geral expressamente convocada para esse fim.

2- A deliberação de dissolução será tomada nos termos do número 4 do artigo 22.º

#### Artigo 51.º

1- Competirá aos corpos diretivos em exercício gerir a associação até à eleição dos seus primeiros corpos gerentes.

2- As eleições para os primeiros corpos gerentes realizar-se-ão dentro do prazo que for determinado pela assembleia constituinte e nos termos por ela para o efeito estabelecidos.

Registado em 21 de julho de 2015, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 36, a fl. 129 do livro n.º 2.

### ANACS - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros - Cancelamento

Para os devidos efeitos faz-se saber que, em assembleia geral extraordinária realizada em 25 de junho de 2015, foi deliberada a extinção voluntária da ANACS - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros, por fusão por incorporação na APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros.

Assim, nos termos do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da ANACS - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros, efetuado em 26 de julho de 1994, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## II - DIREÇÃO

### **Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 9 de dezembro de 2013, para o mandato de três anos.

Efetivos:

Presidente - Francisco Calheiros Lopes de Seixas Palma.

Secretário - António José Zorrinho Vieira Lima.

Tesoureiro - Joaquim Manuel Tareco Gomes Cano.

Suplentes:

Presidente - Francisco Manuel Baião Vera Casadinho Parrinha.

Secretário - Inês Lobo Braga de Carvalho.

Tesoureiro - António Albino de Paiva Cruz de Carvalho.

### **AESINTRA - Associação Empresarial do Concelho de Sintra - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 14 de julho de 2015, para o mandato de três anos.

Efetivos:

Presidente - Miranda, Guerreiro & Filhos, L.<sup>da</sup>, Paulo Veríssimo.

Vice-presidente - Adm. Condomínio C C Shopping Cacán, Vitor Conceição.

Vice-presidente - Terraço Aromático, L.<sup>da</sup>, Joaquim Miranda

Secretário - O Encanto da Criança, L.<sup>da</sup>, Carlos Silva.

Tesoureiro - Petrosintra, L.<sup>da</sup>, José Manuel Patrão.

Vogal - Segursintra, L.<sup>da</sup>, Henrique Alves.

Vogal - Enredo Completo, L.<sup>da</sup>, Helena Rebelo.

Suplentes:

Vogal - Panificação Reunida de Queluz, L.<sup>da</sup>, Luís Miguel Almeida.

Vogal - Torrão de Iguarias, Unip., L.<sup>da</sup>, Rui Fernandes da Costa.

Vogal - Imostrong, SA, Catarina Caracol.

Vogal - Garcez Seguros, L.<sup>da</sup>, Luís Garcez.

### **ACISVFXAV - Associação Empresarial dos Concelhos de Vila Franca de Xira e Arruda dos Vinhos - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 30 de janeiro de 2015, para o mandato de três anos.

Presidente - João Paulo Ferreira Range, representante da firma Soforma, L.<sup>da</sup>

Vice-presidente - João Miguel da Silva Perdigão, representante da firma Concierge Services, SA - Sucursal Portuguesa.

Tesoureiro - Rosalina Maria Henriques Dias, representante da firma Contafranca, L.<sup>da</sup>

Diretor - António Ernesto Moreira dos Reis, representante da firma Equanto - Intercâmbio Comercial e Industrial, SA.

Diretor - Aurélio José Nogueira Lambuça, representante da firma Loja das Lojas, L.<sup>da</sup>

### **APAP - Associação Portuguesa das Agências de Publicidade, Comunicação e Marketing - Substituição**

Na identidade dos membros da direção eleitos em 27 de abril de 2015, para o mandato de três anos, cuja composição foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2015, foi efetuada a seguinte substituição:

APECOM, Associação Portuguesa das Agências de Comunicação, representada pelo vogal - José Eduardo da Câmara Correia de Lemos Quintela;

Passa a ser representada por:

Carlos Sarmiento Matos.

## **COMISSÕES DE TRABALHADORES**

## I - ESTATUTOS

### **GESAMB - Gestão Ambiental e de Resíduos, EIM - Constituição**

Estatutos aprovados em 20 de novembro de 2014.

#### Artigo 1.º

##### **Capacidade eleitoral**

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

#### Artigo 2.º

##### **Princípios geral**

1- O voto é directo e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa eleitoral e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3- Será aprovado o estatuto que reunir o maior número de votos por parte dos trabalhadores.

#### Artigo 3.º

##### **Comissão eleitoral**

1- A comissão eleitoral (CE) é composta por:

a) Três membros eleitos pela comissão de trabalhadores, de entre os seus membros;

b) Na falta de CE, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição;

c) O número de membros referido na alínea a) será acrescido de 1 representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao acto eleitoral, que o apresente com a respectiva candidatura.

2- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.

3- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os actos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correcta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a comissão de trabalhadores.

4- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o número 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova comissão eleitoral.

5- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

6- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de

constar em acta elaborada para o efeito.

7- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.

8- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por três dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

#### Artigo 4.º

##### **Caderno eleitoral**

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à CE, conforme o caso, no prazo de 48 horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua imediata afixação na empresa e seus estabelecimentos.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

#### Artigo 5.º

##### **Convocatória da eleição**

1- O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue por protocolo.

#### Artigo 6.º

##### **Quem pode convocar o acto eleitoral**

O acto eleitoral é convocado pela CE ou por 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

#### Artigo 7.º

##### **Candidaturas**

1- Podem propor alteração ou novos estatutos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever mais de uma proposta de estatutos.

