



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

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Centro de Informação  
e Documentação

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

### Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a APICCAPS - Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - Alteração salarial e outras ..... 88

- Acordo coletivo entre a REN - Redes Energéticas Nacionais, SGPS, SA e outras e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros - Revisão global ..... 92

- Acordo de empresa entre o CICCOPN - Centro de Formação Profissional da Indústria da Construção Civil e Obras Públicas do Norte e o STFPSN - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte - Deliberação da comissão paritária .. 147

Decisões arbitrais:

...

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

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

- UGT - Lisboa, União Geral de Trabalhadores de Lisboa - Alteração .....	149
- UGT - Porto, União Geral de Trabalhadores do Porto - Alteração .....	159
- União dos Sindicatos Coimbra - USC/CGTP-IN - Alteração .....	170
- Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração .....	180
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas - Alteração .....	180

**II – Direção:**

- UGT - Lisboa, União Geral de Trabalhadores de Lisboa .....	191
--	-----

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Direção:**

- Associação Portuguesa de Cabeleireiros e Estética de Braga .....	192
--	-----

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

- Tabaqueira II, SA - Alteração .....	192
---------------------------------------	-----

**II – Eleições:**

...

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

**I – Convocatórias:**

...

**II – Eleição de representantes:**

- Instituto Superior Técnico ..... 197

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

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a APICCAPS - Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - Alteração salarial e outras**

Alteração salarial e outras ao contrato colectivo de trabalho entre a APICCAPS - Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, publicado nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª

Série, n.º 19, de 22 de Maio de 2006, 1.ª Série n.º 19, de 22 de Maio de 2007, 1.ª Série n.º 14, de 15 de Abril de 2008, 1.ª Série n.º 16, de 29 de Abril de 2010, 1.ª Série n.º 26, de 15 de Julho de 2011.

**Alterações**

Cláusula 1.ª

**Área geográfica e âmbito de aplicação**

O presente CCT aplica-se a todo o território nacional, obriga, por um lado, as empresas representadas pela APICCAPS - Associação dos Industriais de Calçado, Com-

ponentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos, que se dedicam ao fabrico de calçado, bolsas de mão, marroquinaria, artigos de viagem, luvas, artigos de protecção e segurança e de desporto, correaria, componentes e demais sectores afins, fabricantes e comerciantes de bens e equipamentos para essas indústrias e pelas empresas exportadoras destes ramos de actividade e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pela FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e sindicatos outorgantes.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

**Aprendizagem**

Todas as profissões têm um período de um ano de aprendizagem na empresa para a profissão para a qual irão ingressar, a quem se atribui a categoria de praticante.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

**Acessos**

1- Os praticantes ascendem automaticamente à categoria de profissional de 3.<sup>a</sup> após um ano de aprendizagem como estabelece a cláusula 5.<sup>a</sup>

2- O acesso às categorias de 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup> obedece ao regime da cláusula 7.<sup>a</sup>

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**(Adaptabilidade de horário)**

1- Durante seis meses, seguidos ou interpolados, ao longo de um período de 12 meses, o período semanal de trabalho pode ser ampliado até ao limite de 50 horas por semana, de segunda a sexta-feira.

2- A redução do horário pode fazer-se por diminuição do período normal de trabalho diário, até ao limite de 2 horas, em dias completos ou por dias de férias com pagamento do subsídio de alimentação.

3- A redução horária prevista no número anterior obriga a entidade patronal, nos 6 meses após a primeira utilização, a informar os trabalhadores abrangidos do prazo em que vai ocorrer a compensação respectiva, e que deverá ser concluída nos seis meses seguintes.

4- No caso de os prazos previstos nos números anteriores não serem cumpridos, a compensação não se efectuará sem que daí resulte qualquer prejuízo para os trabalhadores.

5- Na ampliação do horário não pode trabalhar-se em cada dia mais de dez horas.

6- Quando o regime de adaptabilidade for iniciado com um acréscimo de horário, a entidade patronal é obrigada a definir, no período de seis meses, qual a data em que se realiza a compensação horária e se não fizer a compensação na data prevista pagará o tempo trabalhado a mais com o acréscimo de 75 %.

7- O período de referência de 12 ou 6 meses conta a partir da 1.<sup>a</sup> utilização.

8- São isentas do regime de adaptabilidade, a seu pedido escrito, as trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes.

9- Os trabalhadores com filhos menores em infantários ou

amas serão também dispensados do regime de adaptabilidade se a entidade patronal não suportar as despesas acrescidas resultantes da adaptabilidade e não puderem ser substituídos na recolha e guarda dos filhos.

10- Quando a alteração do horário envolver acréscimo de despesas para o trabalhador o empregador suportará o competente acréscimo.

11- O regime de adaptabilidade de horários constante desta cláusula, só pode ser aplicado após comunicação prévia por escrito ao sindicato mais representativo e aos delegados sindicais, bem como aos trabalhadores abrangidos, com a antecedência mínima de sete dias, através da afixação nas instalações da empresa.

12- Nas situações em que se verifique urgência na utilização do regime de adaptabilidade, o empregador só pode fixá-lo após comunicação prévia por escrito ao sindicato mais representativo, aos delegados sindicais e aos trabalhadores abrangidos, com a antecedência mínima de três dias úteis e a sua afixação nas instalações da empresa.

13- As faltas ao serviço nos dias em que ocorra um período normal de trabalho alargado serão descontados na retribuição, tendo em atenção o total do tempo a que o trabalhador estaria obrigado nos termos do plano de adaptabilidade. Nos casos de redução da duração do trabalho, nas mesmas circunstâncias, será descontado o tempo em falta, tendo em atenção o período normal de trabalho a que o trabalhador estaria obrigado a cumprir de acordo com o plano de adaptabilidade.

14- Sempre que um trabalhador incorporado num plano de adaptabilidade entre em situação de ausência ao trabalho antes de iniciado o regime de adaptabilidade ou esteja indisponível para o trabalho nos primeiros três dias do início do regime, é excluído do respectivo plano de adaptabilidade.

15- Sempre que um trabalhador se encontre na situação de falta ao trabalho superior a três dias ou licença de maternidade impedindo-o de integrar o regime de adaptabilidade em curso na empresa, seja na fase do período normal de trabalho alargado, seja na fase de redução, quando regressar à actividade, retoma o seu horário normal de trabalho.

16- Nas situações em que o trabalhador tenha iniciado um plano de adaptabilidade beneficiando da redução ou do aumento do período normal de trabalho, e que, por motivo de falta ao trabalho superior a três dias suspenda a actividade sem o término do plano de adaptabilidade, fica respectivamente, em débito à empresa das horas não compensadas ou com um crédito perante a empresa pelas horas trabalhadas. O débito ou crédito do trabalhador deve ser liquidado dentro do período de referência ou na sua impossibilidade, nos dois meses seguintes após o período de referência.

Cláusula 51.<sup>a</sup>-A

**Laboração em regime de quatro turnos diários**

1- As empresas podem organizar a laboração em regime de quatro turnos, fixos ou rotativos, cujo período normal de trabalho não pode ser superior a seis horas diárias e a trinta e seis horas por semana.

2- Nas secções que laborem em regime de quatro turnos

diários de seis horas cada turno, o período normal de trabalho diário será cumprido a partir das 6h00 de segunda-feira e até às 24h00 de sábado, excepto para o quarto turno que será das 0h00 de terça-feira às 6h00 de domingo.

3- Os trabalhadores que prestem serviço no regime de quatro turnos diários não gozam o intervalo de descanso de trinta minutos.

4- A transferência para o regime previsto nesta cláusula depende do acordo do trabalhador.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

(Marcação do período de férias)

1- (Mantém-se.)

2- (Mantém-se.)

3- Em pequena, média ou grande empresa, o empregador pode marcar férias repartidas, sendo onze dias úteis entre 1 de Maio e 31 de Outubro e o restante durante o ano, nomeadamente na páscoa e natal.

4- (Mantém-se.)

5- (Mantém-se.)

6- (Mantém-se.)

7- 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 aquela data e 31 de Dezembro.

Cláusula 128.<sup>a</sup>

Vigência

O presente contrato colectivo de trabalho produz efeitos desde 1 de Outubro de 2014. A tabela salarial e o subsídio de refeição vigorarão por 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de Outubro de 2014 e até 30 de Setembro de 2015.

Cláusula 129.<sup>a</sup>

Âmbito subjectivo

Consigna-se que as empresas associadas da associação patronal outorgante são 600 e que os trabalhadores ao seu serviço são 17 000, admitindo-se que as empresas dos sectores abrangidos sejam 1200 no seu todo e que os trabalhadores sejam 30 000.

ANEXO II

**Tabelas salariais a vigorar desde 1 de Outubro de 2014 a 30 de Setembro de 2015**

**Produção**

Grau	Categoria	Remunerações
I	Engenheiro mais 3 anos após estágio	946,00

II	Estilista Técnico de calçado Engenheiro até 3 anos após estágio	724,00
III	Modelador de 1. <sup>a</sup>	644,00
IV	Encarregado Encarregado de armazém Modelador de 2. <sup>a</sup>	592,00
V	Modelador de 3. <sup>a</sup> Chefe de linha Operador de corte (calçado) de 1. <sup>a</sup> Operador de montagem de 1. <sup>a</sup> Operador de corte de marroquinaria de pele de 1. <sup>a</sup> Operador de correaria 1. <sup>a</sup> Operador de máquinas de componentes de 1. <sup>a</sup> Operador manual de componentes de 1. <sup>a</sup> Agente de programação de 1. <sup>a</sup> Controlador de qualidade de 1. <sup>a</sup>	554,00
VI	Operador de corte (calçado) de 2. <sup>a</sup> Operador de montagem de 2. <sup>a</sup> Operador de corte de marroquinaria de pele de 2. <sup>a</sup> Operador de correaria 2. <sup>a</sup> Operador de máquinas de componentes de 2. <sup>a</sup> Operador manual de componentes de 2. <sup>a</sup> Agente de programação 2. <sup>a</sup> Controlador de qualidade de 2. <sup>a</sup> Operador de armazém de 1. <sup>a</sup>	544,00
VII	Operador de costura de 1. <sup>a</sup> Operador de acabamento de 1. <sup>a</sup> Operador auxiliar de montagem de 1. <sup>a</sup> Operador de fabrico de marroquinaria de 1. <sup>a</sup> Operador de corte de marroquinaria de materiais sintéticos de 1. <sup>a</sup> Preparador de componentes de 1. <sup>a</sup>	522,00

VIII	Operador de costura de 2. <sup>a</sup> Operador de acabamento de 2. <sup>a</sup> Operador auxiliar de montagem de 2. <sup>a</sup> Operador de fabrico de marroquinaria de 2. <sup>a</sup> Operador de corte de marroquinaria de materiais sintéticos de 2. <sup>a</sup> Operador de armazém de 2. <sup>a</sup> Preparador de componentes de 2. <sup>a</sup> Operador de correaria de 3. <sup>a</sup> Operador de corte (calçado) de 3. <sup>a</sup> Operador de montagem de 3. <sup>a</sup> Operador de corte de marroquinaria de pele de 3. <sup>a</sup> Operador de máquinas de componentes de 3. <sup>a</sup> Operador manual de componentes de 3. <sup>a</sup> Agente de programação de 3. <sup>a</sup> Controlador de qualidade de 3. <sup>a</sup>	517,00
	IX	Operador de costura de 3. <sup>a</sup> Operador de acabamento de 3. <sup>a</sup> Operador auxiliar de montagem de 3. <sup>a</sup> Operador de fabrico de marroquinaria de 3. <sup>a</sup> Operador de corte de marroquinaria de materiais sintéticos de 3. <sup>a</sup> Operador de armazém de 3. <sup>a</sup> Preparador de componentes de 3. <sup>a</sup> Operador de limpeza

Grau	Praticantes	Remunerações
X	Praticante com idade igual ou superior a 25 anos na data de admissão	Salário igual à retribuição mínima mensal garantida (RMMG)

XI	Praticante com idade inferior a 25 anos na data de admissão	Salário igual a 80 % da RMMG
----	---	------------------------------

**Administrativos**

Grau	Categoria	Remunerações
I	Director de serviços	889,00
II	Chefe de serviços	826,00
III	Chefe de secção Contabilista Técnico de contas Tesoureiro Chefe de vendas	768,00
IV	Inspector de vendas Planeador de informática	725,00
V	Assistente administrativo de 1. <sup>a</sup> Caixa Técnico de secretariado de 1. <sup>a</sup> Técnico de vendas	683,00
VI	Assistente administrativo de 2. <sup>a</sup> Técnico de secretariado de 2. <sup>a</sup>	592,00
VII	Telefonista/recepcionista 1. <sup>a</sup>	522,00
VIII	Assistente administrativo de 3. <sup>a</sup> Técnico de secretariado de 3. <sup>a</sup> Telefonista/recepcionista 2. <sup>a</sup>	517,00
IX	Telefonista/recepcionista 3. <sup>a</sup> Continuo/porteiro/guarda	512,00

Grau	Praticantes	Remunerações
X	Praticante	Salário igual a 80 % da RMMG

**Trabalhadores de apoio**

Grau	Categoria	Remunerações
I	Encarregado	632,00
II	Técnico de manutenção electricista de 1. <sup>a</sup> Técnico de manutenção mecânica de 1. <sup>a</sup> Operador de moldes e formas de 1. <sup>a</sup> Canalizador de 1. <sup>a</sup> Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> Carpinteiro de 1. <sup>a</sup>	579,00

III	Técnico de manutenção electricista de 2. <sup>a</sup> Técnico de manutenção mecânica de 2. <sup>a</sup> Operador de moldes e formas de 2. <sup>a</sup> Canalizador de 2. <sup>a</sup> Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> Carpinteiro de 2. <sup>a</sup> Motorista de ligeiros/pesados	542,00
IV	Técnico de manutenção electricista de 3. <sup>a</sup> Técnico de manutenção mecânica de 3. <sup>a</sup> Canalizador de 3. <sup>a</sup> Operador de moldes e formas de 3. <sup>a</sup> Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup> Carpinteiro de 3. <sup>a</sup>	538,00

Grau	Praticante	Remunerações
V	Praticante	Salário igual a 80 % da RMMG

Porto, 17 de Novembro de 2014.

Pel' A APICCAPS - Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos:

*José Augusto Alves Correia*, mandatário.

*Américo Augusto Santos*, mandatário.

*Joaquim Moreira da Silva*, mandatário.

Pel' A FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal:

*Manuel António Teixeira de Freitas*, mandatário.

*Maria Fernanda Alves Santos Moreira Félix*, mandatária.

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato Têxtil do Minho e Trás-Os-Montes.
- SINTEVECC - Sindicato dos Trabalhadores dos Sec-

tores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto.

- Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro.

- Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul.

- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro.

- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa.

- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta.

- SINPICVAT - Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e de Artigos Têxteis.

- Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confecção e Têxtil do Norte.

- Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-Os-Montes.

- Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio do Calçado, Malas e Afins.

Depositado em 31 de dezembro de 2014, a fl. 165 do livro n.º 11, com o n.º 169/2014, 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 REN - Redes Energéticas Nacionais, SGPS, SA e outras e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros - Revisão global

### CAPÍTULO I

#### Âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

1- O presente acordo coletivo de trabalho (ACT) obriga, por um lado as empresas signatárias do Grupo REN identificadas no número 2 e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- As empresas outorgantes do ACT desenvolvem as seguintes atividades:

a) REN - Redes Energéticas Nacionais, SGPS, SA - gestão de participações em sociedades com atividades de transporte de eletricidade, transporte, armazenamento, receção e regaseificação de gás natural liquefeito e outras com estas relacionadas (CAE: 64202-R3);

b) REN Serviços, SA - prestação de serviços em matéria energética e serviços genéricos de apoio ao desenvolvimento do negócio (CAE: 82990-R3);

c) REN - Rede Eléctrica Nacional, SA - transporte de ele-

tricidade e gestão técnica global do Sistema Elétrico Nacional (CAE: 35120-R3);

d) REN Gás, SA - promoção, desenvolvimento e condução de projetos e empreendimentos no sector do gás natural (CAE: 70220-R3);

e) REN - Gasodutos, SA - transporte de gás natural em alta pressão e gestão técnica global do Sistema Nacional de Gás Natural (CAE: 49500-R3);

f) REN - Armazenagem, SA - armazenamento subterrâneo de gás natural e construção, exploração e manutenção das respetivas infraestruturas (CAE: 52102-R3);

g) REN Atlântico, Terminal de GNL, SA - receção, armazenamento e regaseificação de gás natural liquefeito e construção, exploração e manutenção das respetivas infraestruturas (CAE: 52102-R3);

h) RENTELECOM - Comunicações, SA - gestão e exploração de infraestruturas e sistemas de telecomunicações; prestação de serviços de comunicações (CAE: 61100-R3);

i) ENONDAS, Energia das Ondas, SA - implementação e gestão da exploração da zona piloto, respetivas instalações de apoio e serviços complementares, para produção de energia elétrica a partir das ondas do mar (CAE: 84130-R3).

3- O ACT é aplicável em todo o território nacional e aos trabalhadores em regime de deslocação temporária em serviço ao estrangeiro, com as adaptações decorrentes das normas específicas definidas pela empresa.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Anexos

Constituem anexos ao presente ACT, dele fazendo parte integrante, os seguintes:

- a) Anexo I - Enquadramento
- b) Anexo II - Tabelas salariais

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Vigência, revisão e denúncia

1- O presente ACT entrará em vigor no primeiro dia do mês seguinte após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE) e vigora pelo prazo de 36 meses, salvo quanto às disposições de matéria salarial e pecuniária cujo prazo de vigência será de 12 meses.

2- O ACT renova-se automaticamente por períodos de 12 meses se nenhuma das partes o denunciar por escrito.

3- O disposto nos números precedentes não impede que qualquer das partes possa, a todo o tempo, propor a revisão do ACT.

4- A denúncia do ACT pode ocorrer por iniciativa de qualquer dos outorgantes, nos termos da lei.

5- A primeira denúncia só poderá ocorrer após 30 meses de vigência deste ACT.

## CAPÍTULO II

### Contrato de trabalho

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Admissões

1- As admissões, respeitadas as determinações legais, são da competência da empresa.

2- O contrato de trabalho revestirá a forma escrita.

3- Na admissão, a empresa atenderá, entre outros fatores considerados relevantes, à mobilidade interna, às habilitações escolares, aos conhecimentos técnicos e à formação profissional dos trabalhadores a admitir, à sua experiência comprovada, bem como à sua aptidão, verificada por exame médico.

4- As habilitações escolares são as exigidas para o correto desempenho das funções para que o trabalhador é contratado, nos termos do enquadramento profissional previsto na cláusula 15.<sup>a</sup>, número 2 e na cláusula 17.<sup>a</sup>, número 2.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato, durante o qual as partes apreciam o interesse da sua manutenção e tem a duração prevista nos números seguintes.

2- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo diferente estipulação expressa, e tendo em conta os níveis de qualificação previstos no número 1 da cláusula 14.<sup>a</sup> um período experimental com a duração de:

- a) Noventa dias para os trabalhadores enquadrados no nível de qualificação V;
- b) Cento e oitenta dias para os trabalhadores enquadrados no nível de qualificação IV, III e II;
- c) Duzentos e quarenta dias para os trabalhadores enquadrados no nível de qualificação I.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Comissões de serviço

1- São exercidos em regime de comissão de serviço os cargos e funções cuja natureza se fundamente numa especial relação de confiança, nos termos e condições estabelecidos na lei e no número seguinte.

2- Os cargos de chefia e de direção, bem como os demais referidos na cláusula 12.<sup>a</sup>, número 6 são exercidos em comissão de serviço.

3- Finda a comissão de serviço, no caso de trabalhador pertencente aos quadros de pessoal, este regressará à categoria que possuía no momento da constituição da comissão de serviço se outra não tiver sido acordada.

## CAPÍTULO III

### Direitos, deveres e garantias

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- A empresa e os trabalhadores devem, no exercício da

sua atividade, atuar com respeito mútuo e proceder com lealdade e boa fé, devendo as partes colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na formação humana, profissional e social do trabalhador.

2- A empresa e os trabalhadores beneficiam dos direitos e estão sujeitos aos deveres previstos na lei e no ACT.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Deveres do empregador

Sem prejuízo do disposto na lei e no presente ACT, são deveres do empregador:

a) Cumprir rigorosamente este ACT e os regulamentos dele emergentes;

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

c) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores, designadamente a inerente à saúde e segurança no trabalho;

d) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional o exija;

e) Não exigir do trabalhador tarefas incompatíveis com a sua categoria/função e para as quais não esteja capacitado, salvo nas situações permitidas na lei e neste ACT, ou sempre que o trabalhador dê o seu acordo expresso ou com parecer favorável do respetivo sindicato, a pedido do trabalhador;

f) Prestar às associações sindicais, as informações por estas requeridas relativas ao presente ACT.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

Sem prejuízo do disposto na lei e no presente ACT, são deveres do trabalhador:

a) Cumprir rigorosamente este ACT e os regulamentos dele emergentes;

b) Não exercer qualquer atividade profissional externa que interfira com as suas atribuições ou com as atividades das empresas;

c) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade os superiores hierárquicos, os subordinados, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

Sem prejuízo do disposto na lei e no presente ACT, é proibido à empresa:

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

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

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

d) Diminuir a retribuição;

e) Baixar a categoria do trabalhador;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, para além dos limites do disposto na lei e no presente ACT;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

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

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

k) Impedir ou dificultar o livre exercício dos direitos sindicais.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Normas e regulamentos internos

1- Dentro dos limites decorrentes da lei e do presente ACT, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e controlá-lo, podendo elaborar normas e regulamentos internos.

2- Na elaboração e alteração das normas e regulamentos internos serão ouvidos, nos termos da lei, os representantes dos trabalhadores.

3- As normas e regulamentos serão divulgados junto dos trabalhadores.

4- As condições da prestação de trabalho devem assegurar o respeito pelas normas de segurança e saúde no trabalho aplicáveis e favorecer a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal do trabalhador.

## CAPÍTULO IV

### Enquadramento, carreiras, formação e desenvolvimento profissional

#### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Enquadramento profissional

1- O trabalhador deve, sem prejuízo do disposto na lei e no ACT, exercer uma atividade correspondente à categoria para que foi contratado, ou à qual ascendeu por evolução na carreira profissional ou mobilidade interna.

2- O enquadramento profissional classifica as categorias existentes na empresa e integra-as em níveis de qualificação de acordo com o perfil de conhecimentos exigido para o seu desempenho, as atividades nela compreendidas, o respetivo

grau de autonomia e as áreas funcionais em que em razão das suas competências e formação, o trabalhador poderá desempenhar a sua atividade.

3- A diferença das atividades específicas cometidas a postos de trabalho da mesma categoria, refletindo diferenças na organização do trabalho, nas necessidades de serviço ou na tecnologia utilizada, nunca justificam a alteração da sua posição relativa.

4- A categoria profissional compreende as atividades que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada ou que lhe seja ministrada a devida formação profissional.

5- Os perfis de enquadramento das categorias constam do anexo I.

6- Ficam excluídos do enquadramento referido nos números anteriores os cargos de chefia e de direção, os de consultor, assessor ou adjunto de administração ou de direção, os quais são exercidos em comissão de serviço.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Desempenho temporário de funções

1- A empresa pode determinar que um trabalhador seja temporariamente chamado a:

a) Substituir outro que se encontre temporariamente impedido;

b) Ocupar um posto de trabalho vago, por movimentação interna ou impedimento definitivo do seu titular ou que aguarda um primeiro preenchimento.

2- Durante o desempenho temporário de funções, enquadradas nos níveis V a II, se a função temporariamente desempenhada for de nível de qualificação superior à detida pelo trabalhador, ser-lhe-á pago um complemento salarial que lhe assegure durante tal desempenho que a remuneração base mensal, somada a tal complemento, não seja inferior ao valor mínimo da banda salarial desse nível de qualificação.

3- Terminado o desempenho temporário da função, o trabalhador reocupa o seu posto de trabalho e passa a receber a remuneração que teria atingido se nele tivesse permanecido.

4- Se a ocupação temporária de um posto de trabalho se prolongar para além de um ano, carece de acordo do trabalhador, se este o requerer.

5- O desempenho temporário de funções deve ser tomado em consideração na apreciação curricular do trabalhador e para efeitos da progressão prevista na cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Carreiras profissionais

1- Os trabalhadores do quadro de pessoal, de acordo com o respetivo enquadramento, estão integrados em cinco níveis de qualificação:

Nível de qualificação I: Quadros superiores;

Nível de qualificação II: Quadros médios;

Níveis de qualificação III e IV: Profissionais altamente qualificados;

Nível de qualificação V: Profissionais qualificados.

2- O nível de qualificação I corresponde à carreira de quadros superiores e os níveis de qualificação II a V às carreiras

de técnico operacional e de técnico administrativo.

3- Os níveis de qualificação mais elevados pressupõem, dentro da mesma carreira e área funcional, as competências necessárias ao exercício das atividades compreendidas nos níveis de qualificação anteriores.

## SECÇÃO II

### Carreira profissional de quadros superiores

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Caracterização

1- As categorias incluídas na carreira profissional de quadros superiores caracterizam-se por conteúdos funcionais de carácter técnico e especializado, que requerem compreensão, aplicação, e adaptação de conhecimentos teóricos e práticos, (disciplinas, processos, sistemas) podendo orientar e gerir equipas ou projetos.

2- As categorias referidas no número anterior requerem o perfil de conhecimentos e o grau autonomia adequados ao exercício das atividades previstos no artigo 1.º do anexo I.

3- A partir da data de entrada em vigor do presente ACT, sem prejuízo dos reenquadramentos previstos no protocolo a que se refere o número 1 da cláusula 110.<sup>a</sup>, a admissão ou promoção às categorias de quadro superior, passam a ter como requisito mínimo essencial a titularidade de licenciatura em curso superior adequado e exigido pela função.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Estrutura

A carreira de quadros superiores (nível I) estrutura-se nas categorias de quadro superior I a quadro superior IV, com o enquadramento constante do artigo 1.º do anexo I e as correspondentes bandas salariais previstas na tabela salarial de quadros superiores constante do artigo 2.º do anexo II.

## SECÇÃO III

### Carreiras técnica operacional e administrativa

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Caracterização

1- As categorias incluídas na carreira técnica operacional ou técnica administrativa caracterizam-se por conteúdos funcionais de suporte técnico-operacional, ou administrativo, realizando atividades operacionais ou administrativas, podendo ser responsáveis por coordenação funcional ou hierárquica.

2- As categorias referidas no número anterior requerem o perfil de conhecimentos e o grau autonomia adequados ao exercício das atividades previstos nos artigos 2.º e 3.º do anexo I.

3- A obtenção pelo trabalhador da titularidade de formação de nível superior não impede o enquadramento nas categorias incluídas nas carreiras referidas no número 1.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**Estrutura**

As carreiras técnica operacional e técnica administrativa, dentro do enquadramento constante do número 2 da cláusula 12.<sup>a</sup>, estruturam-se nos seguintes níveis de qualificação e integram as seguintes categorias com o enquadramento constante do anexo I e as correspondentes bandas salariais constantes da respetiva tabela salarial em anexo II:

- a) Nível II
  - a. Quadro técnico de gestão operacional;
  - b. Quadro técnico de gestão administrativa.
- b) Nível III
  - a. Técnico operacional I;
  - b. Técnico administrativo I.
- c) Nível IV
  - a. Técnico operacional II;
  - b. Técnico administrativo II.
- d) Nível V
  - a. Técnico operacional III;
  - b. Técnico administrativo III.

SECÇÃO IV

**Evolução na carreira profissional**

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Princípios**

1- A evolução na carreira profissional processa-se por via de promoção e/ou por progressão salarial.

2- A empresa acompanhará o desenvolvimento profissional de cada trabalhador fomentando a aquisição de conhecimentos e competências, disponibilizando a formação adequada, em linha com as necessidades da sua atividade.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Promoção**

1- A promoção corresponde à mudança para uma categoria profissional de nível superior, com um aumento de responsabilidades, com um perfil de conhecimentos mais exigente, atividades de maior complexidade e/ou uma maior autonomia no seu desempenho.

2- A promoção concretiza-se exclusivamente por ato de gestão.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Progressão - Princípios**

1- A progressão corresponde ao aumento da remuneração base mensal dentro da banda salarial correspondente à categoria profissional do trabalhador de acordo com a política a definir pela empresa.

2- A progressão fundamenta-se em critérios e instrumentos de gestão, nomeadamente no mérito e na avaliação de desempenho.

3- Sem prejuízo do disposto no número 1, a empresa garante a progressão na carreira aos trabalhadores que não te-

nam sido abrangidos por ato de gestão nos termos da cláusula seguinte.

4- A progressão salarial a que se refere o número anterior, ocorrerá em fases distintas, em função da categoria profissional do trabalhador, correspondendo cada fase a um estágio de progressão, com um número de anos e uma percentagem de progressão da remuneração base mensal, definidos nos termos das alíneas seguintes e tabelas salariais constantes do anexo II:

- a) Fase A - 3 anos desde a última progressão - progressão de 6 %;
- b) Fase B - 5 anos desde a última progressão - progressão de 5 %;
- c) Fase C - 6 anos desde a última progressão - progressão de 4 %;
- d) Fase D - ato de gestão.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Progressão - Critério de elegibilidade**

1- Quando um trabalhador, desde a sua última progressão complete o número de anos previsto na fase de progressão que abranja a remuneração base mensal auferida, nos termos do anexo II, sem ter tido qualquer aumento da sua remuneração base mensal e se verifique o critério estipulado no número seguinte, beneficiará de uma progressão da sua remuneração base mensal, na percentagem prevista para a fase em que se enquadre.

2- A progressão referida no número anterior efetivar-se-á logo que o trabalhador complete, desde a última progressão, o número de anos previsto na fase em que se encontre, com avaliação de desempenho igual ou maior a adequado.

3- O apuramento do preenchimento do critério referido no número anterior efetuar-se-á por referência a 31 de Dezembro do último ano e terá efeitos nos termos regulados nas cláusulas seguintes.

4- No caso do trabalhador à data referida no número anterior não preencher o critério de elegibilidade definido no número 2, a sua progressão ao abrigo do disposto nos números anteriores efetivar-se-á logo que se verifique o respetivo cumprimento.

5- Será dado conhecimento às estruturas sindicais internas do sistema de avaliação a aplicar, bem como das respetivas alterações.

6- A empresa dará às estruturas sindicais internas, em cada ano, informação estatística da distribuição das avaliações de desempenho.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Progressão - Aplicação**

1- A progressão prevista na cláusula anterior aplicar-se-á até a remuneração base mensal do trabalhador atingir o valor de referência da fase de progressão imediatamente anterior à fase D, passando a partir desse limite a respetiva progressão a efetivar-se exclusivamente por ato de gestão.

2- Para efeitos da aplicação da cláusula anterior considera-se não ter havido progressão, quando, excluindo os aumentos gerais praticados para a generalidade dos trabalhadores, não

tenha havido qualquer aumento da remuneração base mensal do trabalhador.

3- Para efeitos da aplicação da cláusula anterior, considera-se progressão parcial, a soma dos aumentos da remuneração base mensal por ato de gestão, excluindo os aumentos gerais praticados para a generalidade dos trabalhadores, que o trabalhador teve no período correspondente à sua fase de progressão.

4- Nos casos de progressão parcial previstos no número anterior, o trabalhador beneficiará, verificado o critério de elegibilidade, de uma progressão que, somada à decorrente da progressão parcial, complete a percentagem de aumento aplicável à fase de progressão em que se encontre.

5- No caso de promoção de trabalhador nos termos da cláusula 20.<sup>a</sup>, em que não se verifique progressão ou se verifique uma progressão parcial, mantém-se o cômputo do tempo previsto no número 2 da cláusula 22.<sup>a</sup> verificado desde a última progressão, para efeitos de aplicação do número 3 da cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Progressão - Produção de efeitos

1- A progressão prevista nos números 1, 2 e 4 da cláusula 22.<sup>a</sup> tem efeitos em 1 de Janeiro do ano civil seguinte a que respeite.

2- Para efeitos de contagem dos tempos previstos no número 4 da cláusula 21.<sup>a</sup>, qualquer progressão ou soma de progressões por ato de gestão que atinja uma percentagem igual ou superior à percentagem correspondente à fase de progressão em que o trabalhador se encontre, terá como efeito o reinício da contagem do tempo nos termos das alíneas seguintes:

a) Se a progressão ocorrer no 1.º semestre o reinício da contagem de tempo efetuar-se-á a 1 de Janeiro desse mesmo ano;

b) Se a progressão ocorrer no 2.º semestre o reinício da contagem de tempo efetuar-se-á a 1 de Janeiro do ano seguinte.

3- No ano de admissão, para efeitos dos números 1 e 2 da cláusula 22.<sup>a</sup>, a contagem de tempo terá início nos seguintes termos:

a) Se a admissão ocorrer no 1.º semestre, o início da contagem de tempo efetuar-se-á a 1 de Janeiro desse mesmo ano;

b) Se a admissão ocorrer no 2.º semestre, o início da contagem de tempo efetuar-se-á a partir de 1 de Janeiro do ano seguinte.

#### SECÇÃO V

##### Formação e desenvolvimento profissional

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1- A empresa promoverá a formação adequada à qualificação e desenvolvimento profissional dos trabalhadores, tendo em vista melhorar as suas capacidades e competências,

e aumentar a produtividade e competitividade da empresa, podendo recorrer, se necessário, a organismos exteriores públicos ou privados.

2- O trabalhador tem o dever de participar de modo diligente nas ações de formação profissional, que lhe sejam proporcionadas.

3- Os tempos de ausência não justificada do trabalhador à formação, sem prejuízo dos efeitos disciplinares e remuneratórios que dêem lugar, serão consideradas para efeitos do cômputo do número de horas de formação legalmente previsto, não podendo o trabalhador vir a reclamar as horas de formação que não frequentou correspondentes aos tempos de ausência.

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

5- A empresa pode compartilhar a frequência de programas de formação tais como pós-graduações, MBA e mestrados, de acordo com o interesse e a pertinência, reembolsáveis em condições definidas caso a caso, mediante acordo entre as partes.

6- As horas que o trabalhador frequente em ações de formação autorizadas ou compartilhadas pela empresa, por iniciativa do trabalhador ou resultantes de acordo, independentemente de ocorrerem ou não durante o horário trabalho, serão consideradas para efeitos do cômputo do número de horas de formação legalmente previsto, sendo exclusivamente remuneradas as que se realizem dentro do horário de trabalho.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Objetivos da formação

São objetivos da formação profissional nomeadamente:

a) Desenvolver e atualizar os conhecimentos e competências técnicas dos trabalhadores, de forma a contribuir para a manutenção, atualização e desenvolvimento das técnicas e tecnologias específicas da empresa;

b) Desenvolver as competências comportamentais alinhadas com os valores da empresa;

c) Promover o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa;

d) Proporcionar a formação profissional inerente ao processo de adaptação dos trabalhadores aos postos de trabalho;

e) Sustentar a evolução da carreira profissional dos trabalhadores e a mobilidade funcional;

f) Favorecer a aquisição das competências necessárias ao acompanhamento da evolução tecnológica, organizacional e de gestão.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Organização da formação

1- A empresa elaborará anualmente o plano de formação profissional.

2- O plano de formação será disponibilizado aos representantes dos trabalhadores nos termos da lei.

3- Os trabalhadores serão informados sobre as ações de

formação profissional a realizar.

4- Quando a frequência da ação de formação seja efetuada fora do local de trabalho ou em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador será informado da data de início da formação com uma antecedência de, pelo menos 3 dias úteis, salvo em situações fundamentadas incompatíveis com a observância daquela antecedência, nomeadamente pela necessidade de recalendarização de ações de formação de que o trabalhador tenha sido previamente informado naquele prazo, podendo nesta última situação o trabalhador solicitar a sua dispensa da formação, aduzindo motivos atendíveis, devidamente comprovados se solicitado.

5- Anualmente será elaborado um relatório sobre as ações de formação realizadas e número de formandos, de que será dado conhecimento aos representantes dos trabalhadores.

6- A empresa procederá ao registo das ações de formação disponibilizadas a cada trabalhador tendo estes direito ao fornecimento de certificado de participação nas ações que frequentem.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Participação em ação de formação promovida pela empresa

1- O tempo destinado à frequência de ações de formação profissional, promovidas pela empresa será considerado como tempo de trabalho, podendo estas, contudo, decorrer em horário pós-laboral.

2- Para a frequência do curso poderá ser alterado o horário ou mudado o tipo de horário habitualmente praticado por cada trabalhador enquanto durar o curso.

3- Se da mudança do tipo de horário vier a resultar a alteração do dia de descanso semanal, o trabalhador gozará, posteriormente, o dia de descanso em falta, o qual será marcado por acordo, ou na sua falta, fixado pela empresa e gozado no prazo de 90 dias.

4- O disposto no número anterior é igualmente aplicável à formação que tenha lugar em dia de descanso semanal obrigatório.

5- As despesas extraordinárias, resultantes das ações de formação profissional em que o trabalhador participe por determinação da empresa, são da responsabilidade desta.

6- A formação poderá decorrer de forma presencial ou numa modalidade à distância, utilizando diferentes tecnologias, nomeadamente com recurso à formação não presencial suportada por tecnologia («e-learning») ou formação combinando estas duas modalidades («b-learning»).

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Formação no posto de trabalho

A formação no posto de trabalho será computada no número mínimo de horas de formação exigida pela lei desde que conste de registo próprio, contendo os elementos necessários à identificação das competências adquiridas, duração da formação e seja entregue ao trabalhador certificado da formação proporcionada.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

## SECÇÃO I

### Local de trabalho e deslocações

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

1- O local de trabalho é o definido na admissão do trabalhador ou o que resultar de transferência superveniente.

2- Por local de trabalho entende-se o estabelecimento no qual o trabalhador presta o seu serviço, ou a área de serviço a que está adstrito quando o trabalho, habitualmente, não é prestado em local fixo.

3- A prestação de trabalho nos termos referidos nas alíneas seguintes não é considerada deslocação em serviço, não conferindo direito a qualquer ajuda de custo:

a) Num raio de 15 Km do estabelecimento, ou 25 km se a instalação para onde o trabalhador for prestar trabalho tiver refeitório;

b) Na área de serviço a que o trabalhador está adstrito, sem prejuízo do disposto na parte final do número 7.

4- Por área de serviço entende-se a zona geográfica previamente delimitada pela empresa na qual prestam serviço os trabalhadores que desenvolvem a sua atividade normal fora do estabelecimento a que estão adstritos.

5- Quando, com carácter definitivo ou temporário, o trabalhador mude para outra instalação ou tipo de atividade, fica sujeito às condições naquelas aplicáveis, nomeadamente em relação à duração e organização temporal do trabalho.

6- O trabalhador assegurará a condução de viatura que normalmente lhe seja fornecida pela empresa para o exercício das suas funções.

7- Os trabalhadores afetos a uma área de serviço e cuja prestação de trabalho se efetue em qualquer local circunscrito por essa área de serviço, receberão, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio diário de almoço, conforme previsto na cláusula 78.<sup>a</sup>, majorado em 20 %, tendo igualmente direito ao pagamento de outras refeições que, por força da prestação de trabalho, se verificarem, nos termos da alínea b) do número 4 da cláusula 32.<sup>a</sup>, bem como ao pagamento de despesas de transporte quando este não lhe seja fornecido pela empresa e de alojamento.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Deslocações - Noção e classificação

1- Consideram-se deslocações em serviço as deslocações efetuadas pelos trabalhadores ao serviço da empresa, sem carácter de permanência, para além dos limites no número 3 da cláusula 30.<sup>a</sup>

2- As deslocações em serviço classificam-se em:

a) Pequenas deslocações;

b) Grandes deslocações;

c) Deslocações para o estrangeiro.

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Pequenas deslocações

1- Consideram-se pequenas deslocações as que permitam o regresso dos trabalhadores no mesmo dia à localidade ou área onde habitualmente prestam serviço.

2- Quando se preveja que os tempos de trajeto adicionados ao tempo de trabalho prestado excedam 10 horas, o trabalhador poderá não regressar nesse dia beneficiando do regime da cláusula 33.<sup>a</sup>, comunicando previamente a ocorrência à hierarquia.

3- O disposto no número anterior é unicamente aplicável às situações em que o regresso se verifique em transporte conduzido pelo trabalhador.

4- Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula têm direito ao:

a) Pagamento das despesas de transporte, desde que este não seja assegurado pela empresa;

b) Pagamento das refeições, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições em que normalmente o fazem, de acordo com as regras em vigor na empresa;

c) Cômputo do tempo de trajeto na parte que exceda o período normal de trabalho como crédito de horas, o qual poderá ser gozado a título de dispensa nos termos previstos na cláusula 63.<sup>a</sup>

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações

1- Consideram-se grandes deslocações as que não permitam o regresso dos trabalhadores no mesmo dia à localidade ou área onde habitualmente prestam serviço.

2- Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula têm direito a:

a) Pagamento das despesas de transporte, desde que este não seja assegurado pela empresa;

b) Pagamento das despesas de alojamento e alimentação, de acordo com as regras em vigor na empresa.

3- Não há lugar ao pagamento de tempo de trajeto que exceda o horário normal, salvo expressa autorização fundada em razões imperiosas de serviço sendo, nesta situação, o pagamento efetuado como se se tratasse de trabalho prestado durante o horário normal.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Deslocações para o estrangeiro

1- Os trabalhadores deslocados ao estrangeiro têm direito a:

a) Pagamento das despesas de transporte, desde que este não seja assegurado pela empresa;

b) Pagamento das despesas de alojamento e alimentação, de acordo com as regras em vigor na empresa;

c) Pagamento das despesas com transportes entre o local de alojamento e o de cumprimento da diligência.

2- Nas deslocações para o estrangeiro não se considera, para quaisquer efeitos, o tempo de trajeto.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Deslocações de carácter imprevisto

1- Consideram-se deslocações de carácter imprevisto as que se verifiquem, qualquer que seja o seu tipo, para acorrer, fora do local de trabalho, a avarias que exijam pronta reparação ou para atender a situações que requeiram tratamento urgente.

2- As deslocações de carácter imprevisto, quando efetuadas para além do limite do período normal de trabalho, implicam o pagamento de tempo de trajeto, calculado como trabalho suplementar, não contando, para quaisquer efeitos, como trabalho suplementar efetivamente prestado.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Deslocações para frequência de cursos de formação

1- Consideram-se deslocações para cursos de formação, todas as deslocações, qualquer que seja o seu tipo, a que sejam obrigados os trabalhadores para frequentar cursos de formação.