3- As propostas de estatutos deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4- As propostas de estatutos são apresentadas até 10 dias antes da data para o acto eleitoral.

5- A apresentação consiste na entrega das propostas de estatutos à comissão eleitoral, acompanhada nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

6- A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo, com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 8.º

##### Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as propostas de estatutos entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura.

3- As irregularidades e violações que vierem a ser detetadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias, a contar da respectiva notificação.

4- As propostas de estatutos que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto neste regulamento são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

#### Artigo 9.º

##### Aceitação das propostas de estatutos

1- Até ao 8.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE pública, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 5.º, das propostas de estatutos aceites.

2- A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 10.º

##### Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas de propostas de estatutos.

#### Artigo 11.º

##### Local e horário da votação

1- A votação inicia-se, pelo menos trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento, podendo os trabalhadores dispor do tempo indispensável para votar durante o respectivo horário de trabalho.

2- A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e estabelecimentos da empresa e com idên-

tico formalismo.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respectivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

#### Artigo 12.º

##### Mesas de voto

1- Haverá uma mesa de voto central, onde serão descarregados os votos por correspondência.

2- Nos estabelecimentos com um mínimo de 10 eleitores há uma mesa de voto.

3- Cada mesa não pode ter mais de 500 eleitores.

4- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 trabalhadores.

5- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, a uma mesa de voto de estabelecimento diferente.

6- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou do estabelecimento.

7- Os trabalhadores referidos no número 4 têm direito a votar dentro de seu horário de trabalho.

#### Artigo 13.º

##### Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores cerra direito a voto e que ficam dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE.

3- A seu pedido, a CE será coadjuvada pela CT e pelas subCT no exercício das suas competências, designadamente, nos estabelecimentos geograficamente dispersos.

4- Cada candidatura de proposta de estatutos tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 14.º

##### Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas de propostas de estatutos submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A CE envia, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

Artigo 15.º

**Acto eleitoral**

- 1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.
- 2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respectiva selagem.
- 3- Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.
- 4- Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à proposta de estatuto em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.
- 5- O registo dos votantes contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

Artigo 16.º

**Votação por correspondência**

- 1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.
- 2- A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.
- 3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.
- 4- Depois do encerramento das urnas, a CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa central que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 17.º

**Valor dos votos**

- 1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.
- 2- Considera-se nulo o voto em cujo boletim:
  - a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
  - b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.
- 3- Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 66.º, ou seja, sem o nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.
- 4- Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinala inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 18.º

**Abertura das urnas e apuramento**

- 1- O acto de abertura das urnas e o apuramento final têm lugar, simultaneamente, em todas as mesas e locais de votação e são públicos.
- 2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.
- 3- Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 3 dias a contar da data do apuramento respectivo.
- 4- O apuramento global da votação é feito pela CE, que lavra a respectiva acta, com base nas actas das mesas de voto, nos termos do número 2, com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.
- 6- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os resultados e a proposta de estatuto mais votado.

Artigo 19.º

**Publicidade**

- 1- No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a CE comunica o resultado da votação à administração da empresa e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.
- 2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer ao ministério responsável pela área laboral:
  - a) O registo da proposta de estatuto mais votado, juntando cópias certificadas das propostas de estatutos concorrentes, se os houver, bem como cópias certificadas das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;
  - b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

Artigo 20.º

**Recursos para impugnação dos estatutos**

- 1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar os estatutos com fundamento em violação da lei ou deste regulamento.
- 2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.
- 3- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado.
- 4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.
- 5- A propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

## Comissão de trabalhadores da GESAMB

### Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu artigo 54.º, «o direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa», após o respectivo preâmbulo afirmar «a decisão do povo português... de estabelecer os princípios basilares da democracia, de assegurar o primado do Estado de Direito democrático de abrir caminho para uma sociedade socialista... tendo em vista a construção de um país mais livre, mais justo e mais fraterno».

Assim, os trabalhadores da empresa, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais e determinados a reforçar os seus interesses e direitos, a sua unidade de classe e a sua mobilização para a luta por um país mais livre, mais justo e mais fraterno, designadamente, através da sua intervenção democrática na vida da empresa, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores.

## CAPÍTULO I

### Objecto e âmbito

#### Artigo 1.º

##### Definição e âmbito

1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e actividade da comissão de trabalhadores da GESAMB.

2- A sua aprovação decorre nos termos da lei, com a apresentação de o regularmento da votação, elaborado pelos trabalhadores que a convocam e publicitado simultaneamente com a convocatória.

3- O colectivo dos trabalhadores da GESAMB é constituído por todos os trabalhadores da empresa, que se mantêm vinculados a estes estatutos por cada quadriénio e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores na empresa, a todos os níveis.

#### Artigo 2.º

##### Princípios fundamentais

1- A comissão de trabalhadores da GESAMB orienta a sua actividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa e dos trabalhadores em geral e da intervenção democrática na vida da empresa, visando o reforço da unidade da classe e a sua mobilização para a luta por uma sociedade liberta da exploração.

## CAPÍTULO II

### Órgãos, composição e competências do colectivo de trabalhadores

#### Artigo 3.º

##### Órgãos

São órgãos do colectivo de trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

## SECÇÃO I

### Plenário

#### Artigo 4.º

##### Constituição

O plenário, forma democraticamente por excelência de expressão, é constituído pelo colectivo dos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 5.º

##### Competências

São competências do plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a comissão de trabalhadores e, em qualquer altura, destitui-la, aprovando simultaneamente um programa de acção;
- 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 ou por trabalhadores, nos termos destes estatutos.

#### Artigo 6.º

##### Convocação

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela comissão de trabalhadores;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à comissão de trabalhadores, com indicação da ordem de trabalhos.

#### Artigo 7.º

##### Prazos da convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias, por meios de anúncios colocados nos locais habituais, destinados à afixação de propaganda das organizações dos trabalhadores, existentes no interior da empresa.

2- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do artigo 6.º, a comissão de trabalhadores deve fixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião do plenário, no prazo de 20 dias contados da recepção do referido requerimento.

## Artigo 8.º

### Reuniões

O plenário reunirá quando convocado nos termos do artigo 6.º para os efeitos previstos no artigo 5.º

## Artigo 9.º

### Reunião de emergência

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da comissão de trabalhadores ou, nos termos da alínea *b*) do artigo 6.º quando convocada pelos trabalhadores.

## Artigo 10.º

### Funcionamento

1- As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

2- Para a destituição da CT, das subcomissões de trabalhadores, ou de algum dos seus membros é exigida urna maioria qualificada de dois terços dos votantes.

## Artigo 11.º

### Sistema de discussão e votação

1- O voto é sempre directo.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é directo e secreto nas votações referentes a:

- a*) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores;
- b*) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores;
- c*) Aprovação e alteração dos estatutos e adesão a comissões coordenadoras.

4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.

5- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 3.

6- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as seguintes matérias:

- a*) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- b*) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- c*) Alteração dos estatutos.

7- A comissão de trabalhadores ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

## SECÇÃO II

### Comissão de trabalhadores

## SUBSECÇÃO I

### Disposições gerais

## Artigo 12.º

### Natureza

1- A comissão de trabalhadores (CT) é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e actuação democráticas do colectivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

## Artigo 13.º

### Autonomia e independência

1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

§ único. As entidades e associações patronais estão proibidas de promoverem a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas.

## Artigo 14.º

### Competência

1- Compete à CT, designadamente:

- a*) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;
- b*) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- c*) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- d*) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- e*) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização do respectivo sector de actividade económica;
- f*) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- g*) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- h*) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

## Artigo 15.º

### Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O contido de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

3- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a

CT tem o direito de:

a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respectiva 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 e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal, o CT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da empresa nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se co-responsabiliza.

5- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

#### Artigo 16.º

##### Relações com as organizações sindicais

A actividade da CT e, designadamente, o disposto no artigo anterior, é desenvolvida sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

#### Artigo 17.º

##### Deveres

São deveres da CT, designadamente:

a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação 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 enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão 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) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalha-

dores da empresa, na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorrem da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade sem classes.

## SUBSECÇÃO II

### Direitos instrumentais

#### Artigo 18.º

##### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à realização dessas 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, elaborada pelo órgão de gestão, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

4- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores, em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

#### Artigo 19.º

##### Informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa, mas também 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, designadamente, as seguintes matérias:

a) Planos gerais de actividade e orçamento;

b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;

c) Situação de aprovisionamento;

d) Previsão, volume e administração de vendas;

e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;

f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;

g) Modalidades de financiamento;

h) Encargos fiscais e parafiscais;

i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e/ou de reconversão da actividade da empresa.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, à administração

da empresa,

5- Nos termos da lei, a administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

6- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 17.º

#### Artigo 20.º

##### Parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT, os seguintes actos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- e) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- f) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;
- g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível 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;
- h) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- i) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- j) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- k) Mudança de local de actividade da empresa ou estabelecimento;
- l) Despedimento individual de trabalhadores;
- m) Despedimento colectivo;
- n) Mudança, a título individual ou colectivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;
- o) Balanço social.

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela administração da empresa e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do número 1, o prazo de emissão do parecer é de 5 dias.

4- Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2, 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

6- A prática de qualquer dos actos referidos no número 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da comissão de trabalhadores determina a respectiva nulidade nos termos gerais de direito.

#### Artigo 21.º

##### Reestruturação da empresa

1- O direito de participar em processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

- a) Pela CT, quando se trate da reestruturação da empresa;
- b) Pela correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector, cujas comissões de trabalhadores aquela coordena.

2- Neste âmbito, as CT e as comissões coordenadoras gozam dos seguintes direitos:

- a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projectos de reorganização aí referidos;
- b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;
- d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) O direito de emitirem juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa, ou das entidades competentes.

#### Artigo 22.º

##### Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a comissão de trabalhadores goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respectiva regularidade, bem como a exigência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

#### Artigo 23.º

##### Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 24.º

##### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da lei.

### SUBSECÇÃO III

#### Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

##### Artigo 25.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.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

##### Artigo 26.º

###### Plenários e reuniões

1- A comissão e/ou subcomissão de trabalhadores podem convocar plenários e outras reuniões de trabalhadores a realizar no local de trabalho:

a) 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 de serviços de natureza urgente e essencial.

b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

2- O tempo despendido nas reuniões referidas no na alínea a) do número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

3- A comissão e/ou subcomissão de trabalhadores devem comunicar aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efectue e afixar a respectiva convocatória.

4- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a comissão e/ou subcomissão de trabalhadores devem, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

##### Artigo 27.º

###### Acção no interior da empresa

1- A comissão de trabalhadores tem direito a realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as actividades relacionadas como exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

##### Artigo 28.º

###### Afixação e de distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos re-

lativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

##### Artigo 29.º

###### Instalações adequadas

A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

##### Artigo 30.º

###### Meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter, do órgão de gestão da empresa, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

##### Artigo 31.º

###### Crédito de horas

1- Para o exercício das suas funções, cada um dos membros das seguintes estruturas tem direito a um crédito mensal de horas não inferior aos seguintes montantes:

- a) Subcomissão de trabalhadores, oito horas;
- h) Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas;
- c) Comissão coordenadora, vinte horas.