2- Nas deslocações para cursos de formação é considerado como crédito de horas o cômputo do tempo de trajeto na parte que exceda o limite máximo de horas apurado nos termos do número 2 da cláusula 32.<sup>a</sup>, o qual poderá ser gozado a título de dispensa nos termos previstos na cláusula 63.<sup>a</sup>

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Despesas de transporte

1- Entende-se por despesas de transporte as correspondentes à utilização dos meios de transporte a que o trabalhador tenha necessidade de recorrer, bem como outras despesas especiais inerentes à viagem.

2- As despesas de transporte são pagas aos trabalhadores, nos termos e condições autorizados pela empresa.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Despesas de alojamento e alimentação

1- O pagamento das despesas normais de alojamento e alimentação efetua-se mediante a entrega dos documentos comprovativos das mesmas, de acordo com uma das seguintes modalidades:

a) Ajudas de custo;

b) Pagamento das despesas efetuadas;

c) Ajudas de custo e pagamento das despesas efetuadas.

2- Ouvidos os representantes dos trabalhadores, a empresa divulgará as tabelas de pagamento das despesas e de ajudas de custo e regras de aplicação que em cada ano for aplicável.

## SECÇÃO II

### Organização do tempo de trabalho

#### SUBSECÇÃO I

Período normal de trabalho e tipos de horário de trabalho

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Organização dos horários de trabalho**

1- Compete à empresa, ouvidos os representantes dos trabalhadores, nos termos da lei, e do ACT definir os horários de trabalho.

2- O período normal de trabalho semanal é de 38 horas e 30 minutos não podendo exceder o limite de 8 horas por dia, sem prejuízo do disposto na lei e no presente ACT.

3- Na empresa poderão praticar-se, conforme as características dos serviços, nomeadamente, os seguintes tipos de horário de trabalho:

- a) Horário fixo;
- b) Horário flexível;
- c) Isenção de horário;
- d) Horário de turnos.

4- As alterações dos horários de trabalho deverão ser precedidas de consulta aos representantes dos trabalhadores, nos termos da lei.

5- O intervalo de descanso, salvo acordo em contrário com o trabalhador, será entre 1 e 2 horas.

6- Mediante acordo entre a empresa e os trabalhadores ou os representantes dos trabalhadores, o período máximo de cinco horas de trabalho consecutivo, sem período de descanso nem tomada de refeições, pode ser alargado, onde tal se justificar.

7- Haverá registo dos tempos de trabalho, sendo obrigatório para os trabalhadores o cumprimento dos procedimentos que forem adotados.

8- Não se efetuará qualquer desconto na remuneração dos trabalhadores que, por razões justificadas e aceites pela empresa ou motivos não imputáveis ao trabalhador, não marcaram o ponto de controlo de entrada ou de saída, desde que comprovem devidamente a sua presença no trabalho durante o seu horário de trabalho.

**SUBSECÇÃO II**

**Horário fixo, horário flexível e isenção de horário de trabalho**

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**Horário fixo**

1- Horário fixo é aquele em que as horas de início e de termo do período de trabalho, bem como as do intervalo de descanso, são previamente determinadas e fixas.

2- Neste tipo de horário admite-se uma tolerância até quinze minutos para os trabalhadores que se tenham atrasado, com o limite de seis ocorrências mensais e até um máximo de sessenta minutos mensais, devendo nestes casos o trabalhador compensar o tempo de trabalho não prestado com prestação de trabalho normal, até ao final do mês a que respeite o atraso.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Horário flexível**

1- Horário flexível é aquele em que a duração do período

normal de trabalho diário, bem como as horas do seu início, termo e dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo porém períodos de presença obrigatória.

2- O horário flexível será cumprido entre meia hora antes do início do período da manhã e hora e meia após o fim do período da tarde, do horário-base.

3- O tempo de presença obrigatória é o que decorre, no período da manhã, entre uma hora após o início e meia hora antes do fim do período de horário-base e, no período da tarde, entre meia hora após o início e uma hora antes do fim do período de horário-base.

4- A prática do horário flexível obriga ao cumprimento, em média, de um número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal, exceto, durante o período legal de aleitação e aos trabalhadores estudantes, em relação aos quais será deduzido o tempo de ausência autorizado.

5- O cômputo do tempo de serviço prestado será efetuado mensalmente, transitando para o mês seguinte o saldo que não ultrapasse oito ou dez horas, conforme seja negativo ou positivo.

6- O saldo que exceda os limites fixados no número anterior é anulado, sem direito a compensação, se for positivo, e equiparado, para todos os efeitos, a faltas injustificadas, se for negativo.

7- Nos serviços em que sejam adotados o horário fixo e o horário flexível, a prática deste último poderá ser concedida por acordo entre a empresa e o trabalhador.

8- Só é considerado trabalho suplementar, para os trabalhadores em regime de horário flexível, o que for prestado, a solicitação expressa da empresa, fora do horário-base.

9- O horário flexível não é praticável por trabalhadores em regime de turnos.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Isenção de horário**

1- Isenção de horário de trabalho é o regime em que o trabalhador não está sujeito aos limites máximos dos períodos normais de trabalho diário e semanal, não prejudicando o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados.

2- A isenção de horário de trabalho poderá ser praticada, nas condições e termos legais, por acordo entre a empresa e o trabalhador.

3- A isenção de horário de trabalho não prejudica o cumprimento das obrigações de marcação do ponto e de presença diária.

4- O tempo de trabalho prestado pelos trabalhadores com isenção de horário não deve ser inferior, em média anual, ao número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal.

5- A isenção de horário de trabalho é incompatível com a prestação de trabalho em turnos, com a disponibilidade e com a prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho.

6- Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho é pago, enquanto se mantiverem neste regime, um subsídio, nos termos da cláusula 73.<sup>a</sup>

7- A empresa e o trabalhador podem acordar por escrito

outras modalidades de isenção, previstas na lei, para além da estabelecida no número 1 desta cláusula.

### SUBSECÇÃO III

#### Horário por turnos

##### Cláusula 43.<sup>a</sup>

###### Noção

1- A empresa poderá organizar turnos de trabalho diferentes, de laboração contínua ou não, com folga fixa ou rotativa, quando o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2- Entende-se por horário de trabalho de turnos a sucessão programada de trabalho para um conjunto de trabalhadores que assegura um dado posto de trabalho e do qual constam as faixas de ocupação ou escalas de turnos de cada trabalhador, ao longo do ano ou período de vigência do respetivo horário.

3- Entende-se por faixa de ocupação ou escala de turnos o horário programado para cada trabalhador do qual consta a rotação pelos diferentes turnos, os períodos normais diurnos em sobreposição e os dias de descanso.

##### Cláusula 44.<sup>a</sup>

###### Regime

1- A empresa define, para cada tipo de instalação, os postos de trabalho e respetivas funções desempenhados em regime de turnos, e organiza os horários de turnos de acordo com as necessidades de serviço, tendo em atenção as preferências e interesses demonstrados pelos trabalhadores envolvidos em cada local de trabalho e ouvidos representantes dos trabalhadores.

2- A audição dos representantes dos trabalhadores, nos termos do número anterior, decorrerá 15 dias antes da afixação dos horários de turnos nos locais de trabalho, os quais entrarão em vigor 15 dias após a sua afixação.

3- Os horários de turnos de laboração contínua com folgas rotativas obedecem, em regra, às seguintes condições:

a) A prática do regime de turnos carece do prévio acordo escrito do trabalhador;

b) Os horários de turnos reportam-se em regra ao ano civil;

c) Fixam pelo menos um dia de descanso semanal obrigatório ao fim de um período máximo de 6 dias consecutivos de trabalho;

d) Fixam os períodos normais diurnos entre segunda-feira e sexta-feira.

4- Sem incidência pecuniária para a empresa, podem ser permitidas:

a) Trocas de turnos ou folgas, por acordo entre trabalhadores da mesma função, desde que informada por escrito a hierarquia respetiva com antecedência, salvo motivo de força maior, e não haja inconveniência comprovada para o serviço;

b) Troca de férias ou períodos de férias, por acordo entre trabalhadores da mesma função, desde que solicitadas à hierarquia respetiva, com antecedência mínima de 30 dias e não haja inconveniente comprovado para o serviço.

5- Os trabalhadores em regime de turnos só podem abandonar o posto de trabalho depois de substituídos.

6- A hierarquia local deve providenciar para que a substituição se faça, no período máximo de quatro horas ou imediatamente em caso de força maior.

7- Quando se torne necessário recorrer aos outros trabalhadores da escala de turnos para suprir a falta ou ausência de elementos da equipa, os tempos de trabalho suplementares daí resultantes devem ser distribuídos equitativamente.

8- Quando as circunstâncias o aconselhem, a empresa pode recorrer a trabalhadores afetos a outras modalidades de horário que aceitem trabalhar temporariamente em regime de turnos, sendo-lhes aplicável, durante esses períodos, as condições referentes ao regime de turnos.

##### Cláusula 45.<sup>a</sup>

###### Período normal de trabalho

1- O horário de turno, sem prejuízo do disposto no número seguinte, corresponde a oito horas de trabalho diário, nas quais se inclui o período de refeição de trinta minutos.

2- Durante o período de refeição referido no número anterior o trabalhador poderá abandonar o posto de trabalho desde que fique assegurado o serviço a seu cargo por um trabalhador que esteja no seu período normal de trabalho.

3- A duração do período normal de trabalho em regime de turnos, a determinar em cômputo anual, é igual à do período normal de trabalho prestado, em cada ano, pelos trabalhadores do regime normal.

4- O trabalho prestado em dia feriado que por escala competir aos trabalhadores faz parte do seu período normal de trabalho e é remunerado nos termos da cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Cláusula 46.<sup>a</sup>

###### Trabalho suplementar e descanso diário

1- O trabalhador no regime de turnos que seja chamado a prestar trabalho suplementar não deve retomar o serviço no horário que por escala lhe compete, sem que tenham decorrido 12 horas sobre o final da prestação de trabalho suplementar, exceto nos casos previstos nos números seguintes.

2- Quando o período de descanso de 12 horas, referido no número anterior, não puder ser observado por razões imperiosas de serviço, todo o tempo de trabalho efetivamente prestado pelos trabalhadores em regime de turnos em sobreposição com o período de descanso em falta é remunerado como trabalho suplementar, sendo o período de descanso em falta até às 12 horas compensado com o tempo de descanso equivalente, a gozar nos 90 dias seguintes.

3- No caso da empresa não conceder o descanso a que o trabalhador tenha direito ao abrigo do número precedente no prazo nele previsto, será o mesmo pago de acordo com o valor hora previsto na cláusula 69.<sup>a</sup>

4- Em regime de turnos, quando for necessário suprir a ausência de trabalhadores da rotação dever-se-á, dentro do possível, recorrer aos trabalhadores dos períodos antecedente e subsequente, respectivamente em prolongamento e antecipação dos correspondentes períodos normais de trabalho, com respeito das seguintes regras:

a) O prolongamento pode ter duração superior a 4 horas desde que surjam situações totalmente imprevistas;

b) A antecipação não pode ter duração superior a 4 horas e não confere direito ao descanso mínimo de 12 horas;

c) Nas ausências previstas com uma antecedência superior a 48 horas, o trabalhador, deverá, dentro do possível, ser substituído sem recurso a prolongamento ou antecipação.

5- No caso de antecipação ao período de horário normal de trabalho em regime de turnos, nas condições previstas na alínea b) do número anterior, entende-se que o trabalho suplementar cessa no termo do período correspondente ao horário normal do trabalhador ausente.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Prestação de trabalho fora da faixa de ocupação ou escala de turnos**

1- A prestação de trabalho, por necessidade de serviço, fora da faixa de ocupação ou escala de turnos do trabalhador, e que implique uma alteração superior a duas horas do início ou do termo do horário de trabalho previsto para aquele dia, deve, sempre que possível, ser antecedida de um descanso mínimo de vinte e quatro horas, aplicando-se iguais condições quando o trabalhador retomar a sua faixa de ocupação ou escala de turnos.

2- Quando não for possível assegurar o descanso mínimo referido no número anterior, as horas de serviço efetivamente prestadas dentro do referido período de vinte e quatro horas são pagas como trabalho suplementar em dia normal.

3- Com exceção do trabalho prestado durante os períodos de 24 horas referidos nos números 1 e 2, as horas de serviço que um trabalhador de turnos tenha que prestar fora da sua faixa de ocupação ou escala de turnos são pagas como normais.

4- Em cada ano civil, nenhum trabalhador pode, por mudança de faixa, gozar um número de folgas diferente do que lhe era assegurado na faixa inicial.

5- O trabalho suplementar realizado em antecipação ou prolongamento de turno não é considerado como mudança de faixa ou escala.

6- A nenhum trabalhador pode ser exigido que, em cada ano civil, tenha que trabalhar fora da sua faixa de ocupação ou escala de turnos mais de 45 dias seguidos ou 60 interpolados.

7- Quando por necessidade de serviço forem ultrapassados os limites fixados no número anterior, a prestação de serviço, na nova faixa de ocupação, nos dias de descanso inicial do trabalhador, é paga como trabalho suplementar em dia de descanso obrigatório ou complementar, conforme os casos e as folgas não gozadas na faixa inicial são compensadas pelas previstas nas novas faixas.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Compensação**

1- A prática do regime de turnos é compensada pela atribuição de um subsídio mensal, estabelecido no número 1 da cláusula 74.<sup>a</sup>, que só é devido enquanto os trabalhadores praticam esse regime, não fazendo portanto parte integrante da

retribuição, sem prejuízo do disposto nos números 3 a 6 da cláusula 74.<sup>a</sup>

2- Não se considera suspensão da prestação de trabalho em regime de turnos a frequência de acções de formação de interesse para as empresas, nos termos da cláusula 28.<sup>o</sup>

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Alteração ou cessação do regime de turnos**

1- A empresa pode, desde que a organização do trabalho o justifique, alterar o regime da prestação de trabalho em turnos ou determinar a passagem a regime normal de trabalho.

2- A alteração do regime de trabalho é comunicada aos trabalhadores abrangidos com a antecedência mínima de 60 dias.

3- A inobservância do prazo estipulado no número anterior confere aos trabalhadores a manutenção de todos os direitos que detinham até decorrer o prazo indicado.

4- O trabalhador que for considerado inapto para o regime de turnos, pela medicina do trabalho, por razões imputadas ao exercício do regime de turnos, passará ao regime normal de trabalho.

5- Da decisão da medicina do trabalho pode o trabalhador interpor recurso para a empresa, que promoverá a repetição do exame por uma junta médica de que fará parte um médico do trabalho contratado pelo trabalhador, se este assim o desejar, sendo os respectivos honorários de conta da parte cuja posição não seja confirmada.

6- O trabalhador que passe a regime normal de trabalho por motivo de doença poderá voltar a trabalhar em turnos, desde que o solicite e tenha parecer favorável da medicina do trabalho. Se o parecer for desfavorável, o trabalhador pode recorrer, nos termos do número anterior.

7- Os trabalhadores que prestem a sua atividade em regime de turnos e que por razões atendíveis pretendam passar a horário normal, requerê-lo-ão por escrito e a empresa, no caso de existirem funções compatíveis, procurará mudá-los de posto de trabalho no prazo máximo de um ano a contar da data da receção do pedido.

8- Nos casos previstos no número anterior, se a mudança de posto de trabalho envolver mudança de local de trabalho e os trabalhadores não a aceitarem, poderão optar pela continuação no regime de turnos, no posto de trabalho que vinham ocupando, ou pela ocupação de posto de trabalho disponível, ainda que de menor categoria, existente no mesmo ou noutra local de trabalho, desenvolvendo as diligências que para o efeito lhe competirem.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Regime específico**

Tendo em conta os interesses da empresa e dos trabalhadores e com o acordo das estruturas sindicais internas representativas dos trabalhadores abrangidos, poderá o regime constante das cláusulas 43.<sup>a</sup> a 47.<sup>a</sup> ser afastado ou modificado no caso de existência de características próprias da atividade que impliquem uma organização específica do tempo de trabalho e dos descansos.

## SUBSECÇÃO IV

### Disponibilidade

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Noção

1- A disponibilidade é a situação em que o trabalhador nos termos do número 2 se mantém à disposição da empresa para, quando convocado e fora do seu período normal de trabalho, prestar serviços urgentes e/ou inadiáveis.

2- Considera-se que um trabalhador se encontra em situação de disponibilidade quando, em períodos fixados pela empresa, tenha de estar imediatamente contactável para poder iniciar a sua atividade em presença física no local determinado ou por via remota sempre que ocorram situações de serviço que o exijam.

3- Salvo acordo com a hierarquia, sempre que atividade em disponibilidade seja prestada mediante presença física em local determinado, o trabalhador deverá manter-se em disponibilidade, segundo a sua opção, à distância máxima de uma hora da sua instalação de base ou no local em que, nos dias normais de trabalho, tenha a sua residência, ou nas suas imediações.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Regime

1- A empresa definirá, ouvidos os representantes dos trabalhadores, para cada tipo de instalação, quais os postos de trabalho e respetivas funções que deverão ficar sujeitos a disponibilidade.

2- Os trabalhadores afetos aos postos de trabalho definidos nos termos do número anterior que aceitem ser inseridos nas funções sujeitas a disponibilidade consideram-se automaticamente aderentes ao regime de disponibilidade.

§ único. Os trabalhadores que não estejam, à data da celebração do presente ACT, inseridos no regime de disponibilidade poderão por escrito manifestar a sua não concordância em serem abrangidos por este regime no prazo de 90 dias a contar da data de entrada em vigor do ACT.

3- As escalas de serviço de disponibilidade são elaboradas pela empresa, ouvidos os trabalhadores abrangidos, devendo ser elaboradas de molde a que ao longo de cada ano civil, dentro do possível, os dias de descanso semanal e feriados sejam distribuídos equitativamente.

4- Aos trabalhadores em situação de disponibilidade é assegurado em princípio e sem prejuízo da manutenção das situações em prática à data de entrada em vigor do presente ACT, em cada semana de calendário, um período mínimo de 24 horas consecutivas sem disponibilidade.

5- O limite máximo do tempo de disponibilidade por trabalhador não pode exceder a média mensal de 200 horas, reportada a um período de 3 meses, contando-se para a definição desse período o mês em que eventualmente sejam excedidas as 200 horas e os 2 meses subsequentes.

6- O limite fixado no número anterior só pode ser ultrapassado desde que, comprovadamente, ocorram casos fortuitos

ou de força maior.

7- Para trabalhos previamente programados para dias de descanso ou feriados, são designados prioritariamente os trabalhadores que, nesse período, se encontrem em disponibilidade, desde que as suas funções sejam adequadas à execução dos trabalhos.

8- Os trabalhadores em regime de disponibilidade, quando convocados, têm direito ao transporte ou às despesas de transporte e à remuneração pela prestação de trabalho como trabalho suplementar que se contará desde o momento da convocatória e no caso de trabalho remoto até ao termo da prestação de trabalho, ou, nos outros casos, até ao regresso do trabalhador ao local de partida.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Compensação

Os trabalhadores, quando e enquanto inseridos na escala de disponibilidade, têm direito a receber um subsídio nos termos do número 1 da cláusula 75.<sup>a</sup> que só é devido enquanto os trabalhadores praticam esse regime, não fazendo, portanto, parte integrante da retribuição, sem prejuízo do disposto nos números 2 a 5 da cláusula 75.<sup>a</sup>

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Cessação

1- A atribuição da situação de disponibilidade a cada posto de trabalho e respetiva função não tem carácter permanente, podendo ser modificada ou suprimida em qualquer momento.

2- A modificação ou supressão, por parte da empresa, da situação de disponibilidade deve ser feita com um pré-aviso de 30 dias.

3- Os trabalhadores que, aduzindo motivos atendíveis, pretendam deixar de estar abrangidos pela situação de disponibilidade devem comunicar por escrito a sua pretensão à empresa, com a antecedência mínima de 6 meses relativamente à data pretendida para a respetiva cessação, e a empresa procurará satisfazer o pedido no prazo indicado.

## SUBSECÇÃO V

### Trabalho noturno

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

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

2- Na prestação de trabalho noturno é obrigatória a presença mínima de dois trabalhadores, onde tal seja reconhecido como necessário pela empresa, na sequência de recomendações da comissão de segurança e saúde no trabalho e em todas as situações consignadas na lei.

## SUBSECÇÃO VI

### Trabalho suplementar

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Condições da prestação

1- Considera-se trabalho suplementar aquele que, sendo prestado fora do horário de trabalho, tiver sido, como tal, prévia e expressamente determinado pela empresa, através da hierarquia competente.

2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho.

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivos de força maior, ou quando se torna indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para o seu normal funcionamento.

4- Os trabalhadores não se podem recusar à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

5- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior, sem prejuízo de outros casos previstos na lei, os trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a doze meses.

6- A prestação de trabalho suplementar é registada em conformidade com as disposições legais existentes.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Limites da prestação de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado, por cada trabalhador, nos termos do número 2 da cláusula 56.<sup>a</sup> está sujeito aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas de trabalho, por ano, não podendo, contudo, exceder quinze dias de trabalho por ano, em dia de descanso semanal ou feriado;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal ou feriados.

2- Os limites referidos no número anterior podem ser ultrapassados quando se verifique a necessidade de manter o abastecimento público ou evitar prejuízos importantes e eminentes, bem como quando se trate de trabalhadores afetos a serviços de exploração e noutros casos de força maior devidamente comprovados.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

1- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar ou em dia feriado confere o direito a um dia de descanso compensatório remunerado, exceto se:

- a) O trabalho suplementar resultar em continuidade do dia anterior e não exceder duas horas no dia de descanso, caso em que o trabalhador tem direito a um descanso correspondente ao tempo de trabalho suplementar realizado;
- b) O trabalho suplementar prestado resultar de antecipação ou prolongamento de trabalho normal em dia feriado.