2- O trabalhador que seja membro de mais do que uma das estruturas referidas no número 1 não pode cumular os correspondentes créditos de horas.

##### Artigo 32.º

###### Faltas

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, designadamente da CT, de subcomissões e comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes estatutos, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efectivo, salvo para efeito retribuição.

##### Artigo 33.º

###### Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

##### Artigo 34.º

###### Proibição de actos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos, ou de

se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

#### Artigo 35.º

##### Protecção legal

Os membros das CT, subcomissões e das comissões coordenadoras, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da protecção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei aos membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores.

#### Artigo 36.º

##### Personalidade jurídica e capacidade judiciária

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

### SUBSECÇÃO IV

#### Composição, organização e funcionamento da CT

#### Artigo 37.º

##### Sede

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

#### Artigo 38.º

##### Composição

1- A CT é composta por três membros efectivos.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, que requererá à CE a convocação e organização do novo acto eleitoral e que terá de realizar-se no prazo máximo de 90 dias após a realização do plenário.

#### Artigo 39.º

##### Duração do mandato

O mandato da CT é de três ou quatro anos.

#### Artigo 40.º

##### Perda do mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A sua substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do número 2 do artigo 38.º

#### Artigo 41.º

##### Delegação de poderes

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, o prazo e a identificação do mandatário.

#### Artigo 42.º

##### Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros, em efectividade de funções.

#### Artigo 43.º

##### Coordenação e deliberações

1- A actividade da CT é coordenada por um secretariado, cuja composição ela própria determinará, com o objectivo de concretizar as deliberações da comissão.

2- O secretariado é eleito na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

3- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

#### Artigo 44.º

##### Reuniões

1- A CT reúne ordinariamente pelo menos uma vez por mês.

2- A CT reúne extraordinariamente a requerimento do secretariado, ou de, pelo menos, dois dos membros daquela, sempre que ocorram motivos que o justifiquem.

3- A CT reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

#### Artigo 45.º

##### Financiamento

1- Constituem receitas da CT:

a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores, através de desconto mensal e directo de 0,75 % sobre o seu vencimento base ilíquido;

b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;

c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT.

## SUBSECÇÃO V

### Subcomissões de trabalhadores (SUBCT)

#### Artigo 46.º

##### Princípio geral

1- Podem ser constituídas subcomissões de trabalhadores (SUBCT) nos diversos locais de trabalho ou estabelecimentos, para uma melhor intervenção, participação e empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- A actividade das SUBCT é regulada nos termos da lei e dos presentes estatutos.

#### Artigo 47.º

##### Mandato

1- A duração do mandato das SUBCT é de três ou quatro anos, devendo coincidir com o da CT.

2- Se a maioria dos membros da SUBCT mudar de local de trabalho ou estabelecimento, deverão realizar-se eleições para uma nova SUBCT, cujo mandato terminará com o da respectiva CT.

3- Se a constituição da SUBCT só for possível após a eleição da CT - designadamente, por se ter criado um novo local de trabalho ou estabelecimento na empresa - o mandato daquela termina com o da CT em funções na data da sua eleição.

#### Artigo 48.º

##### Composição

As sub-CT são compostas pelo número máximo de membros previsto na lei, devendo o respectivo caderno eleitoral corresponder aos trabalhadores do local de trabalho ou estabelecimento.

## SUBSECÇÃO VI

### Comissões coordenadoras

#### Artigo 49.º

##### Princípio geral

A CT articulará a sua acção com as coordenadoras de CT do mesmo grupo e/ou sector de actividade económica e da sua região administrativa, no sentido do fortalecimento da cooperação e da solidariedade e para intervirem na elaboração dos planos sócio-económicos do sector e da região respectiva, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.

#### Artigo 50.º

##### Adesão

A CT adere às seguintes comissões coordenadoras:

- a) Comissão coordenadora das CT do sector de actividade;
- b) Comissão coordenadora da região de Lisboa (CIL);
- c) Comissão coordenadora da região do Porto;
- d) Comissão coordenadora da região de Setúbal (CIS).

## CAPÍTULO III

### Processo eleitoral

#### Artigo 51.º

##### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

#### Artigo 52.º

##### Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é directo e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa eleitoral e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

#### Artigo 53.º

##### Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral (CE) é composta por:

a) Três membros eleitos pela comissão de trabalhadores, de entre os seus membros;

b) Na falta de CE, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição;

c) O número de membros referido na alínea a) será acrescido de 1 representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao acto eleitoral, que o apresente com a respectiva candidatura.

2- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.

3- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os actos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correcta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a comissão de trabalhadores.

4- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o número 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova comissão eleitoral.

5- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

6- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em acta elaborada para o efeito.

7- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.

8- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por três dos seus membros, com uma antecedência mí-

nima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

#### Artigo 54.º

##### **Caderno eleitoral**

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à CE, conforme o caso, no prazo de 48 horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua imediata afixação na empresa e seus estabelecimentos.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

#### Artigo 55.º

##### **Convocatória da eleição**

1- O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue por protocolo.

#### Artigo 56.º

##### **Quem pode convocar o acto eleitoral**

O acto eleitoral é convocado pela CE constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta por, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 57.º

##### **Candidaturas**

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Podem propor listas de candidatura à eleição da SUBCT 10 % de trabalhadores do respectivo estabelecimento inscritos nos cadernos eleitorais.

3- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

4- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

5- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o acto eleitoral.

6- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada, individual ou colectivamente, por todos os candidatos, e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

7- A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um reci-

bo, com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

8- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 58.º

##### **Rejeição de candidaturas**

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos que vierem a ser detectadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias, a contar da respectiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

#### Artigo 59.º

##### **Aceitação das candidaturas**

1- Até ao 8.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 55.º, as candidaturas aceites.

2- A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 60.º

##### **Campanha eleitoral**

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

#### Artigo 61.º

##### **Local e horário da votação**

1- A votação inicia-se pelo menos trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento, podendo os trabalhadores dispor do tempo indispensável para votar durante o respectivo horário de trabalho.

2- A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e estabelecimentos da empresa e com idêntico formalismo.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respectivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

## Artigo 62.º

### Mesas de voto

- 1- Haverá uma mesa de voto central, onde serão descarregados os votos por correspondência.
- 2- Nos estabelecimentos com um mínimo de 10 eleitores há uma mesa de voto.
- 3- Cada mesa não pode ter mais de 500 eleitores.
- 4- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 trabalhadores.
- 5- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, a uma mesa de voto de estabelecimento diferente.
- 6- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou do estabelecimento.
- 7- Os trabalhadores referidos no número 4 têm direito a votar dentro de seu horário de trabalho.

## Artigo 63.º

### Composição e forma de designação das mesas de voto

- 1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respectiva prestação de trabalho.
- 2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE.
- 3- A seu pedido, a CE será coadjuvada pela CT e pelas SUBCT no exercício das suas competências, designadamente, nos estabelecimentos geograficamente dispersos.
- 4- Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

## Artigo 64.º

### Boletins de voto

- 1- O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.
- 2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se os tiverem.
- 3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor,
- 4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.
- 5- A CE envia, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

## Artigo 65.º

### Acto eleitoral

- 1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.
- 2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mos-

tra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respectiva selagem.

3- Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.

4- Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5- O registo dos votantes contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

## Artigo 66.º

### Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4- Depois do encerramento das urnas, a CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa central que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

## Artigo 67.º

### Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se nulo o voto em cujo boletim:

a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 66.º, ou seja, sem o nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

4- Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinala inequivocamente a vontade do votante.

## Artigo 68.º

### Abertura das urnas e apuramento

1- O acto de abertura das urnas e o apuramento final têm lugar, simultaneamente, em todas as mesas e locais de vota-

ção e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.

3- Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de três dias a contar da data do apuramento respectivo.

4- O apuramento global da votação é feito pela CE, que lava a respectiva acta, com base nas actas das mesas de voto, nos termos do número 2, com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

5- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

#### Artigo 69.º

##### Publicidade

1- No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a CE comunica o resultado da votação à administração da empresa e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.

2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição dos membros da CT e das SUBCT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A CT e as SUBCT iniciam as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 70.º

##### Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

5- A propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

#### Artigo 71.º

##### Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação

dos trabalhadores da empresa.

2- A votação é convocada pela CT, a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

3- Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

4- O requerimento previsto no número 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

7- Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

#### Artigo 72.º

##### Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores (SUBCT)

1- À eleição e destituição das SUBCT são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as normas deste capítulo.

#### Artigo 73.º

##### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

## CAPÍTULO IV

### Disposições finais

#### Artigo 74.º

##### Património

Em caso de extinção da CT, o seu património, se o houver, será entregue ao/à coordenador(a) de Évora ou, se esta não puder ou não quiser aceitar, à união de sindicatos da região respectiva.

#### Artigo 75.º

##### Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação.

Registado em 16 de julho de 2015, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 59, a fl. 11 do livro n.º 2.

### **Itelcar - Automóveis de Aluguer, L.<sup>da</sup> - Constituição**

Estatutos aprovados em 20 de julho de 2015.

## SECÇÃO I

### Coletivo de trabalhadores

#### Artigo 1.º

##### Coletivo de trabalhadores

1- O coletivo de trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da Itelcar - Automóveis de Aluguer, L.<sup>da</sup>, a empresa.

2- O coletivo de 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 empresa.

3- Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da CT, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito.

#### Artigo 2.º

##### Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros da assembleia geral

1- Enquanto membros da assembleia geral, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição, na lei, em outras normas aplicáveis e nos presentes estatutos.

2- São, designadamente, direitos dos trabalhadores:

- a) Subscrever as convocatórias dos atos eleitorais;
- b) Subscrever, como proponentes, propostas de alteração de estatutos;
- c) Subscrever, como proponentes, propostas de candidaturas às eleições;
- d) Eleger e ser eleito membro da CT;
- e) Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral, nomeadamente, ser delegado de candidatura e membro da comissão eleitoral;
- f) Subscrever a convocatória da votação para destituição da CT, ou de membros destas e subscrever como proponente as correspondentes propostas de destituição;
- g) Subscrever o requerimento para convocação da assembleia geral;
- h) Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual na assembleia geral;
- i) 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 empresa.
- b) A comissão de trabalhadores da empresa.

## SECÇÃO II

### Assembleia geral

#### Artigo 4.º

##### Assembleia geral

A assembleia geral, na qual participam todos os trabalhadores da empresa, 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 destitui-la a todo o tempo;
- c) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos legalmente nos presentes estatutos.

#### Artigo 6.º

##### Competência para convocatória

1- A assembleia geral pode ser convocada pela comissão de trabalhadores, por iniciativa própria ou com requerimento de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, devidamente identificados.