2- Nos casos de prestação de trabalho suplementar em

dia de descanso semanal motivado por falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador terá direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado.

3- Os trabalhadores têm o direito de optar por gozar os dias de descanso compensatório a que tenham direito, num dos catorze dias subsequentes ao seu vencimento ou, por acordo entre a empresa e o trabalhador, até ao 90.º dia posterior ao seu vencimento.

4- Na falta de acordo, caberá à empresa proceder à marcação do gozo dos dias de descanso compensatório.

5- O tempo de descanso compensatório inferior a um dia de trabalho, transita para o ano civil seguinte e vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dias feriados

1- Os trabalhadores só poderão prestar trabalho nos dias feriados quando integrados em horários por turnos ou quando expressamente convocados para trabalho suplementar.

2- O trabalho prestado em dia feriado que por escala competir aos trabalhadores do regime de turnos implica o pagamento de um acréscimo remuneratório, a calcular com base na retribuição horária, nos seguintes termos:

- a) 75 % da retribuição horária, em relação ao trabalho prestado em período diurno;
- b) 100 % da retribuição horária, em relação ao trabalho prestado em período noturno;
- c) O acréscimo remuneratório previsto na alínea b) já inclui a retribuição por trabalho noturno previsto na cláusula 72.<sup>a</sup> do ACT.

3- Os trabalhadores terão direito à refeição em serviço, fornecida ou paga pela empresa, nos termos da cláusula 78.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO VI

### Descanso semanal, férias, feriados e faltas

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1- Em regime normal de trabalho são dias de descanso semanal o domingo e o sábado, sendo o domingo o dia de descanso obrigatório e o sábado o dia de descanso complementar.

2- Pode, no entanto, ser dia de descanso complementar a segunda-feira mediante prévio acordo escrito entre a empresa e os trabalhadores envolvidos.

3- Em regime de turnos de laboração contínua, os dias de descanso semanal são os que por escala competirem, considerando-se dia de descanso semanal obrigatório o primeiro dia do período de descanso, exceto quando as folgas coincidirem com sábado e domingo consecutivos, caso em que o domingo é dia de descanso obrigatório e o sábado dia de descanso complementar.

4- Em regime de turnos de laboração contínua, o horário é organizado de forma a que, em regra, os trabalhadores tenham pelo menos um dia de descanso semanal após cada período máximo de seis dias de trabalho consecutivos.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Férias

1- Os trabalhadores têm direito a um período de 23 dias úteis de férias remuneradas em cada ano civil, acrescido de um dia de férias remunerado no caso do trabalhador ter cinco ou mais anos de antiguidade, o qual se vence no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto na lei e nos números seguintes.

2- No ano da admissão, os trabalhadores têm direito a um período de férias correspondente a dois dias úteis por cada mês completo de trabalho nesse ano, com o máximo de vinte dias úteis, vencendo-se apenas esse direito após prestação de seis meses de serviço, podendo o trabalhador, por acordo com a empresa, gozar antecipadamente o período de férias a que teria direito em Dezembro do ano em que é admitido.

3- Em caso de rescisão do contrato de trabalho no ano de admissão, o trabalhador restituirá à empresa o valor correspondente aos dias de férias de férias a que tinha direito em razão da duração efetiva do contrato de trabalho.

4- Os trabalhadores contratados a termo, cujo contrato tenha duração inferior a um ano, terão direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço, até ao máximo de vinte dias úteis por ano, as quais serão gozadas nos termos que forem fixadas pela empresa.

5- A marcação, gozo e alteração do período de férias, e demais situações não previstas nos números anteriores, são reguladas pelo disposto na lei.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Ferriados

1- São considerados feriados obrigatórios os legalmente previstos.

2- Além dos feriados obrigatórios, na empresa, observar-se-á o feriado municipal do local de trabalho e a Terça-Feira de Carnaval.

3- O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado no período da Páscoa, noutra dia com significado local.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Dispensa

Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT, poderão beneficiar, em cada ano civil, de dispensa da prestação de trabalho até 8 horas seguidas ou interpoladas, de acordo com o seguinte regime:

a) A dispensa poderá ser gozada entre o dia 1 de janeiro e o dia 31 de dezembro de cada ano civil;

b) O trabalhador deverá comunicar a intenção de usufruir da dispensa com a antecedência de 5 dias úteis, salvo em situações imprevistas e devidamente comprovadas não compatíveis com a observância daquele prazo;

c) A dispensa só não será concedida em caso de inconve-

niente para o serviço devidamente fundamentado;

d) É aplicável ao regime previsto no presente número o disposto na alínea c) do número 2 da cláusula 78.<sup>a</sup>

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas as motivadas por:

a) Necessidade, devidamente comprovada, de prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral, bem como filho, adotado ou enteado com mais de doze anos de idade, que no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar, até quinze dias por ano, não podendo este direito ser exercido simultaneamente pelo pai ou pela mãe ou equiparados;

b) Necessidade devidamente comprovada de prestar assistência inadiável e imprescindível a filhos, adotados ou enteados, menores de 12 anos, até ao limite de trinta dias por ano ou em caso de hospitalização, no decurso do período que esta durar, o tempo comprovadamente necessário para acompanhar o menor, não podendo tal direito ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados;

c) Por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

d) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

e) As dadas por altura do casamento, durante quinze dias seguidos;

f) Por falecimento de parentes e afins nos termos e duração seguintes:

a. Cinco dias completos e consecutivos por morte de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa que viva com o trabalhador em condições análogas à do cônjuge há mais de 2 anos ou, há menos tempo, com filhos comuns, filhos, adotados, pais adotantes, sogros, padrasto, madrasta, genros, noras e enteados;

b. Dois dias completos e consecutivos por morte de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei;

h) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

i) Um dia por trimestre para doação de sangue;

j) As que por lei forem como tal qualificadas, nomeadamente serviço de bombeiros voluntários;

k) Detenção ou prisão, enquanto não se verificar decisão condenatória com trânsito em julgado.

3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na lei ou no presente ACT.

4- As faltas quando previsíveis serão comunicadas às che-

fias com a antecedência mínima de cinco dias. Quando imprevisíveis serão comunicadas logo que possível, no máximo de vinte e quatro horas.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

2- Determinam perda de retribuição, sem prejuízo de outros casos previstos na lei, nomeadamente as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) As dadas nos casos previstos na alínea g) do número 2 da cláusula 64.<sup>a</sup>, para além dos créditos que venham a ser fixados;

b) As dadas por motivo de doença, salvo se o trabalhador não tiver cumprido o prazo de garantia que lhe confere direito ao correspondente subsídio da Segurança Social;

c) As dadas por motivo de acidente de trabalho;

d) As dadas pelos motivos indicados nas alíneas a), b), c), h), k) do número 2 da cláusula 64.<sup>a</sup>

3- O disposto nos números anteriores não prejudica que, nos casos previstos na lei, as faltas justificadas sejam consideradas como prestação efetiva de trabalho.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1- Qualquer período de ausência não justificado determina sempre a perda da retribuição correspondente, podendo ainda incorrer em infração disciplinar.

2- Tratando-se de faltas injustificadas durante todo ou uma das frações completas do período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao período da falta.

3- Não são passíveis de procedimento disciplinar as faltas previstas na alínea a) e na alínea b) do número 2 da cláusula 64.<sup>a</sup>, que excedam o limite fixado.

## CAPÍTULO VII

### Retribuição e outras prestações

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Conceito de retribuição

Por retribuição entende-se a remuneração base acrescida de todos os outros valores que o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida do seu trabalho.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Retribuição - Componentes e pagamento

1- A retribuição mensal compreende:

a) A remuneração base mensal;

b) O subsídio por isenção de horário de trabalho;

c) O subsídio de turnos;

d) O subsídio de disponibilidade.

2- As prestações indicadas nas alíneas b), c), e d) do número anterior apenas integram a retribuição mensal enquanto se verificarem as situações que determinem o seu pagamento, sem prejuízo do disposto no número 3 alínea b) da cláusula 73.<sup>a</sup>, nos números 3 a 6 da cláusula 74.<sup>a</sup> e nos números 2 a 5 da cláusula 75.<sup>a</sup>

3- Não se consideram retribuição, as prestações assim qualificadas nos termos da lei, designadamente: o subsídio de alimentação, ajudas de custo, subsídio de transporte, prémios e gratificações, quando houver lugar.

4- A retribuição será sempre paga, até ao último dia útil do mês a que respeita, normalmente por transferência bancária.

5- A remuneração por trabalho suplementar e outras prestações não regulares serão processadas no mês subsequente àquele em que ocorram.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Cálculo do valor da retribuição horária

Para todos os efeitos deste ACT, o valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$RH = (Rb \times 12) : (52 \times n)$$

em que «Rb» representa a remuneração base mensal, e «n» representa o período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Tabelas salariais

1- As tabelas salariais constam do anexo II deste ACT, que dele faz parte integrante.

2- Aos trabalhadores, com categoria integrada no nível de qualificação I, é aplicável a tabela salarial prevista no artigo 2.º do anexo II, em função da categoria detida pelo trabalhador e a remuneração base mensal que auferir.

3- Aos trabalhadores, com categoria integrada nos níveis de qualificação II a V, é aplicável a tabela salarial prevista no artigo 3.º do anexo II, em função do nível de qualificação correspondente à categoria detida pelo trabalhador e a remuneração base mensal que auferir.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Remuneração por trabalho suplementar

1- A realização de trabalho suplementar em dia normal de trabalho implica o pagamento de uma retribuição especial igual à retribuição horária correspondente às horas ou frações de hora, efetivamente prestadas, com os seguintes acréscimos:

a) Em período diurno,

a. 35 % da retribuição horária, na primeira hora;

b. 45 %, da retribuição horária nas horas ou frações subsequentes à primeira hora.

b) Em período noturno,

a. 60 % da retribuição horária, na primeira hora;

b. 70 % da retribuição horária, nas horas ou frações subsequentes à primeira hora.

2- O trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado, implica o pagamento de uma retribuição especial igual à retribuição horária correspondente às horas ou frações, efetivamente prestadas, com os seguintes acréscimos:

- a) Em período diurno: 75 % da retribuição horária;
- b) Em período noturno: 100 % da retribuição horária.

3- Os acréscimos previstos na alínea b) do número 1 e na alínea b) do número 2 já incorporam a retribuição especial por trabalho noturno, prevista na cláusula 72.<sup>a</sup>

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho noturno

O trabalho noturno efetivamente prestado será remunerado com base na retribuição horária, com o acréscimo de 25 %.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Remuneração por isenção de horário de trabalho

1- A remuneração por isenção de horário de trabalho, na modalidade referida no número 1 da cláusula 42.<sup>a</sup> processa-se através de um subsídio mensal com o valor mínimo equivalente à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

2- O subsídio por isenção de horário de trabalho só é devido enquanto o trabalhador estiver nessa situação, exceto nos termos do número 3 da presente cláusula.

3- O subsídio por isenção de horário de trabalho é também devido:

- a) No período de férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal;
- b) Durante doze meses, como remanescente, quando, por parte da empresa, seja suprimido o regime de isenção de horário de trabalho aos trabalhadores que nele se tenham mantido mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Remuneração por turnos

1- A remuneração por prática do regime de três turnos com folgas rotativas, em regime de laboração contínua, processa-se através de um subsídio mensal calculado do seguinte modo: 23,5 % da remuneração base mensal, com o valor máximo de 410,40 € e mínimo de 264,89 €.

2- O subsídio por turnos não faz parte integrante da retribuição e só é devido enquanto o trabalhador estiver nessa situação, exceto nos termos dos números seguintes.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o subsídio de turnos é devido:

- a) No período de férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal;
- b) Em caso de baixa por doença, para efeitos de cálculo do subsídio previsto no número 1 da cláusula 79.<sup>a</sup> e, em relação aos trabalhadores abrangidos pela cláusula 108.<sup>a</sup>, para efeitos de cálculo do complemento de subsídio de doença, enquanto deles beneficiarem;
- c) Nos períodos de mudança temporária para horário nor-

mal, por interesse de serviço ou enquanto a instalação em que prestam a sua atividade se encontra temporariamente fora de serviço.

4- Os trabalhadores que deixem de praticar o regime de turnos continuam a receber o respetivo subsídio, como remuneração remanescente, até o mesmo ser absorvido nos termos do número 5 desta cláusula com os limites garantidos no número 6, desde que:

a) A passagem a horário normal seja imposta pela empresa e os trabalhadores tenham estado em regime de turnos mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados;

b) A passagem a horário normal seja solicitada pelo trabalhador, nos termos do número 7 da cláusula 49.<sup>a</sup>, com fundamento comprovado em necessidade absoluta e permanente de prestar assistência a parente ou afim na linha reta ascendente, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto com o trabalhador, ou a filho com deficiência ou doença crónica, e que seja incompatível com a prestação de trabalho em regime de turnos rotativos em regime de laboração contínua ou outro motivo que seja atendido pela empresa;

c) Tenham sido reconvertidos por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional;

d) Tenham sido declarados, pela medicina do trabalho, inaptos para o regime de turnos.

5- O valor da remuneração remanescente referida no número anterior será sucessiva e cumulativamente reduzido anualmente, com efeitos a contar do dia 1 de Janeiro de cada ano, até se extinguir ou atingir, se aplicáveis, os limites constantes do número 6 desta cláusula, no valor calculado de acordo com as seguintes fórmulas:

a) Nas situações decorrentes das alíneas a), c) e d) do número anterior:  $Va = (St-Rh)/(0,50xN)$ ;

b) Nas situações decorrentes da alínea b) do número anterior:  $Va = (St-Rh)/(0,25xN)$ ;

c) Para efeitos das fórmulas constantes do número anterior:

a. Va é o valor a absorver;

b. St é o valor do subsídio de turnos;

c. Rh é a remuneração histórica garantida nos casos previstos no número 6 desta cláusula e calculada nos termos da mesma;

d. N é o número de anos seguidos ou interpolados que o trabalhador tenha permanecido em turnos sendo proporcional em caso de fração do ano.

6- Os trabalhadores que pratiquem o regime de turnos de laboração contínua, caso o mesmo cesse, nas situações previstas no número 4, mantêm como remuneração mensal histórica:

a) 12,5 % do respetivo subsídio quando tenham estado quinze anos seguidos ou vinte interpolados naquele regime;

b) 25 % do respetivo subsídio quando tenham estado vinte anos seguidos ou vinte cinco interpolados naquele regime;

c) 50 % do respetivo subsídio quando tenham estado vinte e cinco anos seguidos ou trinta interpolados naquele regime.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Remuneração por disponibilidade

1- A remuneração por disponibilidade processa-se através

de um subsídio de disponibilidade de 15 % da retribuição horária normal por cada hora de disponibilidade.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o subsídio horário de disponibilidade é também devido, contando-se para o efeito o valor médio resultante da rotação normal:

- a) No período de férias e no subsídio de férias;
- b) No subsídio de Natal.

3- Os trabalhadores que deixem de estar em disponibilidade, se tiverem permanecido na situação de disponibilidade mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados e desde que tenham sido reconvertidos por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, continuam a receber o respetivo subsídio como remuneração remanescente, pelo valor médio resultante da rotação normal.

4- A remuneração remanescente referida no número anterior será reduzida anual e cumulativamente, com efeitos a 1 de Janeiro de cada ano, num valor correspondente à sua divisão por metade do número de anos seguidos ou interpolados que o trabalhador tenha permanecido em disponibilidade.

5- O trabalhador que deixe de estar em regime de disponibilidade por iniciativa e decisão da empresa, e que tenha permanecido nesse regime mais do que cinco anos seguidos ou oito interpolados, continuará a receber o respetivo subsídio, pelo valor médio resultante da rotação normal, durante doze meses, incluindo neste período o pré-aviso previsto no número 2 da cláusula 54.<sup>a</sup> do ACT.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores têm direito a receber, até ao final de Novembro de cada ano, um subsídio de Natal correspondente ao valor da retribuição mensal, desde que nesse ano tenham estado continuamente ao serviço da empresa.

2- No caso de terem menos de um ano de trabalho na empresa, bem como no caso de cessação ou suspensão do contrato de trabalho, têm os trabalhadores direito à fração do subsídio de Natal correspondente ao tempo de serviço prestado durante o ano civil.

3- Os trabalhadores contratados a termo têm direito a um subsídio de Natal por cada mês de contrato, correspondente a 1/12 da remuneração.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1- O subsídio de férias vence-se na mesma data e nas mesmas condições que as férias e será pago até final do mês de Maio.

2- Os trabalhadores que pretendam gozar pelo menos duas semanas completas de férias antes do mês de Junho, receberão o subsídio de férias no final do mês anterior ao seu início.

3- Os trabalhadores do quadro permanente com direito a férias receberão um subsídio de montante igual ao valor da retribuição mensal.

4- Quando os trabalhadores não vencerem as férias por inteiro, nomeadamente no ano de admissão e contratados a termo, receberão um subsídio proporcional ao período de férias a que têm direito.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1- As empresas atribuem aos trabalhadores um subsídio de alimentação, por cada dia útil de trabalho efetivo, no montante de 10,84 €.

2- O subsídio de alimentação é mantido nas seguintes situações de ausência:

- a) Ausências, dentro dos limites dos créditos de horas estabelecidos na lei e neste ACT, de trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva;
- b) Tolerâncias de ponto concedidas pela empresa;
- c) Faltas justificadas, desde que se verifique, pelo menos, a prestação de meio período de trabalho diário.

3- O subsídio de alimentação não é cumulável com a ajuda de custo ou apresentação de despesas que inclua refeição correspondente.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Doença/Acidente de trabalho

1- Sempre que a doença do trabalhador ocorra antes de se encontrar cumprido o prazo de garantia estabelecido no regime oficial da Segurança Social e ainda nos três primeiros dias da baixa, a empresa toma a seu cargo a atribuição de um subsídio na doença.

2- A empresa poderá adiantar o pagamento de uma quantia até ao limite da remuneração mensal do trabalhador em situações de baixa por doença ou acidente de trabalho mediante a apresentação de requerimento escrito e documento comprovativo da sua atribuição pelo Serviço Nacional de Saúde (SNS) ou companhia de seguros.

3- Os requerentes a quem a empresa, nos termos do número anterior, tenha adiantado o pagamento da quantia ali referida, obrigam-se a informar de imediato a empresa do recebimento do subsídio de doença pela Segurança Social ou da indemnização da companhia de seguros de forma a que aquela possa proceder à correspondente compensação do adiantamento efetuado.

4- No caso da indemnização da companhia de seguros ser paga diretamente à empresa, esta efetuará a respetiva compensação por encontro de contas com o trabalhador.

## CAPÍTULO VIII

### Plano de benefícios

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Benefícios

1- A empresa atribui aos seus trabalhadores um plano de benefícios nos seguintes domínios exemplificativos:

- a) Seguros;
- b) Educação e creches;
- c) Reforma - Fundo de pensões;
- d) Outros que venham a ser definidos.

2- O plano de benefícios é constituído por uma componente de créditos fixa e uma componente de créditos flexível,

permitindo ao trabalhador, dentro dos limites estabelecidos nas respetivas normas, escolher consoante as suas necessidades em concreto, a quantidade de unidades de crédito a afetar a cada tipo de benefício e os respetivos beneficiários.

3- O trabalhador poderá alterar a sua opção, nos períodos que forem fixados para o efeito nos termos dos números 2 e 3 da cláusula 83.<sup>a</sup>

4- É da competência da empresa, observado o disposto no número 4 da cláusula 84.<sup>a</sup> as atualizações das apólices e contratos incluídos no plano de benefícios, bem como das entidades seguradoras/gestoras, devendo informar os trabalhadores das alterações efetuadas.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Âmbito

1- Têm direito ao plano de benefícios os trabalhadores das empresas outorgantes do ACT pertencentes ao quadro permanente e que não estejam abrangidos pela cláusula 108.<sup>a</sup>, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- Os trabalhadores a que se refere o número 1 da cláusula 108.<sup>a</sup>, podem optar por, mediante acordo escrito com a empresa, em lugar de serem abrangidos pelas disposições constantes dos artigos 2.º «Segurança Social e Serviço Nacional de Saúde», 9.º «Energia Elétrica», 10.º «Subsídio de Estudo», 11.º «Acidentes Pessoais», 13.º «Pré-reforma», 14.º «Preparação para a Reforma», 15.º «Prémio de Passagem à Reforma» e apensos I «Complementos dos Benefícios da Segurança Social», II «Saúde» e III «Energia Elétrica» do protocolo referido naquela cláusula, por passarem a beneficiar exclusivamente do plano de benefícios previsto no presente capítulo.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Contribuições da empresa

1- A empresa disponibilizará anualmente e em função da composição do agregado familiar de cada trabalhador, um valor fixo de 650 € para o trabalhador, acrescido de 300 € por cada membro do agregado familiar, com o limite máximo total de 2450 €.

2- Para efeitos da determinação da composição do agregado familiar do trabalhador tomar-se-á em conta a situação constatada na data imediatamente anterior ao período a que se refere o número 3 da cláusula 83.<sup>a</sup>, salvo quando ocorrer o nascimento de filhos em que a atribuição do valor correspondente ao respetivo escalão, previsto no número 1 será atualizada a partir da data do nascimento.

3- Por agregado familiar entende-se o cônjuge do trabalhador ou pessoa em situação legalmente equiparada, bem como, os filhos com idade até 25 anos que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

4- Em acréscimo ao valor referido no número 1 a empresa disponibilizará anualmente o valor correspondente a 3 % da remuneração do trabalhador, com um valor mínimo de 650 €, para alocação aos diversos tipos de benefícios disponibilizados.

5- Quando o custo total dos benefícios do trabalhador, no dia imediatamente anterior ao da entrada em vigor deste pla-

no de benefícios, exceda o somatório dos montantes previstos nos números anteriores, será garantido um valor equivalente para efeito das opções previstas no presente plano.

6- Entende-se por remuneração o valor correspondente à remuneração base mensal do trabalhador até ao limite máximo de 6000,00 € mensais, multiplicada por catorze vezes.

7- Para efeitos da determinação do valor decorrente da aplicação do disposto no número 4, tomar-se-á em conta o valor da remuneração base mensal auferida pelo trabalhador na data imediatamente anterior ao período a que se refere o número 3 da cláusula 83.<sup>a</sup>

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Unidades de créditos

1- A verba resultante da aplicação da cláusula 82.<sup>a</sup> é transformada em unidades de crédito para a escolha do tipo de benefícios de entre os disponíveis, correspondendo cada euro a uma unidade de crédito.

2- A quantidade de unidades de créditos a afetar a cada benefício é da responsabilidade do trabalhador dentro das opções disponibilizadas, sendo obrigatória a opção por um seguro de saúde para o próprio.

3- A empresa divulgará anualmente os diferentes benefícios que forem disponibilizados, bem como, o período em que os trabalhadores poderão comunicar as suas escolhas.

4- Caso o trabalhador não efetue a sua opção, manter-se-á a situação do ano imediatamente anterior.

5- Caso o trabalhador não utilize parcialmente as unidades de crédito que lhe sejam atribuídas, a empresa procederá à sua afetação ao fundo de pensões que o abranja, nos termos das normas e procedimentos a que se refere a cláusula 80.<sup>a</sup>

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Procedimentos e aplicação

1- A incidência de encargos e demais obrigações legais e fiscais aplicáveis ao plano de benefícios objeto do presente capítulo é a que legalmente, em cada momento, estiver estabelecida.

2- As normas e os procedimentos para a definição, caracterização e concretização de cada benefício serão objeto de documentação específica a elaborar pela empresa e terão em conta as disposições das entidades gestoras, de que será dado conhecimento aos representantes dos trabalhadores e aos trabalhadores.

3- Em caso de cessação do contrato individual de trabalho, o trabalhador terá direito à portabilidade das contribuições efetuadas para o fundo de pensões até à respetiva data de cessação.

4- Anualmente, a empresa, ouvidos os representantes dos trabalhadores, analisará e adequará o tipo de benefícios, coberturas e o valor dos benefícios em termos de unidades de créditos, tendo em conta a experiência obtida.

## CAPÍTULO IX

### Prémio de antiguidade

Cláusula 85.<sup>a</sup>

**Prémio de 25 anos**

1- A empresa, concede aos seus trabalhadores no ativo, no ano em que completarem 25 anos de antiguidade:

- a) Medalha comemorativa de prata;
- b) Prémio pecuniário de 2170 €;
- c) Dispensa de serviço remunerada de 15 dias seguidos.

2- O prémio pecuniário referido na alínea b) do número anterior será atualizado em percentagem igual à dos aumentos de remuneração base mensal que se verificarem para a generalidade dos trabalhadores.

CAPÍTULO X

**Pré-reforma e limite de permanência ao serviço**

Cláusula 86.<sup>a</sup>

**Pré-reforma**

1- A empresa pode, por razão de gestão, propor aos seus trabalhadores a sua passagem à situação de pré-reforma por velhice, desde que reúnam os requisitos legais exigidos para o efeito.

2- A passagem à pré-reforma referida no número anterior só pode tornar-se efetiva mediante acordo, por escrito, com o trabalhador, nos termos legais.

3- Os trabalhadores em situação de pré-reforma não podem ser promovidos nem assumir o trabalho na empresa, ficando, para todos os efeitos que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho, equiparados aos trabalhadores no ativo.

4- Os trabalhadores em situação de pré-reforma obrigam-se a requerer às instituições de previdência a sua passagem à situação de reforma por velhice logo que reúnam as condições de acesso ou tenham atingido a idade normal de acesso à pensão de velhice.

5- Os trabalhadores que, durante o período de pré-reforma, se tenham tornado inválidos deverão requerer às instituições oficiais de previdência a passagem à situação de invalidez e, do facto, dar imediato conhecimento à empresa.

6- O montante da prestação de pré-reforma, com respeito pelos limites legais, bem como os critérios da sua atualização serão acordados entre as partes.

7- A empresa pode interromper o pagamento da prestação referida no número anterior, sempre que os trabalhadores não cumpram as obrigações previstas nos números 4 e 5 da presente cláusula.

Cláusula 87.<sup>a</sup>

**Limite de permanência ao serviço**

1- A permanência do trabalhador ao serviço da empresa cessa no dia em que tenha acesso à pensão de velhice.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a data limite de permanência do trabalhador ao serviço é a que corresponde ao último dia do mês em que o trabalhador complete um ano após ter reunido condições de acesso ou ter atingido a idade normal de acesso à pensão de velhice.

CAPÍTULO XI

**Segurança e saúde no trabalho**

Cláusula 88.<sup>a</sup>

**Princípios gerais no domínio da segurança e saúde no trabalho**

1- As atividades de transporte de eletricidade e gestão técnica global do Sistema Elétrico Nacional, de transporte de gás natural em alta pressão e gestão técnica global do Sistema Nacional de Gás Natural, de armazenamento subterrâneo de gás natural e atividade de receção, armazenamento e regaseificação de gás natural liquefeito, prosseguidas pelas empresas outorgantes do ACT, pela inerente especificidade e características, requerem um empenho global e permanente, das empresas e dos trabalhadores, com a segurança e saúde no trabalho.

2- Em coerência com o referido no número anterior, as empresas comprometem-se a adotar modelos de gestão ética e socialmente responsáveis, procurando considerar nas suas decisões, de forma equilibrada, os aspetos económicos, sociais e de preservação do ambiente.

3- No âmbito dos sistemas de gestão da segurança e da saúde no trabalho, cada empresa outorgante do ACT compromete-se a:

a) Estabelecer, em observância do princípio da melhoria contínua, objetivos de melhoria e metas intercalares;

b) Avaliar ciclicamente os resultados obtidos tendo em vista a melhoria da eficácia dos sistemas, introduzindo, sempre que considere oportuno, as ações corretivas necessárias;

c) Prevenir, por todos os meios ao seu alcance, a ocorrência de acidentes graves envolvendo substâncias perigosas, acidentes de trabalho e doenças profissionais, de forma a assegurar e manter elevados padrões de desempenho em matéria de segurança e saúde ocupacional;

d) Promover o desenvolvimento profissional dos seus colaboradores, garantindo a adequação das suas competências às funções que desempenham;

e) Envolver, no respeito pelos princípios e compromissos anteriormente referidos, não apenas todos os colaboradores, mas também os fornecedores e prestadores de serviços que com a empresa cooperam nas diferentes atividades e iniciativas;

f) Garantir o cumprimento dos requisitos legais e normativos em matéria de segurança e saúde no trabalho aplicáveis à atividade.

Cláusula 89.<sup>a</sup>

**Objetivos e princípios fundamentais**

Os objetivos e princípios fundamentais da segurança, e saúde no trabalho são:

a) Planificar e organizar a prevenção dos riscos profissionais;

b) Eliminar os fatores de risco e de acidente;

c) Avaliar e controlar os riscos profissionais;

d) Informar, formar, consultar e promover participação dos trabalhadores e seus representantes;

e) Promover a vigilância da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 90.<sup>a</sup>

**Organização da segurança e saúde no trabalho**

Compete à empresa, específica e globalmente, organizar e desenvolver as ações necessárias à segurança e saúde no trabalho, definindo a estrutura organizacional, as responsabilidades, práticas, procedimentos, processos e recursos que permitam determinar e pôr em prática a política de prevenção segurança e saúde no trabalho, incluindo os acidentes graves envolvendo substâncias perigosas.

Cláusula 91.<sup>a</sup>

**Deveres do trabalhador na segurança e saúde no trabalho**

Os trabalhadores têm o dever de participar ativamente na segurança e saúde no trabalho nomeadamente:

- a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela empresa;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar corretamente, observando as instruções transmitidas pela empresa, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Participar ativamente na melhoria do sistema de segurança e saúde, no âmbito da comissão de segurança e saúde e individualmente nos seus locais de trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico e aos responsáveis pela segurança das instalações, as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;
- f) Adotar as medidas e instruções estabelecidas, em caso de perigo grave e iminente, sem prejuízo do dever de comunicação previsto na alínea e);
- g) Comparecer às consultas e aos exames determinados pelo médico do trabalho.

Cláusula 92.<sup>a</sup>

**Participação do trabalhador na segurança e saúde no trabalho**

A participação dos trabalhadores na segurança e saúde no trabalho efetua-se nomeadamente através de:

- a) Envolvimento apropriado na identificação de perigos, apreciação de riscos e definição de controlos;
- b) Envolvimento apropriado na investigação de incidentes;
- c) Envolvimento no desenvolvimento e na revisão das políticas e dos objetivos da segurança e saúde no trabalho;
- d) Consulta quando ocorrerem mudanças que afetem a segurança e saúde no trabalho.

Cláusula 93.<sup>a</sup>

**Formação, informação e consulta na área da segurança e saúde no trabalho**

1- A empresa proporcionará aos trabalhadores formação e informação adequada no domínio da segurança, e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de atividades de risco.

2- A formação e a informação serão proporcionadas, nomeadamente nos seguintes casos:

- a) Admissão na empresa;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;
- d) Adoção de uma nova tecnologia;
- e) Outras, sempre que se justifique.

3- Os trabalhadores e os seus representantes para a segurança e saúde no trabalho devem dispor de informação atualizada sobre:

- a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa;
- b) As medidas e as instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;
- c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

4- A empresa com vista à obtenção de parecer, consultará por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, através da comissão ou das subcomissões de segurança e saúde, em função do âmbito geral ou setorial da matéria objeto da consulta, os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre as diversas matérias a que está legalmente obrigada.

Cláusula 94.<sup>a</sup>

**Representantes dos trabalhadores**

1- Os trabalhadores ou as associações sindicais promoverão, nos termos da lei e tendo em conta o disposto no número seguinte, a eleição de representantes para a segurança e saúde no trabalho.

2- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho serão eleitos de e entre os trabalhadores que, tendo como entidade empregadora empresa que seja outorgante do presente ACT, à data da marcação do ato eleitoral prestem trabalho na empresa em que a eleição seja promovida.

3- Para efeito do número anterior, a empresa entregará à comissão eleitoral, no prazo legal, o caderno eleitoral, o qual deve conter o nome dos trabalhadores que nela prestem trabalho e, sendo caso disso, identificados por estabelecimento e prestará o apoio logístico considerado necessário à realização do ato eleitoral.

4- Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, do crédito de horas que em cada

momento estiver previsto na lei e que atualmente corresponde a 5 horas por mês, referido ao período normal de trabalho que conta como tempo de serviço efetivo.

5- Sempre que haja dispersão geográfica dos estabelecimentos ou instalações da empresa, os representantes dos trabalhadores podem dispor, para além do crédito de horas previsto no número anterior, de um crédito adicional de duas horas e meia por mês, para preparar as reuniões com o órgão de gestão da empresa ou das comissões de segurança e saúde que integrem.

6- Os créditos de horas atribuídos aos representantes dos trabalhadores nos termos dos números 4 e 5 desta cláusula, são contabilizados trimestralmente, não podendo cada período de ausência ser superior a um dia.

7- A empresa proporcionará aos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, formação permanente para o exercício das respetivas funções.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Comissões de segurança e saúde no trabalho

1- É instituída, ao nível do conjunto das empresas outorgantes do ACT uma comissão de segurança e saúde paritária como órgão consultivo em matéria de segurança e saúde no trabalho, que reunirá pelo menos duas vezes por ano, constituída por:

a) Todos os membros das duas comissões sectoriais referidas no número 2;

b) Um membro eleito pelos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde das empresas que não integrem qualquer uma das comissões sectoriais referidas na alínea anterior;

c) Um membro designado pela administração das empresas.

2- Serão criadas duas comissões paritárias sectoriais: uma para a atividade de transporte de eletricidade e gestão técnica global do Sistema Elétrico Nacional, designada «Comissão Eletricidade», e outra para a atividade de transporte de gás natural em alta pressão e gestão técnica global do Sistema Nacional de Gás Natural, atividade de armazenamento subterrâneo de gás natural e atividade de receção, armazenamento e regaseificação de gás natural liquefeito, designada «Comissão Gás Natural», cada uma das quais reunirá, pelo menos, uma vez por trimestre.

3- Cada uma das comissões sectoriais previstas no número anterior será constituída por até quatro representantes das empresas e até quatro representantes dos trabalhadores dependendo do número de representantes dos trabalhadores eleitos.

4- Os representantes dos trabalhadores na Comissão Eletricidade serão eleitos de e entre os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho das empresas da respetiva área de atividade.

5- Os representantes dos trabalhadores na Comissão Gás Natural serão eleitos de e entre os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho das empresas da respetiva área de atividade.

6- São considerados como prestação normal de trabalho

os tempos utilizados pelos representantes dos trabalhadores em reuniões das comissões e as respetivas deslocações, bem como as visitas previstas na alínea l) da cláusula 96.<sup>a</sup>

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Atribuições das comissões de segurança e saúde no trabalho

São atribuições das comissões de segurança e saúde no trabalho, designadamente:

a) Aprovar o seu regulamento de funcionamento;

b) Recomendar ações tendentes a criar e desenvolver nos trabalhadores a sensibilidade para as questões ligadas com a segurança e saúde no trabalho;

c) Apreciar, comentar e prestar informações sobre instruções e propostas de procedimentos destinados à manutenção ou melhoria das condições de trabalho;

d) Apreciar, comentar e prestar informações sobre propostas de procedimentos de segurança;

e) Dar parecer sobre os relatórios das atividades no âmbito da SST;

f) Propor ações visando dar aos trabalhadores formação e assistência em matéria de SST;

g) Apreciar a estatística de acidentes de trabalho e as circunstâncias em que ocorram os acidentes, emitindo parecer sobre a adequação das medidas implementadas ou a implementar com vista à sua prevenção;

h) Propor a realização de auditorias internas pontuais em instalações;

i) Apresentar recomendações sobre o tipo e a aquisição de equipamentos de proteção de uso individual e coletivo;

j) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de SST e dar-lhes seguimento;

k) Tomar conhecimento e analisar os relatórios referentes a inquéritos sobre acidentes de trabalho;

l) Realizar periodicamente visitas às instalações no âmbito da sua esfera de atuação, em articulação com a estrutura hierárquica da empresa, as quais, sempre que adequado, contarão com a participação de um médico do trabalho;

m) Propor o estudo das condições de trabalho das funções que, no seu entender, mereçam um tratamento específico.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Encargos com a organização e funcionamento das comissões

Os encargos com a organização e funcionamento das comissões de segurança e saúde no trabalho são da responsabilidade da empresa.

## CAPÍTULO XII

### Poder disciplinar

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1- O poder disciplinar cabe ao conselho de administração do empregador, que o pode delegar.

2- O exercício do poder disciplinar rege-se pelo disposto no presente ACT e pelo disposto na lei e inicia-se com a de-

cisão de instauração de procedimento disciplinar.

3- O procedimento disciplinar deve iniciar-se no prazo de 60 dias subsequentes àquele em que o conselho de administração, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração, interrompendo-se nos casos previstos na lei.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### **Comunicação da instauração de processo disciplinar e da nota de culpa**

1- O empregador comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha cometido infração disciplinar a instauração de processo disciplinar mencionando, se for caso disso, a intenção de proceder ao seu despedimento.

2- Com a comunicação atrás referida, o empregador juntará nota de culpa, com indicação do prazo que o trabalhador dispõe para apresentar a sua resposta.

3- O prazo a que se refere o número anterior não poderá ser inferior a 10 dias sem prejuízo do prazo previsto na lei para as situações de procedimento disciplinar com intenção de despedimento por justa causa.

4- Quando o processo disciplinar seja promovido com intenção de despedimento o empregador, na mesma data em que ocorrerem os factos referidos nos números anteriores, remeterá à comissão de trabalhadores e, se o trabalhador for representante sindical, à respetiva associação sindical, cópia da comunicação e da nota de culpa.

5- As notificações dos documentos a que se referem os números anteriores podem ser feitas pessoalmente ao trabalhador, ou pelo correio, por carta registada com aviso de receção, dirigida para a residência do trabalhador, conhecida na empresa, e não deixam de produzir efeitos pelo facto de serem devolvidas.

6- No caso previsto na parte final do número anterior, a notificação considera-se efetuada após o terceiro dia em que o trabalhador teve a correspondência ao seu dispor.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### **Direitos e garantias do trabalhador**

1- Sem prejuízo de outros direitos conferidos por lei, o trabalhador pode consultar o processo disciplinar, podendo examiná-lo durante o prazo fixado para a apresentação da sua defesa, no local que lhe for indicado pelo empregador.

2- Com a resposta à nota de culpa, o trabalhador pode juntar os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua alegada participação nos mesmos, indicar testemunhas e identificar os factos sobre os quais pretende que sejam ouvidas, bem como solicitar as diligências probatórias que considere mostrarem-se pertinentes para o esclarecimento da realidade dos factos.

3- Caberá ao trabalhador assegurar a comparência das testemunhas que indicar.

4- As diligências probatórias requeridas pelo trabalhador devem ser realizadas, a menos que o empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo neste caso alega-lo fundamentadamente por escrito.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### **Sanções disciplinares**

1- O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade;
- e) Despedimento com justa causa por facto imputável ao trabalhador.

2- A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:

- a) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;
- b) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

3- As sanções previstas nas alíneas b) a e) do número 1 não podem ser aplicadas sem precedência de procedimento disciplinar e audiência prévia do trabalhador.

4- Sem prejuízo do disposto na lei em relação à aplicação da sanção prevista na alínea e) do número 1, a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

## CAPÍTULO XIII

### **Direito coletivo**

#### SECÇÃO I

##### **Associações sindicais e representantes dos trabalhadores**

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### **Associações sindicais e representantes dos trabalhadores**

1- Para efeitos do presente ACT, entende-se por:

- a) Associações sindicais - os sindicatos e federações outorgantes representativos dos trabalhadores das empresas subscritoras;
- b) Estruturas sindicais internas - as comissões sindicais ou intersindicais constituídas por delegados sindicais dos sindicatos outorgantes;
- c) Representantes dos trabalhadores - a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as estruturas sindicais internas ou, na sua falta, os delegados sindicais dos trabalhadores abrangidos;
- d) Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho - os trabalhadores eleitos nos termos da cláusula 94.<sup>a</sup> do ACT.

2- Nos casos em que estiver prevista a audiência prévia das associações sindicais, estruturas sindicais internas ou dos representantes dos trabalhadores referidos no número anterior, a falta de pronúncia destes no prazo de dez dias úteis, se outro não estiver estabelecido, será tida como não oposição ao ato proposto.

Cláusula 103.<sup>a</sup>

**Dirigentes sindicais**

1- Para o exercício das funções de membro da direcção das associações sindicais outorgantes do presente ACT é concedido um crédito anual de horas, nos seguintes termos:

a) Associação sindical com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 576 horas;

b) Associação sindical com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 1152 horas;

c) Associação sindical com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 2805 horas;

d) Associação sindical com 200 ou mais trabalhadores sindicalizados - 3740 horas.

2- Para efeitos da presente cláusula, o apuramento do número de trabalhadores sindicalizados e a aplicação do crédito anual de horas são efetuados globalmente no conjunto das empresas subscritoras do presente ACT.

3- O crédito de horas atribuído nos números anteriores é conferido por associação sindical, referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo, inclusivamente para efeito de retribuição.

4- A direcção da associação sindical deve comunicar à empresa ou ao serviço que as empresas outorgantes do presente ACT lhes indicarem para o efeito, por escrito, até ao dia 15 de Janeiro de cada ano, os trabalhadores filiados à data de 31 de Dezembro do ano anterior, bem como os dirigentes sindicais que beneficiarão do regime de créditos previsto na presente cláusula.

5- No caso de ausência da comunicação quanto aos trabalhadores filiados, as empresas tomarão como base de cálculo para efeitos da aplicação do disposto no número 1 e do número 2, o número de trabalhadores cuja quotização seja por si cobrada nos termos da cláusula 105.<sup>a</sup>

6- A direcção da associação sindical pode, sempre que o entender, proceder à substituição dos membros indicados, para efeitos de atribuição do créditos de horas, devendo para o efeito informar essa alteração com a antecedência de 15 dias, por comunicação escrita dirigida à empresa ou ao serviço indicado nos termos do número 4.

7- Quando pretendam utilizar o crédito de horas previsto nos números anteriores, os dirigentes sindicais devem comunicá-lo, por escrito, com a antecedência mínima de dois dias úteis, ao respetivo empregador ou ao serviço que as empresas outorgantes do presente ACT lhes indicarem para o efeito.