2- O requerimento previsto no número anterior deverá ser apresentado à CT, com indicação dos pontos de ordem de trabalho, subscrito por todos os requerentes, com os respectivos nomes.

3- A CT deve fixar a data da assembleia geral e proceder à sua realização no prazo máximo de 72 horas a partir da receção do requerimento descrito no número anterior, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à fixação de informação.

4- A CT deve notificar a gerência da empresa num prazo mínimo de 48 horas antes da realização da mesma, assim como informar a data, a hora, o número previsto de participantes e o local onde pretende efectuar a assembleia.

5- Quando a assembleia geral é convocada durante o horário de funcionamento da empresa, a CT deve assegurar os serviços mínimos e indispensáveis ao normal funcionamento da mesma.

6- A assembleia geral reúne, de emergência, sempre que for necessário uma tomada de posição urgente do coletivo de trabalhadores.

#### Artigo 7.º

##### Funcionamento da assembleia geral

1- A assembleia delibera validamente sempre que tenha quórum que corresponderá à maioria do número de membros, que deverá corresponder, pelo menos, a metade mais um, à data da convocação.

2- Para efeitos do número anterior, se à hora marcada para início dos trabalhos não estiver assegurado o quórum necessário, a reunião é adiada por 30 minutos, altura em que será suficiente qualquer número de presenças.

3- Para a destituição da CT, ou de algum dos seus mem-

bros, a participação mínima deve corresponder a metade mais um dos trabalhadores.

4- A assembleia geral é presidida pela CT.

#### Artigo 8.º

##### Sistema de votação em assembleia geral

1- O voto em assembleia geral é direto.

2- A votação faz-se por braços levantados exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é secreto nas ações de eleição e destituição da CT, assim como na aprovação e alteração dos estatutos, decorrendo essas votações nos termos da lei e do regulamento eleitoral.

### SECÇÃO III

#### Comissão de trabalhadores

#### Artigo 9.º

##### Natureza da comissão de trabalhadores

1- A comissão de trabalhadores é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo de trabalhadores para o exercício das atribuições, competência e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democrática do coletivo de trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

#### Artigo 10.º

##### Competência da CT

Compete à CT:

- a) Intervir diretamente na reorganização da empresa;
- b) Defender interesses profissionais dos trabalhadores;
- c) Participar na gestão de todos os serviços da empresa permitidos por lei;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- e) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que lhe sejam reconhecidas por lei ou por outras normas aplicáveis.

#### Artigo 11.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 de trabalhadores e reforço da unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e toda a atividade do coletivo de trabalhadores, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Exigir da empresa o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores.

#### Artigo 12.º

##### Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências a CT goza dos direitos previstos na lei e artigos seguintes.

#### Artigo 13.º

##### Reuniões com os órgãos de direção e gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente, pelo menos uma vez por mês, com a gerência da empresa e restantes órgãos de direção, para discussão e análise de assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos.

2- Sem prejuízo das reuniões periódicas referidas no número anterior, deverão ter lugar reuniões sempre que necessário, para os fins indicados no número precedente.

3- Das reuniões referidas no número 2, serão sempre lavradas atas, assinadas por todos os participantes.

#### Artigo 14.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- O dever de informação que recai sobre a empresa abrange designadamente as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de atividades;
  - b) Regulamentos internos;
  - c) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante e condições salariais e sua distribuição por grupos profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
  - d) Processo de reestruturação da empresa, na elaboração dos planos e dos relatórios de formação profissional e em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho.
- 3- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 13.º

#### Artigo 15.º

##### Obrigatoriedade de parecer prévio

1- Terão de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da comissão de trabalhadores os seguintes atos:

- a) Redução da atividade da empresa, ou encerramento desta a qualquer título;
- b) Quaisquer medidas das quais resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores, agravação das condições de trabalho ou mudanças na organização do trabalho;
- c) Tratamento de dados biométricos;
- d) Elaboração de regulamentos internos;
- e) Demais situações previstas na Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

2- O parecer prévio referido no número anterior deve ser emitido com a maior brevidade possível, não ultrapassando os 10 dias, a contar da data da receção do pedido, ou em prazo superior que seja concedido atendendo à extensão ou complexidade da matéria, nos termos do artigo 427.º do

Código do Trabalho.

3- Caso seja a CT a solicitar informação pertinente sobre a matéria da consulta, o prazo referido no número anterior conta-se a partir da prestação da informação, por escrito ou em reunião em que tal ocorra.

#### Artigo 16.º

##### Reorganização de serviços

1- 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 do artigo 20.º dos presentes estatutos;

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 encarregues dos trabalhos preparatórios de organização;

e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos de administração.

#### Artigo 17.º

##### Defesa dos interesses profissionais e dos direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e dos direitos dos trabalhadores a CT goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo através de parecer prévio, nos termos do artigo 360.º, número 1 do Código do Trabalho;

b) Intervir nos demais processos e situações decorrentes da lei, designadamente do Código do Trabalho.

#### Artigo 18.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 19.º

##### Reuniões de trabalhadores

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar reuniões no local de trabalho, dentro e fora do respetivo horário de trabalho e sem prejuízo do eficaz funcionamento dos serviços e atividades da empresa.

2- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior, não pode causar prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

#### Artigo 20.º

##### Ação da CT no interior da empresa

1- A CT tem o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas funções e direitos, tendo em conta o exposto nos artigos 408.º e 422.º do Código do Trabalho.