8- Os membros da direcção das associações sindicais têm direito a faltas justificadas para atividade sindical nos termos da lei.

Cláusula 104.<sup>a</sup>

**Delegados sindicais**

1- Para o exercício das funções de delegado sindical de associação sindical outorgante do presente ACT é concedido um crédito anual de horas, a determinar da seguinte forma:

a) Associação sindical com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 96 horas;

b) Associação sindical com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 192 horas;

c) Associação sindical com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 288 horas;

d) Associação sindical com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 576 horas;

e) Associação sindical com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de horas resultante da aplicação da seguinte fórmula  $6 + [(n-500) : 200] \times (8 \times 12)$ , em que «n» representa o número de trabalhadores sindicalizados na associação sindical.

2- Para efeitos da presente cláusula, o apuramento do número de trabalhadores sindicalizados e a aplicação do crédito anual de horas são efetuados globalmente no conjunto das empresas subscritoras do presente ACT.

3- O crédito de horas atribuído nos números anteriores é conferido por associação sindical e referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo, inclusivamente para efeito de retribuição.

4- As direcções dos sindicatos comunicarão à empresa ou ao serviço que as empresas outorgantes do presente ACT lhes indicarem para o efeito e por escrito, até ao dia 15 de Janeiro de cada ano, os trabalhadores filiados à data de 31 de Dezembro do ano anterior, bem como os delegados sindicais que beneficiarão do regime de créditos previsto na presente cláusula.

5- No caso de ausência da comunicação quanto aos trabalhadores filiados, as empresas tomarão como base de cálculo para efeitos da aplicação do disposto no número 1, o número de trabalhadores cuja quotização seja por si cobrada nos termos da cláusula 105.<sup>a</sup>

6- Quando pretendam utilizar o crédito de horas previsto nos números anteriores, os delegados sindicais devem comunicá-lo, por escrito, à respetiva hierarquia e, bem assim, à empresa ou ao serviço que tiver sido designado nos termos do número 2, em regra, com a antecedência mínima de 2 dias úteis.

Cláusula 105.<sup>a</sup>

**Quotização sindical**

1- A empresa deve proceder a cobrança das quotizações sindicais e ao seu envio ao sindicato respetivo, desde que os trabalhadores assim o pretendam e o declarem por escrito, nos termos da lei.

2- Para efeitos do disposto no número precedente, observar-se-á o seguinte:

a) O valor das quotizações sindicais cobradas mensalmente será enviado ao sindicato respetivo até ao dia 10 do mês seguinte, acompanhado dos respetivos mapas de quotização, total e devidamente preenchidos, onde constem os associados doentes ou ausentes por outros motivos;

b) As quotizações só deixam de ser descontadas mediante declaração escrita e assinada pelo trabalhador nesse sentido entregue ao respetivo empregador, produzindo efeitos nos termos legais.

SECÇÃO II

**Comissão paritária**

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Competência

1- Para interpretação das disposições deste ACT, as partes outorgantes constituirão uma comissão paritária.

2- As deliberações tomadas pela comissão paritária reger-se-ão pelas disposições legais em vigor, designadamente quanto ao depósito e publicação, produzindo efeitos a partir da data de entrada em vigor deste ACT.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Constituição e funcionamento

1- A comissão paritária é constituída por seis membros, três em representação de cada uma das partes outorgantes, dispondo cada uma do direito a um voto.

2- Cada uma das partes indicará à outra a identificação dos seus representantes no prazo de trinta dias após a publicação deste ACT.

3- Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar de um assessor, por assunto.

4- O funcionamento e local das reuniões é estabelecido por acordo das partes, devendo, contudo, obedecer às seguintes regras:

a) Sempre que uma das partes pretenda a reunião da comissão, comunicá-lo-á à outra parte, com a antecedência mínima de quinze dias, indicando dia, hora e agenda dos trabalhos a tratar;

b) Salvo deliberação, admitindo prorrogação, não podem ser convocadas mais de duas reuniões, nem ocupados mais de quinze dias com o tratamento do mesmo assunto.

5- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos dois representantes de cada parte.

6- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária são suportadas pela empresa, exceto as referentes a representantes ou assessores dos sindicatos que não sejam trabalhadores da empresa.

### CAPÍTULO XIV

#### Disposições transitórias e finais

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Regime especial transitório

1- Aos trabalhadores admitidos pela REN, Rede Elétrica Nacional, SA, até 31 de Março de 2008, que a esta data integravam o respetivo quadro de pessoal com contrato de trabalho sem termo e que estavam abrangidos pela regulamentação coletiva de trabalho referida na cláusula 109.<sup>a</sup>, é aplicável o regime especial transitório previsto no «Protocolo - Disposições Transitórias», anexo ao presente ACT.

2- Os atuais pensionistas e reformados que se encontravam abrangidos pela regulamentação coletiva de trabalho referida na cláusula 109.<sup>a</sup> passam a beneficiar dos direitos e estar sujeitos às obrigações nos termos previstos no protocolo a que se refere o número anterior.

3- O «Protocolo - Disposições Transitórias» é exclusivamente aplicável:

a) Aos trabalhadores referidos no número 1 que sejam

abrangidos pelo presente ACT na data da sua entrada em vigor em razão das regras legais de filiação sindical;

b) Aos trabalhadores referidos no número 1, não abrangidos por filiação sindical à data de entrada em vigor do presente ACT, salvo se o trabalhador comunicar à empresa por escrito, no prazo máximo de 20 dias a contar da data de entrada em vigor, a sua oposição à aplicação do presente ACT.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Revogação de regulamentação anterior

1- Com a entrada em vigor do presente ACT é revogada a convenção coletiva de trabalho celebrada entre REN, Rede Elétrica Nacional, SA, e as associações sindicais subscritoras e publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 28, de 29 de Julho de 2000, retificado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2000, com as alterações posteriormente acordadas, designadamente as constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, de 29 de Setembro de 2003, retificado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2003, bem como os acordos de adesão relativos à convenção coletiva atrás referida, nomeadamente o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2006, passando a ser exclusivamente aplicável a regulamentação coletiva de trabalho decorrente do presente instrumento.

2- São, igualmente, revogados todos os protocolos, regulamentos e normativos em vigor nas empresas outorgantes que incidam sobre matérias previstas no presente ACT, ou que se mostrem contrários ou incompatíveis com as nele constantes.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Reenquadramento profissional

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT são enquadrados, com efeitos à sua data de entrada em vigor, nos termos previstos no «Protocolo - Enquadramentos, retribuições e benefícios».

2- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT são enquadrados, com efeitos a partir da data da sua entrada em vigor, na tabela salarial que abranja a sua categoria profissional, nos termos previstos no anexo II, sendo integrados na banda salarial correspondente à respetiva categoria profissional e na fase de progressão na carreira que abranja a remuneração base mensal auferida.

3- Os reenquadramentos decorrentes da presente cláusula, bem como as reclassificações previstas no artigo 5.º do protocolo mencionado no número 1, produzem efeitos a partir da data de entrada em vigor do presente ACT devendo estar operacionalizados no prazo de 60 dias a contar daquela data.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Maior favorabilidade global

O regime e as condições de trabalho decorrentes do presente ACT são globalmente mais favoráveis do que os direitos e deveres decorrentes da regulamentação coletiva de trabalho anteriormente aplicável, nomeadamente da revogada e identificada na cláusula 109.<sup>a</sup>

## ANEXO I

## Enquadramento

## Artigo 1.º

## Enquadramento da carreira de quadros superiores

NQ	Categoria	Perfil de conhecimentos	Atividades	Autonomia	Áreas funcionais
I - Quadros superiores	Quadro superior I	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Requer o domínio profundo do conhecimento técnico e científico;</li> <li>- Corresponde a um grau elevado de especialização ou ao elevado domínio de diversas áreas funcionais.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Atua e detém visão sobre um campo transversal da organização ou processos de elevada complexidade;</li> <li>- Compreende, aplica e adapta conhecimentos teóricos e práticos, (disciplinas, processos, sistemas) no desenvolvimento das suas atividades;</li> <li>- Tem um impacto significativo no desempenho da atividade regular da área em que opera;</li> <li>- Pode orientar profissionais e equipas, da mesma ou diferente carreira profissional, e coordenar projetos da sua área de atividade, ou que incluam outras atividades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elevada autonomia e tomada de decisão, balizadas por objetivos e orientações gerais, estando o seu grau circunscrito por modos de atuação amplos e orientações superiores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Auditoria;</li> <li>- Logística e compras;</li> <li>- Comunicação;</li> <li>- Engenharia da rede elétrica;</li> <li>- Engenharia da rede gás;</li> <li>- Operação e manutenção elétrica;</li> <li>- Operação e manutenção gás;</li> <li>- Estudos/Gestão da informação;</li> <li>- Financeira;</li> <li>- Gestão de projetos/consultoria;</li> <li>- Jurídica;</li> <li>- Mercado e liquidações;</li> <li>- Qualidade, ambiente e segurança;</li> <li>- Recursos humanos;</li> <li>- Servidões e expropriações;</li> <li>- Sistemas de informação.</li> </ul>
	Quadro superior II	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Requer conhecimentos, capacidades e competências consolidados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Compreende, aplica e adapta conhecimentos teóricos e práticos, (disciplinas, processos, sistemas) no desenvolvimento das suas atividades;</li> <li>- Tem um impacto significativo no desempenho da atividade regular da área em que opera;</li> <li>- Pode orientar profissionais e equipas, da mesma ou diferente carreira profissional, e coordenar e gerir, autonomamente, projetos da sua área de atividade.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tem autonomia para equacionar métodos e soluções a adotar com base em análises e julgamento sobre situações complexas e diversas, estando o seu grau circunscrito por modos de atuação amplos e orientações superiores.</li> </ul>	

NQ	Categoria	Perfil de Conhecimentos	Atividades	Autonomia	Áreas funcionais
I - Quadros superiores	Quadro superior III	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Requer desenvolvimento e consolidação de conhecimentos, de capacidades e competências.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Compreende, aplica e adapta conhecimentos teóricos e práticos, (disciplinas, processos, sistemas) no desenvolvimento das suas atividades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Goza progressivamente de autonomia para equacionar os métodos e soluções a adotar com base em análises e julgamento sobre situações complexas e diversas;</li> <li>- Os resultados do seu desempenho estão sujeitos a revisão superior.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Auditoria;</li> <li>- Logística e compras;</li> <li>- Comunicação;</li> <li>- Engenharia da rede elétrica;</li> <li>- Engenharia da rede gás,</li> <li>- Operação e manutenção elétrica;</li> <li>- Operação e manutenção gás;</li> <li>- Estudos/gestão da informação;</li> <li>- Financeira;</li> <li>- Gestão de projetos/consultoria;</li> <li>- Jurídica;</li> <li>- Mercado e liquidações;</li> <li>- Qualidade, ambiente e segurança;</li> <li>- Recursos humanos;</li> <li>- Servidões e expropriações;</li> <li>- Sistemas de informação.</li> </ul>
	Quadro superior IV	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Requer desenvolvimento de capacidades e competências;</li> <li>- Corresponde, normalmente, ao início da aprendizagem em exercício.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Compreende, aplica e adapta conhecimentos teóricos e práticos, (disciplinas, processos, sistemas) no desenvolvimento das suas atividades;</li> <li>- Realiza atividades de suporte a outras funções na organização e à consecução da atividade da área que integra.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Atua predominantemente balizado por procedimentos estandardizados e sob orientação e acompanhamento próximo superior;</li> <li>- Necessita de orientação.</li> </ul>	

## Artigo 2.º

## Enquadramento da carreira de técnico operacional

NQ	Categoria	Perfil de conhecimentos	Atividades	Autonomia	Áreas funcionais
Nível II	Quadro técnico de gestão operacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Exige conhecimentos ou formação adicional, em matérias específicas da função a nível de curso superior, adquiridos através de experiência obtida no desempenho de atividades similares, afins ou adequadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Assegura a elaboração do plano anual de atividades específico da sua área de especialidade, monitorizando o seu progresso;</li> <li>– Estuda, concebe e realiza planos e projetos da sua área de especialidade, elabora e organiza métodos e processos de trabalho e propostas de atuação;</li> <li>– Proceda a análise crítica e conceção de planos executivos e estudos de soluções técnicas alternativas, assegurando assistência técnica especializada e elaborando pareceres e especificações técnicas e outros documentos relativos ao seu desenvolvimento e implementação;</li> <li>– Colabora no desenvolvimento de novos projetos, na preparação de cadernos de encargos, na apreciação de propostas de fornecedores e na análise de fornecimento de dados;</li> <li>– Analisa, trata e elabora relatórios técnicos sobre o desempenho de equipamentos sistemas e infraestruturas. Prepara elementos para controlo de gestão;</li> <li>– Assegura e garante a aplicação de regras de segurança de pessoas e de utilização das instalações, infraestruturas e equipamentos, e execução de procedimentos de emergência;</li> <li>– Representa a empresa no âmbito das suas atividades designadamente nos contactos com entidades públicas e privadas, proprietários e fornecedores de serviços;</li> <li>– Orienta e coordena outros profissionais e/ou equipas de trabalho e supervisiona os prestadores de serviços.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Atua apenas com indicações gerais dos objetivos a atingir;</li> <li>– Atua balizado por objetivos e orientações gerais, estando o seu grau de atuação estabelecido por processos, procedimentos e/ou orientações superiores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Operação e manutenção elétrica;</li> <li>– Operação e manutenção gás;</li> <li>– Desenho e projeto;</li> <li>– Sistemas de informação e telecomunicações;</li> <li>– Servidões e expropriações;</li> <li>– Logística e compras.</li> </ul>

NQ	Categoria	Perfil de conhecimentos	Atividades	Autonomia	Áreas funcionais
Nível III	Técnico operacional I	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Exige conhecimentos ao nível do 12.º ano de escolaridade, ou experiência profissional equiparável na área vocacional adequada à função;</li> <li>- Exige experiência profissional relevante e consolidada para a atividade, abrangendo uma diversidade de conhecimentos e experiências fundamentais para o seu desempenho.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Colabora na elaboração e no controlo da execução do plano anual de atividades específico da sua área de especialidade;</li> <li>- Monitoriza o progresso das atividades, analisa as falhas, modos de falha e suas consequências, permitindo a monitorização do processo e a apresentação de propostas de melhoria;</li> <li>- Programa as diversas intervenções alocando e/ ou disponibilizando recursos humanos e materiais;</li> <li>- Executa e participa na execução dos trabalhos da sua especialidade, assegurando e controlando a qualidade dos mesmos;</li> <li>- De acordo com a sua especialidade, colabora no estudo de soluções técnicas e colabora e fornece elementos para as diversas fases dos projetos. Participa na execução de planos relativos a anteprojetos e projetos; Regista as atividades nos sistemas de gestão, elabora relatórios de atividade sobre os trabalhos efetuados, ocorrências, elementos estatísticos, medições e andamento dos trabalhos e monitoriza a implementação das ações. Analisa os resultados e indicadores propondo ações de melhoria operacional;</li> <li>- Fiscaliza e averigua as condições gerais de segurança do pessoal e zela pelo cumprimento das normas de segurança;</li> <li>- Pode representar a REN nos contatos a efetuar, localmente, com terceiros;</li> <li>- Pode orientar e coordenar a atividade de outros profissionais e/ ou de equipas;</li> <li>- Supervisiona a intervenção de entidades subcontratadas para a execução de programas e planos de intervenção em regime de externalização.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.</li> <li>- Atua balizado por orientações específicas, estando o seu grau de atuação definido por procedimentos e orientação superior.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Operação e manutenção elétrica;</li> <li>- Operação e manutenção gás;</li> <li>- Desenho e projeto;</li> <li>- Sistemas de informação e telecomunicações;</li> <li>- Servidões e expropriações;</li> <li>- Logística e compras.</li> </ul>

NQ	Categoria	Perfil de conhecimentos	Atividades	Autonomia	Áreas funcionais
Nível IV	Técnico operacional II	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Exige conhecimentos ao nível do 12.º ano de escolaridade, ou experiência profissional equiparável na área vocacional adequada à função;</li> <li>– Exige experiência profissional relevante e consolidada para a atividade.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Prepara processos no âmbito da sua especialidade, procede a testes e medições e orienta ou efetua ensaios. Estuda e propõe modificações e procede a fiscalizações e vistorias no âmbito da sua função. Colabora no planeamento de atividades;</li> <li>– Fiscaliza e coordena trabalhos nos domínios do projeto da montagem, manutenção, conservação ou reparação ou dos ensaios em circuitos, aparelhagem, equipamentos, sistemas e instalações;</li> <li>– Controla o fornecimento entrega e receção e aplicação de serviços ou equipamentos pelos prestadores de serviço de acordo com especificações técnicas e normas em vigor;</li> <li>– De acordo com a sua especialidade pode realizar rondas de inspeção e efetua trabalhos de manutenção de 1.ª linha sobre equipamentos, infraestruturas e sistemas e monitoriza o sistema de controlo do processo;</li> <li>– De acordo com a sua especialidade lê e interpreta esquemas, normas, especificações técnicas, regulamentos e desenhos. Participa na execução de planos relativos a anteprojetos e projetos. Pode elaborar desenhos, desenhos de conceção e desenhos de implantação e pode negociar com proprietários;</li> <li>– Regista as atividades nos sistemas de gestão, elabora relatórios de atividade sobre os trabalhos efetuados, ocorrências, elementos estatísticos, medições e andamento dos trabalhos e monitoriza a implementação das ações;</li> <li>– Fiscaliza e averigua as condições gerais de segurança do pessoal e zela pelo cumprimento das normas de segurança;</li> <li>– Pode representar a REN nos contactos a efetuar, localmente, com terceiros;</li> <li>– Pode orientar profissionais de qualificação inferior a fim de assegurar o desempenho da sua função. Coordena, orienta e assiste prestadores de serviços quando disso for expressamente encarregado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.</li> <li>– Atua balizado por orientações específicas e procedimentos, estando o seu grau de atuação definido por procedimentos e orientação superior.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Operação e manutenção elétrica;</li> <li>– Operação e manutenção gás;</li> <li>– Desenho e projeto;</li> <li>– Sistemas de informação e telecomunicações;</li> <li>– Servidões e expropriações.</li> <li>– Logística e compras.</li> </ul>

NQ	Categoria	Perfil de conhecimentos	Atividades	Autonomia	Áreas funcionais
Nível V	Técnico operacional III	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Exige conhecimentos, no mínimo, ao nível da escolaridade obrigatória na área vocacional adequada à função;</li> <li>– Poderá ter experiência profissional relevante para a atividade.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Efetua, instala, opera e colabora em trabalhos de projeto, montagem, remodelação, conservação, reparação e ensaio de equipamentos e sistemas;</li> <li>– Executa trabalhos de fiscalização, medição e vigilância, e atividades de apoio às respetivas áreas funcionais, compreendendo tarefas simples e rotineiras;</li> <li>– Presta assistência técnica na execução dos trabalhos;</li> <li>– Efetua ou apoia a pesquisa, localização e reparação de avarias em equipamentos, sistemas e instalações;</li> <li>– Efetua leituras em instrumentos, lê e interpreta dados da aparelhagem de medida e controlo e regista resultados;</li> <li>– De acordo com a sua especialidade pode executar desenhos, desenhos técnicos, artes gráficas e desenhos de pormenor a partir de elementos recebidos ou da interpretação de cálculos. Efetua cálculos simples, medições ou levantamentos de elementos existentes;</li> <li>– De acordo com a sua especialidade pode apoiar processos de licenciamento e autorização de obras. Acerta com proprietários indemnizações por direitos de passagem tendo por base procedimentos e indicações, averigua danos causados a terceiros e efetua trabalhos de autorização de passagens;</li> <li>– Elabora relatórios sobre os trabalhos efetuados;</li> <li>– Pode estabelecer contactos com terceiros para resolução de problemas;</li> <li>– Aplica as normas de segurança;</li> <li>– Pode orientar ou fiscalizar alguns trabalhos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.</li> <li>– Atua balizado por instruções simples, estandardizadas e sob estreita supervisão.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Operação e manutenção elétrica;</li> <li>– Operação e manutenção gás;</li> <li>– Desenho e projeto;</li> <li>– Sistemas de informação e telecomunicações;</li> <li>– Servidões e expropriações;</li> <li>– Logística e compras.</li> </ul>

Artigo 3.º

**Enquadramento da carreira técnica administrativa**

NQ	Categoria	Perfil de conhecimentos	Atividades	Autonomia	Áreas funcionais
Nível II	Quadro técnico de gestão administrativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Exige conhecimentos ou formação adicional, em matérias específicas da função a nível de curso superior, adquiridos através de experiência obtida no desempenho de atividades similares, afins ou adequadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Concebe ou realiza planos de atividades;</li> <li>– Executa trabalhos da especialidade;</li> <li>– Elabora projetos e propostas de métodos e processos de realização de trabalhos;</li> <li>– Adapta métodos e processos de trabalho na área da gestão;</li> <li>– Elabora propostas de planos de atuação;</li> <li>– Orienta e coordena outros profissionais e/ou equipas de trabalho e supervisiona os prestadores de serviços.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Atua apenas com indicações gerais dos objetivos a atingir;</li> <li>– Atua balizado por objetivos e orientações gerais, estando o seu grau de atuação estabelecido por processos, procedimentos e/ou orientações superiores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Administrativa e secretariado;</li> <li>– Logística e compras;</li> <li>– Financeira;</li> <li>– Recursos humanos;</li> </ul>
Nível III	Técnico administrativo I	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Exige conhecimentos ao nível do 12.º ano de escolaridade, ou experiência profissional equiparável na área vocacional adequada à função;</li> <li>– Exige experiência profissional relevante e consolidada para a atividade, abrangendo uma diversidade de conhecimentos e experiências fundamentais para o seu desempenho.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Coordena, orienta e participa na execução dos trabalhos da sua especialidade, assegurando e controlando a qualidade dos mesmos;</li> <li>– Pode orientar e controlar a atividade de profissionais e de equipas que, nos vários domínios, atuam nos serviços de apoio à gestão.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.</li> <li>– Atua balizado por orientações específicas, estando o seu grau de atuação definido por procedimentos e orientação superior.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Administrativa e secretariado;</li> <li>– Logística e compras;</li> <li>– Financeira;</li> <li>– Recursos humanos.</li> </ul>

NQ	Categoria	Perfil de conhecimentos	Atividades	Autonomia	Áreas funcionais
Nível IV	Técnico administrativo II	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Exige conhecimentos ao nível do 12.º ano de escolaridade, ou experiência profissional equiparável na área vocacional adequada à função;</li> <li>- Exige experiência profissional relevante e consolidada para a atividade.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Coordena, orienta, controla e executa atividades administrativas;</li> <li>- Organiza processos de carácter administrativo;</li> <li>- Implementa novos métodos ou processos de trabalho;</li> <li>- Acompanha e desenvolve as ações necessárias à manutenção e aperfeiçoamento de sistemas de gestão informatizados;</li> <li>- Pode coordenar, controlar e executar atividades contabilísticas financeiras e procede à implementação dos respetivos métodos e processos de trabalho. Participa no controlo de gestão orçamental;</li> <li>- Acompanha a gestão de contratos;</li> <li>- Estuda, aplica e faz aplicar regulamentos, normas e planos dentro do âmbito das suas competências.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados;</li> <li>- Atua balizado por orientações específicas e procedimentos, estando o seu grau de atuação definido por procedimentos e orientação superior.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Administrativa e secretariado;</li> <li>- Logística e compras;</li> <li>- Financeira;</li> <li>- Recursos humanos.</li> </ul>
Nível V	Técnico administrativo III	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Exige conhecimentos, no mínimo, de escolaridade obrigatória, na área vocacional adequada à função;</li> <li>- Poderá ter experiência profissional relevante para a atividade.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Executa e procede ao ordenamento, conferência, registo e distribuição de documentos;</li> <li>- Compila e calcula elementos e dados necessários para a organização de processos relativos à sua atividade;</li> <li>- Efetua trabalhos de processamento de texto, expediente e arquivo;</li> <li>- Pode efetuar movimentações de valores;</li> <li>- Pode executar atividades relativas à organização e manutenção de bases de dados e realizar apresentações.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.</li> <li>- Atua balizado por instruções simples, standardizadas e sob estreita supervisão.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Administrativa e secretariado;</li> <li>- Logística e compras;</li> <li>- Financeira;</li> <li>- Recursos humanos.</li> </ul>

## Artigo 4.º

## Áreas funcionais

Áreas funcionais	Descritor
Auditoria	Assegurar o sistema de auditoria e controlo interno no grupo, garantindo a conformidade com a legislação aplicável, a defesa dos interesses institucionais e a coerência dos processos financeiros, informáticos, operacionais e de gestão.
Logística e compras	Assegurar a definição e implementação da estratégia de procurement e sourcing com vista à obtenção de sinergias e otimização orçamental, gerir a atividade de armazém, manutenção de edifícios, o controlo de stocks e respetivo aprovisionamento, tal como proceder ao registo, gestão de contratos e avaliação de fornecedores.
Comunicação	Assegurar a definição e implementação das estratégias de comunicação interna e externa, com vista a maximizar os resultados comerciais dos negócios do Grupo REN e o valor da marca.
Engenharia da rede elétrica	Assegurar a realização de estudos, planeamento, projetos e gestão de investimentos, obras e manutenção na área da engenharia elétrica, acompanhando a respetiva execução e os custos envolvidos, no sentido de contribuir para o crescimento sustentado e desenvolvimento de negócio.
Engenharia da rede gás	Assegurar a realização de estudos, planeamento, projetos e gestão de investimentos, obras e manutenção das redes gás do Grupo REN na área da engenharia mecânica ou química, acompanhando a respetiva execução e os custos envolvidos, no sentido de contribuir para o crescimento sustentado e desenvolvimento de negócio.
Estudos/Gestão da informação	Apoiar a tomada de decisões no âmbito da regulação e tarifas e no relacionamento com as diversas entidades supervisoras do sector, acompanhando as alterações ao nível legislativo, regulamentar e organizativo dos sectores energéticos; garantir o planeamento da Rede de Transporte de Eletricidade e da Rede de Transporte e Armazenagem de Gás Natural e Gás Natural Liquefeito, e a gestão integrada da Rede de Transporte de Eletricidade e da Rede de Transporte e Armazenagem de Gás Natural e Gás Natural Liquefeito.

Financeira	Assegurar a definição e implementação da política financeira e gestão de riscos financeiros do Grupo REN, elaborar e controlar os planos de negócios e o orçamento do Grupo REN, e assegurar a consolidação e prestação de contas do grupo e das respetivas demonstrações financeiras, bem como a gestão estruturada da contabilidade analítica e dos processos de controlo interno de reporte.
Gestão de projetos/Consultoria	Avaliar o desenvolvimento estratégico do grupo e efetuar a prospeção e análise de potenciais oportunidades no sentido de otimizar o portfolio de negócios, tal como assegurar a realização de estudos, projetos e gestão de investimentos nas diversas áreas de negócio da empresa.
Jurídica	Assegurar o cumprimento de todas as obrigações legais, fiscais e estatutárias, prestando assessoria jurídica às várias empresas, exercer o patrocínio judicial de processos, gerindo as ações legais de contencioso, garantindo a defesa dos interesses da REN e representar o grupo na regularização extrajudicial dos diferendos.
Mercado e liquidações	Conduzir as atividades de contratação, relação comercial e acerto de contas do Grupo REN com agentes externos, a gestão e regulamentação dos mercados e desenvolvimento do sistema de telecontagem.
Qualidade, ambiente e segurança	Apoiar a definição de políticas de qualidade, ambiente e segurança, bem como os respetivos planos, orçamentos critérios e especificações de segurança, contribuindo para o cumprimento dos objetivos de sustentabilidade, acompanhando/coordenando projetos e iniciativas de qualidade e ambiente e desenvolvendo atividades de prevenção e segurança, higiene e saúde no trabalho.
Servidões e expropriações	Garantir a otimização dos processos de aquisição de terrenos, de direitos de utilização de superfície, o estabelecimento de servidões e apoio à sua manutenção no âmbito das concessões de eletricidade e de gás natural de forma a assegurar as condições necessárias ao desenvolvimento das redes energéticas.
Sistemas de informação e telecomunicações	Assegurar o alinhamento da organização e dos sistemas de informação com a estratégia definida, criando ou transformando soluções, processos e políticas de qualidade, que promovam a eficácia, eficiência e inovação dos processos e a excelência de desempenho do grupo e dos seus negócios; assegurar a realização de projetos, gestão de investimentos e manutenção na área das telecomunicações, acompanhando a respetiva execução e implementação de políticas, critérios e especificações de manutenção, no sentido de garantir a continuidade de monitorização dos sistemas de transmissão da REN Elétrica, contribuindo para o crescimento sustentado e desenvolvimento de negócio.
Administrativa e secretariado	Assegurar as atividades administrativas de suporte às áreas de negócio do Grupo REN, nomeadamente nas vertentes de secretariado, gestão de arquivo e documentação técnica, processamento de informação e gestão de equipamentos.
Desenho e projeto	Participar na conceção, estudo e realização de planos relativos aos equipamentos, estruturas, construção e arquitetura das redes elétricas do grupo a um nível operacional, contribuindo no planeamento, geometria e execução dos projetos e anteprojetos.
Operação/Manutenção elétrica	Implementar e executar as políticas, critérios e especificações de manutenção das redes elétricas da empresa, tal como assegurar as atividades de transporte, intervenções preventivas e corretivas, que promovam a eficiência e eficácia das Redes de Transporte de Eletricidade, tal como assegurar as atividades de transporte de eletricidade a um nível operacional e acompanhar as intervenções e reparações realizadas, garantindo a operação eficaz e eficiente da rede elétrica.
Operação/Manutenção gás	Implementar e executar as políticas, critérios e especificações de manutenção das redes de gás da empresa, tal como assegurar as intervenções preventivas e corretivas, que promovam a eficiência e eficácia das Redes de Transporte e Armazenagem de Gás Natural e Gás Natural Liquefeito, tal como assegurar as atividades de transporte e armazenagem de Gás Natural e Gás Natural Liquefeito a um nível operacional e acompanhar as intervenções e reparações realizadas, garantindo a operação eficaz e eficiente da rede de gás.

ANEXO II

Artigo 3.º

**Tabelas salariais**

Artigo 1.º

**Conceitos**

1- As tabelas salariais são constituídas por bandas salariais de referência correspondendo uma banda a cada nível de qualificação nas carreiras técnica operacional e administrativa e uma banda a cada uma das quatro categorias da carreira de quadros superiores.

2- As bandas salariais são constituídas por um valor mínimo e valores de referência que delimitam as 4 fases A a D de progressão na carreira nos termos da cláusula 21.<sup>a</sup>

Artigo 2.º

**Tabela salarial de quadros superiores**

Categoria Profissional	Quadro Superior IV	Quadro Superior III	Quadro Superior II	Quadro Superior I	
Nível de Qualificação	NQ I				
Bandas Salariais de Remuneração Base				3.906,00 <b>D</b>	
			3.387,00 <b>D</b>	2.452,00	
			2.752,01		
	2.752,00 <b>D</b>		2.752,00		
	2.602,01 <b>C - 6 anos (4%)</b>				
	2.602,00				
			2.298,01		
	<b>C - 6 anos (4%)</b>		2.298,00		
	2.170,01		<b>B - 5 anos (5%)</b>		
	2.170,00		2.034,00		
	1.902,00 <b>D</b>				
	1.771,01 <b>B - 5 anos (5%)</b>				
1.771,00					
<b>B - 5 anos (5%)</b>					
1.505,01	1.505,01				
1.505,00					
<b>A - 3 anos (6%)</b>					
1.100,00					

**Tabela salarial de técnicos operacionais e administrativos**

Categoria Profissional	Técnico Operacional III  Técnico Administrativo III	Técnico Operacional II  Técnico Administrativo II	Técnico Operacional I  Técnico Administrativo I	Quadro Técnico Gestão Operacional Quadro Técnico Gestão Administrativa
Nível de Qualificação	NQ V	NQ IV	NQ III	NQ II
Bandas Salariais de Remuneração Base				2.720,00 <b>D</b>
			2.503,00 <b>D</b>	2.389,01
			2.280,01	2.389,00
			2.280,00	<b>C - 6 anos (4%)</b>
			2.170,01	2.170,01
			<b>C - 6 anos (4%)</b>	2.170,00
	2.170,00 <b>D</b>		2.059,01	<b>B - 5 anos (5%)</b>
	2.059,01		2.059,01	
	2.059,00		2.059,00	
	<b>C - 6 anos (4%)</b>			
	1.832,01			
	1.832,00			
<b>D</b>		<b>B - 5 anos (5%)</b>		
1.729,01				
1.729,00		<b>B - 5 anos (5%)</b>		
<b>C - 6 anos (4%)</b>				
1.505,01		1.505,01	1.505,01	
1.505,00		1.505,00		
<b>B - 5 anos (5%)</b>		1.400,01	<b>A - 3 anos (6%)</b>	
		1.400,00		
1.142,01		<b>A - 3 anos (6%)</b>		
1.142,00				
<b>A - 3 anos (6%)</b>		1.014,00		
798,00				

**Protocolo**

**Enquadramentos, retribuições e benefícios - Cláusula 110.ª do ACT**

**SECÇÃO I**

**Reenquadramento profissional**

Artigo 1.º

**Reenquadramento nas categorias/Funções da carreira de quadro superior**

1- Os trabalhadores que no dia imediatamente anterior ao da entrada em vigor do presente ACT detinham as categorias/funções infra identificadas, são reenquadrados, sem prejuízo do número 5 deste artigo, a partir da data de entrada em vigor do presente ACT, na categoria de quadro superior IV:

Categoria/Função detida antes da entrada em vigor do presente ACT
Quadro técnico IV
Quadro superior IV
Tradutor(a)

2- Os trabalhadores que no dia imediatamente anterior ao da entrada em vigor do presente ACT detinham as categorias/funções infra identificadas, são reenquadrados, sem prejuízo do número 5 deste artigo, a partir da data de entrada em vigor do presente ACT, na categoria de quadro superior III:

Categoria/Função detida antes da entrada em vigor do presente ACT
Licenciado I
Bacharel I
Quadro técnico III
Quadro superior III
Engenheiro civil
Economista
Eng.º ambiente
Eng.º de gestão industrial
Eng.º eletrotécnico
Engenheiro informático
Técnico do ambiente
Téc. qualidade, ambiente e segurança
Jurista
Técnico de relações públicas

3- Os trabalhadores que no dia imediatamente anterior ao da entrada em vigor do presente ACT detinham as categorias/funções infra identificadas, são reenquadrados, a partir da data de entrada em vigor do presente ACT, na categoria de quadro superior II:

Categoria/Função detida antes da entrada em vigor do presente ACT
Quadro técnico II
Licenciado II
Bacharel II
Quadro superior II
Gestor de área

4- Os trabalhadores que no dia imediatamente anterior ao da entrada em vigor do presente ACT detinham as catego-

rias/funções infra identificadas, são reenquadrados, a partir da data de entrada em vigor do presente ACT, na categoria de quadro superior I:

Categoria/Função detida antes da entrada em vigor do presente ACT
Quadro técnico I
Especialista/Generalista

5- Os trabalhadores que no dia imediatamente anterior ao da entrada em vigor do presente ACT detinham a categoria constante no quadro abaixo na coluna «Categoria detida antes da entrada em vigor do presente ACT», que não sejam titulares de curso superior e exerçam as funções enquadradas nos termos infra identificados na coluna «Enquadramento funcional», são reenquadrados, a partir da data de entrada em vigor do presente ACT, na categoria constante da coluna designada «Nova categoria decorrente do presente ACT».

Categoria detida antes da entrada em vigor do presente ACT	Enquadramento funcional	Nova categoria decorrente do presente ACT
Quadro técnico IV	Funções na área de O&M - Sul/ Interior do investimento e exploração da REN Gasodutos	Técnico operacional II
	Funções na área de servidões e património dos serviços operacionais da REN Serviços	Técnico operacional II
	Funções na área de serviços gerais-gestão de serviços dos edifícios e serviços gerais da REN Serviços	Técnico administrativo I
Quadro técnico III	Funções na área de servidões e património dos serviços operacionais da REN Serviços	Técnico operacional I

Artigo 2.º

**Reenquadramento nas categorias/Funções da carreira de técnico operacional**

Os trabalhadores que no dia imediatamente anterior ao da entrada em vigor do presente ACT detinham as categorias/funções infra identificadas, são reenquadrados, a partir da data de entrada em vigor do presente ACT, na carreira de técnico operacional, passando a deter a categoria constante da coluna designada «Nova categoria decorrente do presente ACT».

Categoria/Função antes da entrada em vigor do presente ACT	Nova categoria decorrente do presente ACT
Assistente técnico	Quadro técnico de gestão operacional
Técnico auxiliar I	Técnico operacional I
Técnico auxiliar III	Técnico operacional III

Técnico manutenção I	Técnico operacional I
Técnico manutenção II	Técnico operacional II
Técnico manutenção III	Técnico operacional III
Pessoal apoio I	Técnico operacional III
Técnico principal de exploração	Técnico operacional I
Técnico principal de manutenção	Técnico operacional I
Téc. construção civil	Técnico operacional II
Téc. fiscal. montag. equip. eléctrico	Técnico operacional II
Técnico de desenho	Técnico operacional II
Técnico de exploração	Técnico operacional II
Técnico de fiscalização construção civil	Técnico operacional II
Técnico de proteções	Técnico operacional II
Técnico de telecomunicações	Técnico operacional II
Técnico topógrafo	Técnico operacional II
Técnico de expropriações	Técnico operacional II
Técnico de informática	Técnico operacional II
Técnico de manutenção-informática	Técnico operacional II
Eletricista de exploração	Técnico operacional III
Eletricista de telecomunicações	Técnico operacional III
Eletromecânico	Técnico operacional III
Eletromecânico principal	Técnico operacional III
Fiscal principal instalações linhas/cabos	Técnico operacional III
Fiscal instalações linhas/cabos	Técnico operacional III
Fiscal montagem de equipamentos	Técnico operacional III

Artigo 3.º

**Reenquadramento nas categorias da carreira técnica administrativa**

Os trabalhadores que, no dia imediatamente anterior ao da entrada em vigor do presente ACT detinham as categorias/funções infra identificadas, são reenquadrados, a partir da data de entrada em vigor do presente ACT, na carreira técnica administrativa passando a deter a categoria constante da coluna designada «Nova categoria decorrente do presente ACT».

Categoria/Função antes da entrada em vigor do presente ACT	Nova categoria decorrente do presente ACT
Assistente de gestão	Quadro técnico de gestão administrativa
Assistente executiva	Quadro técnico de gestão administrativa
Secretária	Técnico administrativo I
Técnico de operação I	Técnico administrativo I
Técnico administrativo I	Técnico administrativo I
Técnico administrativo II	Técnico administrativo II
Técnico administrativo	Técnico administrativo II
Técnico auxiliar II	Técnico administrativo II
Técnico administrativo III	Técnico administrativo III
Técnico principal de gestão	Técnico administrativo I
Técnico de gestão administrativa	Técnico administrativo II
Téc. contab. finanças e estatística	Técnico administrativo II
Escriturário pessoal e expediente geral	Técnico administrativo III
Caixa	Técnico administrativo III

Artigo 4.º

**Reenquadramento específico dos colaboradores com vínculo e/ou a prestar funções na REN Atlântico com categoria/função de técnico**

1- Os trabalhadores que, no dia imediatamente anterior ao da entrada em vigor do presente ACT detinham a categoria de técnico, que sejam titulares de curso superior e exerçam as funções enquadrados nos termos infra identificados na coluna «Enquadramento funcional», são reenquadrados, a partir da data de entrada em vigor do presente ACT, na carreira de quadro superior, passando a deter a categoria constante da coluna designada «Nova categoria decorrente do presente ACT».

Enquadramento funcional	Nova categoria decorrente do presente ACT
Funções com responsabilidade de coordenação de recursos e de uma área de estrutura da REN Atlântico com nomeação, à data de entrada em vigor, há mais de seis meses	Quadro superior I
Funções de shipping na área de estrutura de operação	Quadro superior II
Funções na área de estrutura de engenharia e manutenção da REN Atlântico	Quadro superior II

Funções na direção de edifícios e serviços gerais da REN Serviços	Quadro superior III
Funções na direção de serviços operacionais da REN Serviços	Quadro superior III

2- Os trabalhadores que, no dia imediatamente anterior ao da entrada em vigor do presente ACT detinham a categoria de técnico com funções de chefe de turno na área de estrutura de operação, são reenquadrados, a partir da data de entrada em vigor do presente ACT, na carreira de quadro superior, passando a deter a categoria de quadro superior III.

3- Os trabalhadores que, no dia imediatamente anterior ao da entrada em vigor do presente ACT detinham a categoria de técnico com funções enquadradas nos termos infra identificados na coluna «Enquadramento funcional», são reenquadrados, a partir da data de entrada em vigor do presente ACT, na carreira técnica operacional, passando a deter a categoria constante da coluna designada «Nova categoria decorrente do presente ACT».

Enquadramento funcional	Nova categoria decorrente do presente ACT
Funções de operador na área de estrutura de operação com 10 ou mais anos de antiguidade ou retribuição base superior ao máximo da banda de técnico operacional III	Técnico operacional II
Funções de operador na área de estrutura de operação com antiguidade até 9 anos	Técnico operacional III

4- Os trabalhadores que, no dia imediatamente anterior ao da entrada em vigor do presente ACT detinham a categoria de técnico com funções enquadradas nos termos infra identificados na coluna «Enquadramento funcional», são reenquadrados, a partir da data de entrada em vigor do presente ACT, na carreira técnica administrativa, passando a deter a categoria constante da coluna designada «Nova categoria decorrente do presente ACT».

Enquadramento funcional	Nova categoria decorrente do presente ACT
Funções na área de estrutura de apoio à CE	Técnico administrativo I
Funções na direção de recursos humanos	Técnico administrativo II

Artigo 5.º

**Reclassificações**

1- Os trabalhadores que, de acordo com o número 1 do artigo 1.º forem reenquadrados na categoria de quadro superior IV mas que tenham àquela data uma antiguidade superior a 6

anos ou que aufram uma remuneração base mensal superior ao limite máximo da banda salarial de quadro superior IV, prevista no artigo 2.º do anexo II do ACT são, após aquele reenquadramento, imediatamente reclassificados na categoria de quadro superior III.

2- Os trabalhadores que no dia imediatamente anterior à data de entrada em vigor do ACT detinham a categoria de técnico de manutenção I e que exerçam funções na área de apoio técnico ou SCADA e instrumentação do investimento e exploração da REN Gasodutos, são reenquadrados na categoria de quadro superior III.