2- O direito compreende o livre acesso aos locais de tra-

balho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

3- O previsto nos números anteriores é exercido sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

4- A CT tem ainda direito a obter da empresa, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

#### Artigo 21.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, colocado à sua disposição pela empresa.

2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição dos documentos referidos no ponto anterior, no local e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

#### Artigo 22.º

##### Autonomia e independência da CT

A CT é independente da empresa, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e de qualquer outra organização ou entidade estranha ao coletivo de trabalhadores.

#### Artigo 23.º

##### Proibição de atos discriminatórios 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 de qualquer outro modo prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

#### Artigo 24.º

##### Proteção dos trabalhadores contra sanções abusivas

Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de um trabalhador exercer, ter exercido 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.

#### Artigo 25.º

##### Sede

A sede da CT localiza-se nas instalações da empresa.

#### Artigo 26.º

##### Composição

Nos termos do artigo 417.º do Código do trabalho a CT é composta por 2 elementos.

Artigo 27.º

**Duração do mandato**

1- O mandato da CT é de 4 anos, sendo permitido mandatos sucessivos.

2- Em caso de transmissão da empresa, o mandato da CT reger-se-á nos termos do artigo 287.º do Código do Trabalho.

Artigo 28.º

**Poderes para obrigar a CT**

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas dos 2 membros.

Artigo 29.º

**Financiamento da CT**

1- Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos.

SECÇÃO IV

**Disposições finais**

Artigo 30.º

**Posse**

A posse dos membros dos órgãos representativos dos tra-

balhadores é dada pela comissão eleitoral, no prazo de 12 dias após a publicação dos resultados definitivos globais.

Artigo 31.º

**Alteração dos estatutos**

Os presentes estatutos podem ser revistos ou alterados a todo o tempo após a sua entrada em vigor, mediante a proposta de 100 ou 20 % dos trabalhadores.

Artigo 32.º

**Legislação aplicável**

1- Além dos presentes estatutos, a CT rege-se pelo disposto na Constituição da República Portuguesa e no Código do Trabalho.

2- Em caso de omissão nos presentes estatutos, será aplicável a legislação em vigor.

Artigo 33.º

**Entrada em vigor**

Os presentes estatutos entram em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no respetivo boletim oficial.

Registado em 28 de julho de 2015, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 64, a fl. 11 do livro n.º 2.

## II - ELEIÇÕES

### **GESAMB - Gestão Ambiental e de Resíduos, EIM - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores, eleitos em 20 de novembro de 2014, para o mandato de três anos.

Artur Mendes.  
Joaquim Russo.  
Francisco Rei.

Registado em 21 de julho de 2015, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 60, a fl. 11 do livro n.º 2.

### **Frauenthal Automotive Azambuja Unipessoal, L.da - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores, eleitos em 15 de julho de 2015, para o mandato de quatro anos.

Efetivos	BI/CC
Carlos Manuel Reis Calixto	10049951
Carlos Manuel Pereira Rebelo	06274059
Luis Gabriel Simões Frederico	9642271
Ezequiel Oliveira Marques	7852076
Belmiro Monteiro Pinto de Melo	9341881

Suplentes	BI/CC
Valter Manuel Timóteo Pereira	11250255
Pedro Alexandre Nunes Sacadura	8534057
Helder Carvalho Paulo	09547514

Registado em 21 de julho de 2015, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 61, a fl. 11 do livro n.º 2.

### GEBALIS - Gestão dos Bairros Municipais de Lisboa, EPM - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores, eleitos em 2 de julho de 2015, para o mandato de três anos.

Ana Paula Ramos Correia	BI n.º 9767828
Maria Cristina da Silva	CC n.º 8359853
José Miguel Morgado Tavares da Costa	CC n.º 9626940
Carlos Manuel das Neves Reis Santos	CC n.º 8975370
Nichita Basarab	CC n.º 31254878

Subcomissão:

Maria Margarida Antunes	BI n.º 7971736
Carlos Manuel Carvalho de Sousa Gomes	CC n.º 7788618
Pedro Miguel Pereira Clemente	CC n.º 11728356

Suplentes:

Antero da Costa Lemos	BI n.º 7073964
Rui Jorge Paulino Simão	CC n.º 11715243
Susana Maria Machado Gonçalves	CC n.º 11313020

Registado em 21 de julho de 2015, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 62, a fl. 11 do livro n.º 2.

### Solvay Portugal, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores, eleitos em 8 e 9 de junho de 2015, para o mandato de três anos.

Francisco José Benavente	BI n.º 06244350
Joaquim António Cunha	BI n.º 7086221
Luis António Calhau	BI n.º 11465268

Suplentes:

Maria da Conceição Lobo	BI n.º 07367456
Raul João Rodrigues	BI n.º 06251747

Registado em 28 de julho de 2015, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 63, a fl. 11 do livro n.º 2.

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### I - CONVOCATÓRIAS

#### Borgstena Textile Portugal, Unipessoal L.<sup>da</sup> - Convocatória

Nos termos do artigo 28.º, número 1, alínea *a*) da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores da empresa Borgstena Textile Portugal, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida e recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 22 de julho de 2015, relativa à promoção da eleição dos re-

presentantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

«Nos termos e para efeitos do número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, os trabalhadores abaixo assinados informam, V. Ex.<sup>as</sup>, que vão levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (SST), na empresa Borgstena Textile Portugal, NIF 502355409, sita na EN 234, Km 87.7 Chão do Pisco, 3521-909 Nelas, no dia 30 de outubro de 2015.

*(Seguem-se as assinaturas de 60 trabalhadores.)»*

### **Centro Hospitalar de Setúbal, EPE - Convocatória**

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 pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida nesta Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 21 de julho de 2015, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, no Centro Hospitalar de Setúbal, EPE:

«Serve a presente comunicação enviada com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, para informar que no dia 12 de novembro de 2015, será realizado no centro hospitalar abaixo identificado, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a comissão de segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Identificação da instituição: Centro Hospitalar de Setúbal, EPE.

(Hospital de São Bernardo e Hospital Ortopédico Sant'iago do Outão)

Morada: Rua Camilo Castelo Branco, 2910-446 Setúbal».

### **Port'Ambiente - Tratamento de Resíduos Industriais, SA - Convocatória**

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 Sindicato dos Fogueiros, Energia e Industrias Transformadoras - SIFOMATE, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida nesta Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 15 de julho de 2015, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na Port'Ambiente - Tratamento de Resíduos Industriais, SA:

«Nos termos e para os efeitos do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro na sua versão atual (Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro), o Sindicato dos Fogueiros, Energia e Industrias Transformadoras - SIFOMATE informa V. Ex.<sup>as</sup>, que irá promover a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Port'Ambiente - Tratamento de Resíduos Industriais, SA, nas instalações da empresa em Crestins, Moreira da Maia, no dia 30 de outubro de 2015».

### **PORTUCEL - Empresa Produtora de Pasta de Papel, SA - Convocatória**

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 pelo Sindicato dos Trabalhadores das Industrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida nesta Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 17 de julho de 2015, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na PORTUCEL - Empresa Produtora de Pasta de Papel, SA:

«Vimos, pelo presente comunicar a V. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 19 de outubro de 2015, se irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

PORTUCEL - Empresa Produtora de Pasta de Papel, SA.  
Sede: Pólo Industrial da Portucel - Mitrena, 2901-861 Setúbal».

### **REN Atlântico - Terminal de GNL, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, republicada em anexo à Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, na sequência das comunicações efetuadas pelo SIESI - Sindicato das Industrias Eléctricas do Sul e Ilhas e pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º, enviadas à Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 18 de junho de 2015, ambas relativas à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa REN Atlântico - Terminal de GNL, SA, o que decorrerá no dia 18 de setembro de 2015, a realizar na REN Atlântico - Terminal de GNL, SA, com sede social no Terminal de GNL, Apartado 268, 7520-903 Sines.

### **REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, REN - Gasodutos, SA e REN Serviços, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, republicada em anexo à Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, na sequência das comunicações efetuadas pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e

da Energia, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º, enviadas por telecópia à Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 18 de junho de 2015, relativas à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho nas empresas:

REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, sediada na Av. Estados Unidos da América, n.º 55, 1749-061 Lisboa, que decor-

rerá no dia 18 de setembro de 2015;

REN - Gasodutos, SA, sediada na Estrada Nacional 116 - Vila de Rei, 2674-505 Bucelas, que decorrerá no dia 18 de setembro de 2015;

REN - Serviços, SA, sediada na Av. Estados Unidos da América, n.º 55, 1749-061 Lisboa, que decorrerá no dia 18 de setembro de 2015.

## II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### Câmara Municipal de Pinhel - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Pinhel, realizada em 8 de junho de 2015, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2015.

Efetivos	BI/CC
Laurindo Saraiva Monteiro	09666926
Nuno Miguel Lopes Neves	11475287
Suplentes	BI/CC
José Francisco Tomás Gil	07923455
Cristina Maria Pinto da Costa Almeida	10093194

Registado em 21 de julho de 2015, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 87, a fl. 102 do livro n.º 1.

### Câmara Municipal do Porto - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal do Porto,

realizada em 16 de julho de 2015, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2015.

Efetivos	BI/CC
Benilde Augusta Soares Caldeira	30114204
José Fernando Oliveira Gomes	077185560
José Fernando Batista Ribeiro Silva	8496369
Nuno Miguel Oliveira Fonseca	8983235
Ricardo Manuel Silva Coutinho	10794599
Vitor Fernando Monteiro Oliveira	07784009
António José Pinto Pereira	10432371

Suplentes	BI/CC
Mário Manuel Medeiros Borges	6923108
Manuel Joaquim Faria Monteiro	06974537
Fábio Filipe Ferreira da Silva	12600996
Jorge Manuel Portela Ramalho	4112254
Eduardo José Soares Simões Pinto Monteiro	10159417
Ana Paula Cardoso de Melo	06937710
Abílio Mário da Silva Lopes	10143294

Registado em 28 de julho de 2015, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 89, a fl. 103 do livro n.º 1.

### Hotéis Tivoli, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho nos Hotéis Tivoli, SA, realizada em 21 de julho de 2015, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2015.

Efetivos:

Manuel Gomes de Faria.  
Luis Miguel Guimarães Trindade.  
Luís Miguel Saborida da Mata.  
Ernesto Luis Pereira Botelho.

Suplentes:

Amadeu Pedro Filipe.  
João Franciso Martins Almeida.  
Fernando Manuel C. Andrade.  
Victor dos Santos Chamiço.

Registado em 27 de julho de 2015, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 88, a fl. 102 do livro n.º 1.

### STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, realizada em 30 de junho de 2015, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2015.

Efetivos	BI/CC
Anabela de Oliveira Vogado	9795772

  

Suplentes	BI/CC
Pedro Fonseca Ananias da Mota	11914131

Registado em 21 de julho de 2015, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 86, a fl. 102 do livro n.º 1.