3- Os trabalhadores que, de acordo com o artigo 2.º forem reenquadrados nas categorias de técnico operacional I e técnico operacional II e que na data de entrada em vigor do ACT detenham funções de coordenação de núcleos de operação e manutenção da REN Gasodutos, são após aquele reenquadramento imediatamente reclassificados na categoria de quadro técnico de gestão operacional.

Artigo 6.º

**Outras situações**

Os trabalhadores que aufram uma remuneração base mensal superior ao valor máximo da banda salarial correspondente à respetiva categoria profissional em que por força do presente protocolo passem a estar enquadrados, serão objeto de uma política específica até à sua remuneração base mensal ficar integrada na respetiva banda salarial.

SECÇÃO II

**Progressão na carreira**

Artigo 7.º

**Promoções**

Complementarmente aos reenquadramentos previstos no presente protocolo, as empresas realizarão no prazo de 120 dias, a contar da data de entrada em vigor do ACT e com efeito à data da sua concretização, as seguintes promoções dos trabalhadores que em resultado da aplicação do ACT fiquem enquadrados nas carreiras técnica operacional e administrativa:

a) Trabalhadores abrangidos pelo número 1 da cláusula 108.<sup>a</sup> - 15 % do nível de qualificação V e 15 % do nível de qualificação IV;

b) Restantes trabalhadores não abrangidos pelo número 1 da cláusula 108.<sup>a</sup> - 15 % do nível de qualificação V e 15 % do nível de qualificação IV.

Artigo 8.º

**Transição para o plano de progressão**

Para efeitos da progressão na carreira prevista na cláusula 21.<sup>a</sup> do ACT, considera-se o ano de 2014 como ano 1 da contagem de tempo, desde que o trabalhador tenha tido nesse ano uma avaliação de desempenho igual ou maior a adequado.

SECÇÃO III

**Plano de benefícios**

## Artigo 9.º

### Entrada em vigor/Procedimentos

1- O plano de benefícios previsto na cláusula 80.ª do ACT entrará em vigor até 180 dias após a data de entrada em vigor do ACT.

2- A empresa procederá à divulgação das normas e procedimentos até à data de entrada em vigor do plano de benefícios referido no número anterior.

3- Até à data de entrada em vigor do plano de benefícios nos termos do número 1, os trabalhadores que por ele serão abrangidos nos termos do ACT, manterão até àquela data os benefícios que detinham no dia imediatamente anterior à data de entrada em vigor do ACT.

4- Para efeitos do disposto no número 5 da cláusula 82.ª considerar-se-á o dia imediatamente anterior ao da data de entrada em vigor do plano de benefícios nos termos do número 1 deste artigo.

## SECÇÃO IV

### Retribuições

#### Artigo 10.º

##### Prémio de condução

1- Considerando a extinção do prémio de condução de viaturas decorrente do presente ACT, a empresa concede aos trabalhadores no ativo à data de entrada em vigor do ACT, com antiguidade inferior a 37 anos e que, em cômputo médio de 2011 a 2014, tenham auferido um prémio de condução mensal superior ao valor de um dia, um prémio pecuniário, calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$Pp = 0,25 \times (37-A) \times M$$

Em que Pp é o prémio pecuniário, A é a antiguidade do trabalhador a 1 de Janeiro de 2015 e M o valor anual total mais elevado dos anos 2011 a 2014 recebido pelo trabalhador.

2- O prémio pecuniário referido no número anterior será pago até 30 dias após a entrada em vigor do ACT.

#### Artigo 11.º

##### Retribuição por IHT

Os trabalhadores que auferirem, no dia imediatamente anterior à entrada em vigor do presente ACT, uma remuneração por IHT superior a 21 % da retribuição base mensal, passarão a receber uma retribuição por IHT de 21 %, sendo o diferencial integrado na remuneração base mensal do trabalhador.

#### Artigo 12.º

##### Subsídio de disponibilidade

1- Os trabalhadores da REN Gasodutos e REN Armazenagem que recebiam até à data de entrada em vigor do presente ACT um subsídio de prevenção, o qual deixará de ser abonado, passando a ter direito, nos termos da cláusula 53.ª e 75.ª do ACT, a receber um subsídio de disponibilidade, terão a

diferença entre os respetivos subsídios integrada na remuneração base mensal nos termos do número seguinte.

2- O valor a integrar corresponderá à diferença, para um período de um mês de calendário, entre o valor do subsídio de prevenção auferido até à data de entrada em vigor do ACT e o subsídio de disponibilidade que passarão receber, nos termos do número 1 da cláusula 75.ª do ACT, calculado tendo por base uma escala de 4 equipas.

#### Artigo 13.º

##### Subsídio de turnos e trabalho noturno

Os trabalhadores de turnos da REN Atlântico que por força da aplicação do novo ACT passem a auferir, considerando o somatório do subsídio de turnos e do valor médio mensal das horas noturnas (n.º de dias do ano x n.º de horas noturnas diárias/n.º de trabalhadores por equipa) / n.º de meses do ano), um valor inferior ao subsídio de turnos que vinham a auferir até à data de entrada em vigor do ACT, terão o diferencial integrado na remuneração base mensal.

#### Artigo 14.º

##### Produção de efeitos das integrações na remuneração base mensal

1- As integrações na remuneração base mensal dos valores apurados em conformidade com o disposto nos artigos 11.º a 13.º da presente secção efetuar-se-á na data de entrada em vigor do presente ACT.

2- As integrações na remuneração base mensal são efetuadas tendo por base a remuneração auferida pelos trabalhadores no dia imediatamente anterior à data de entrada em vigor do ACT.

3- O valor a integrar deve ter em conta os efeitos do aumento da remuneração base mensal nas rubricas a ela indexadas, de forma a que por efeito da integração referida no número 2 não resulte um aumento adicional da retribuição mensal.

## Protocolo

### Disposições transitórias - Cláusula 108.ª do ACT

#### Artigo 1.º

##### Âmbito de aplicação

As disposições contidas no presente protocolo são única e exclusivamente aplicáveis aos trabalhadores, pensionistas e reformados a que se refere a cláusula 108.ª do ACT, sem prejuízo do disposto no número 1 do artigo seguinte.

#### Artigo 2.º

##### Segurança Social e Serviço Nacional de Saúde

1- A REN, Rede Elétrica Nacional, SA, adiante também designada por «Empresa», continuará a assegurar aos trabalhadores referidos no artigo anterior, e que não tenham optado nos termos do número 2 da cláusula 81.ª do ACT, pelo regime de plano de benefícios previsto no capítulo VIII do ACT, os benefícios complementares da Segurança Social e

do Serviço Nacional de Saúde.

2- Os benefícios complementares da Segurança Social concedidos pela empresa estão consignados no apenso I deste protocolo.

3- A empresa garante as suas responsabilidades relativas aos benefícios referidos no número anterior de acordo com o estipulado na legislação identificada no apenso I.

4- A empresa mantém o esquema de assistência médica e medicamentosa (SAÚDE) complementar dos serviços médicos oficiais, nos termos do apenso II deste protocolo.

5- Os benefícios complementares previstos no apenso I são garantidos nas condições, limites e montantes praticados à da entrada em vigor do ACT/EDP publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 28, de 29 de Julho de 2000, deixando de se aplicar quando a Segurança Social iguale os complementos a cargo da empresa ou extinga os benefícios.

6- No caso previsto no número anterior de extinção de benefício, a empresa continua a garantir o último complemento atribuído, até à revisão da situação pelas partes.

7- Qualquer alteração no montante anual das pensões pagas pela Segurança Social, resultante de mudança das condições de atribuição em vigor à data de assinatura do ACT referido no número 5, não implica aumento automático das responsabilidades da empresa.

8- Os atuais pensionistas continuam a beneficiar das regalias presentemente concedidas, sendo-lhes aplicável o disposto no presente artigo.

#### Artigo 3.º

##### Remuneração por antiguidade

1- Os trabalhadores abrangidos pelo número 1 da cláusula 108.ª do ACT continuam a auferir uma remuneração por antiguidade a qual é paga mensalmente e calculada pela multiplicação da antiguidade do trabalhador pelo valor da anuidade, sendo o valor da anuidade para os trabalhadores a tempo inteiro, em 2014, de 12,17 euros, valor este que é atualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial.

2- Para efeitos do presente ACT, considera-se remuneração normal mensal, a remuneração resultante da adição da remuneração base mensal com a remuneração por antiguidade prevista no número anterior.

3- A remuneração por antiguidade constitui parcela integrante da retribuição mensal prevista na cláusula 68.ª do ACT.

4- Para todos os efeitos deste ACT, quando houver direito a remuneração por antiguidade, nos termos deste artigo, o valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$RH = [(Rb+Ra) \times 12] : (52 \times n)$$

em que «Rb» representa a remuneração base mensal, «Ra» representa a remuneração por antiguidade, e «n» representa o período normal de trabalho semanal.

5- O subsídio de turnos dos trabalhadores a que se refere o número 1 da cláusula 108.ª do ACT é calculado com base na remuneração normal mensal prevista no número 2 deste

artigo.

6- A contagem de antiguidade faz-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, representando a antiguidade de cada trabalhador o número de anos de serviço que ele venha a completar no ano que se inicia, qualquer que seja o período de trabalho semanal.

7- O primeiro ano de antiguidade conta-se no dia 1 de Janeiro seguinte àquele em que o trabalhador inicia a sua atividade.

#### Artigo 4.º

##### Reclassificações e promoções

1- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente ACT detinham as categorias de licenciado I e bacharel I nos termos da regulamentação coletiva de trabalho referida na cláusula 109.ª do ACT e estavam enquadrados na letra «J» serão reclassificados no prazo de 120 dias para a categoria de quadro superior II.

2- Complementarmente às reclassificações previstas no número anterior, a empresa realizará no prazo de 120 dias a promoção de 15 % dos trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente ACT detinham as categorias de licenciado I e bacharel I nos termos da regulamentação coletiva de trabalho referida na cláusula 109.ª do ACT.

#### Artigo 5.º

##### Disposições especiais de progressão na carreira

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente protocolo aplicar-se-á o seguinte regime especial em matéria de progressão na carreira tendo em conta as disposições referentes à progressão na carreira decorrentes da regulamentação coletiva de trabalho referida na cláusula 109.ª do ACT:

a) Trabalhadores que completem em 1 de Janeiro de 2015 a totalidade dos anos para progressão automática na carreira - integração na remuneração base mensal da BR/LR que se venceria em 1 de Janeiro de 2015, salvo se esta data tiver ocorrido antes da entrada em vigor do presente ACT;

b) Trabalhadores que em 1 de Janeiro de 2015 atinjam a antiguidade de 1 ano na mesma BR/LR, sendo a duração da evolução automática para a BR/LR seguinte de 2 anos - integração na remuneração base mensal de 50 % do valor da diferença entre a BR/LR detida e a BR/LR seguinte, arredondado ao euro superior;

c) Trabalhadores que em 1 de Janeiro de 2015 atinjam a antiguidade de 1 ano na mesma BR/LR, sendo a duração da evolução automática para a BR/LR seguinte de 3 anos - integração na remuneração base mensal de 33,34 % do valor da diferença entre a BR/LR detida e a BR/LR seguinte, arredondado ao euro superior;

d) Trabalhadores que em 1 de Janeiro de 2015 atinjam a antiguidade de 1 ano na mesma BR/L, sendo a duração da evolução automática para a BR/LR seguinte de 4 anos - integração na remuneração base mensal de 25 % do valor da diferença entre a BR/LR detida e a BR/LR seguinte, arredondado ao euro superior;

e) Trabalhadores que em 1 de Janeiro de 2015 atinjam a antiguidade de 2 anos na mesma BR/LR, sendo a duração

da evolução automática para a BR/LR seguinte de 3 anos - integração na remuneração base mensal de 66,67 % do valor da diferença entre a BR/LR detida e a BR/LR seguinte, arredondado ao euro superior;

f) Trabalhadores que em 1 de Janeiro de 2015 atinjam a antiguidade de 2 anos na mesma BR/LR, sendo a duração da evolução automática para a BR/LR seguinte de 4 anos - integração na remuneração base mensal de 50 % do valor da diferença entre a BR/LR detida e a BR/LR seguinte, arredondado ao euro superior;

g) Trabalhadores que em 1 de Janeiro de 2015 atinjam a antiguidade de 3 anos na mesma BR/LR, sendo a duração da evolução automática para a BR/LR seguinte de 4 anos - integração na remuneração base mensal de 75 % do valor da diferença entre a BR/LR detida e a BR/LR seguinte, arredondado ao euro superior;

h) O disposto no presente artigo produz efeitos na data de entrada em vigor do presente ACT.

#### Artigo 6.º

##### Prémio mensal de assiduidade

O prémio mensal de assiduidade destina-se a premiar a assiduidade excecional e rege-se pelo disposto nos números seguintes.

1- Para efeitos de atribuição do prémio mensal de assiduidade serão consideradas as faltas e ausências previstas na cláusula 64.ª do ACT.

2- Sem prejuízo do número anterior serão ainda consideradas para efeitos de atribuição do prémio de assiduidade todas as licenças, faltas, dispensas e, em geral, quaisquer ausências que impliquem perda de retribuição.

3- O prémio mensal de assiduidade manter-se-á nas situações referidas nas alíneas seguintes, sendo o mesmo calculado proporcionalmente apenas referente aos dias efetivamente trabalhados no respetivo mês, sem prejuízo da aplicação das demais regras constantes deste artigo:

a) Retorno ao trabalho após ausência motivada por acidente de trabalho ou doença profissional;

b) Retorno ao trabalho após ausências motivadas por licenças ou faltas até ao limite legal, no âmbito do regime legal da proteção na parentalidade subsidiadas pela segurança social;

c) Ausências ao abrigo da lei da greve.

4- Excetuam-se dos números 1 e 2 as seguintes situações:

a) Férias;

b) Tolerâncias de ponto autorizadas pela empresa;

c) Atrasos justificados até 15 minutos mensais;

d) Créditos e faltas, até ao limite legal, ao abrigo do estatuto de trabalhador estudante;

e) Dispensas para consultas e exames pré-natais;

f) Dispensas para amamentação ou aleitação;

g) Doação de sangue desde que o trabalhador goze o dia previsto na alínea i) do número 2 da cláusula 64.ª no próprio dia da doação, ou por acordo, noutro dia;

h) Ausências no âmbito dos créditos sindicais previstos no ACT, ou dos créditos previstos na lei para membros de comissões de trabalhadores ou representantes para a segurança e saúde no trabalho.

5- O cálculo do prémio mensal de assiduidade é feito com base na seguinte fórmula e a sua atribuição pressupõe a inexistência de qualquer ausência ao trabalho nos termos definidos nos números 1 e 2, com aplicação específica prevista no número 3, unicamente não relevando para o efeito as situações previstas no número 4, durante o mês a que o mesmo se reporta.

$$Pa = 0,5 \% \times 11 \times Rb$$

em que

Pa - prémio de assiduidade;

Rb - remuneração base mensal.

6- O prémio de assiduidade não é tido em conta no cálculo de qualquer retribuição, nomeadamente para efeitos de remuneração de férias, subsídio de férias e subsídio de natal.

7- O prémio mensal de assiduidade previsto no presente artigo substitui o prémio de assiduidade e o complemento do prémio de assiduidade que vigoraram até à data de entrada em vigor do presente ACT e que estavam previstos na regulamentação coletiva de trabalho referida na cláusula 109.ª do ACT.

#### Artigo 7.º

##### Abono para falhas

1- Os trabalhadores, abrangidos pelo presente protocolo que afixaram, à data da entrada em vigor do ACT, abono para falhas continuarão a auferi-la a título de remuneração remanescente, sendo reduzido o seu montante, com efeitos a 1 de Janeiro de cada ano, na percentagem anual de 12,5 % do valor inicial da remuneração remanescente até à sua extinção, o qual está sujeito aos impostos e descontos legais.

2- A prestação pecuniária referida no número anterior é devida doze meses por ano, e não integra os subsídios de férias e Natal.

3- Em alternativa ao disposto no número 1, poderá a empresa, a todo o tempo, remir a obrigação nele prevista, através do pagamento numa única prestação, de uma compensação equivalente ao valor total a que, à data da remissão, o trabalhador teria direito nos termos do número 1 e do número 2.

#### Artigo 8.º

##### Isolamento

1- Os trabalhadores, abrangidos pelo presente protocolo que, à data da entrada em vigor do ACT, afixaram a compensação de isolamento continuarão a auferi-la, desde que e enquanto se mantiverem na mesma instalação, a título de remuneração remanescente, sendo reduzido o seu montante, com efeitos a 1 de Janeiro de cada ano, na percentagem anual de 12,5 % do valor inicial da remuneração remanescente até à sua extinção, o qual estará sujeito aos impostos e descontos legais.

2- A compensação efetua-se através de um subsídio pecuniário, pago 14 vezes por ano, acrescido do valor correspondente às dispensas especiais, calculado nos termos do número 4 do artigo 3.º deste protocolo, incluindo o respetivo subsídio de alimentação.

3- Em alternativa ao disposto no número 1, poderá a em-

presa, a todo o tempo, remir a obrigação nele prevista, através do pagamento numa única prestação, de uma compensação equivalente ao valor total, a que, à data da remição, o trabalhador teria direito nos termos dos números 1 e número 2.

#### Artigo 9.º

##### Energia elétrica

A REN, Rede Elétrica Nacional, SA assegurará aos seus trabalhadores abrangidos pelo presente protocolo, bem como os pensionistas ou reformados abrangidos pelo número 1 do artigo 3.º do apenso I do presente protocolo, um benefício de energia elétrica nos termos do apenso III deste protocolo.

#### Artigo 10.º

##### Subsídio de estudo

1- A REN, Rede Elétrica Nacional, SA, concede aos seus trabalhadores referidos na cláusula 108.ª que frequentem com aproveitamento cursos, subsídios anuais para despesas com matrículas e propinas, e para aquisição de material escolar, nos termos dos números 2, 3, e 5 a 7 do presente artigo.

2- O subsídio para despesas com matrícula e propinas é de montante igual a 50 % da matrícula e propinas em estabelecimentos oficiais de ensino relativamente às disciplinas em que o trabalhador tenha obtido aproveitamento, mesmo que frequente estabelecimento de ensino particular, considerando-se como limite máximo de referência para a atribuição deste subsídio o valor da retribuição mínima mensal garantida.

3- O subsídio para aquisição de material escolar é fixado nos seguintes montantes anuais:

a) Ensino secundário: 34,30 €;

b) Ensino superior: 11,28 € por disciplina.

4- Aos trabalhadores referidos na cláusula 109.ª, incluindo aqueles que à data da entrada em vigor do presente ACT se encontrem na situação de pensionistas, que tenham descendentes ou equiparados e que auferam uma remuneração base mensal igual ou inferior a seis vezes o valor do indexante de apoios sociais, nos termos fixados na lei, a REN, Rede Elétrica Nacional, SA concede:

a) Um subsídio anual para despesas de matrícula, propinas e material escolar alimentação e transporte nos seguintes montantes:

Até ao 6.º ano de escolaridade ..... 75,00 €

Do 7.º ao 9.º anos de escolaridade ..... 100,00 €

No ensino secundário ..... 150,00 €

Ensino superior ..... 325,00 €

b) Um subsídio anual para despesas de estadia fora da residência, incluindo despesas de propinas e material escolar, aos estudantes do ensino secundário e superior que frequentem estabelecimento de ensino que diste mais de cem quilómetros da sua residência, ou nos casos em que não existam transportes compatíveis com os horários escolares, nos seguintes montantes:

Ensino secundário ..... 1000,00 €

Ensino superior ..... 1325,00 €

c) O subsídio de estadia previsto na alínea b) não é acumu-

lável com os subsídios previstos na alínea a) deste número.

5- O pedido de concessão dos subsídios previstos no presente artigo deve ser apresentado até ao final do ano letivo a que diz respeito.

6- A pedido do trabalhador a empresa adiantar-lhe-á, no princípio do ano letivo, o subsídio a que presumivelmente tiver direito.

7- O trabalhador que tenha beneficiado do adiantamento do subsídio e não tenha obtido aproveitamento por desistência ou perda do ano por faltas não justificadas, fica obrigado a reembolsar imediatamente a empresa das verbas que lhe foram adiantadas, podendo a empresa proceder ao desconto imediato no salário ou complemento mensal, até aos limites legais.

8- O disposto no presente artigo terá o início da sua aplicação ao ano letivo de 2015-2016, mantendo-se até ao início desse ano letivo a aplicação das regras decorrentes da regulamentação coletiva de trabalho referida na cláusula 109.ª do ACT.

#### Artigo 11.º

##### Acidentes pessoais

1- A REN, Rede Elétrica Nacional, SA, continuará a conceder aos trabalhadores abrangidos pelo presente protocolo e que não tenham optado, nos termos do número 2 da cláusula 81.ª do ACT pelo regime de plano de benefícios previsto no seu capítulo VIII, seguros contra riscos de acidentes pessoais, nos termos e condições da atual apólice.

2- A indemnização emergente do seguro previsto no número anterior é cumulável com quaisquer indemnizações ou direitos provenientes de acidentes de trabalho ocorridos ao serviço da empresa.

3- Se do acidente resultar a morte da pessoa segura, a seguradora pagará ao beneficiário para o efeito designado uma indemnização igual ao capital seguro.

4- Não tem aplicação o disposto no número anterior se a morte resultante do acidente ocorrer para além do prazo de dois anos a contar da data da ocorrência daquele.

#### Artigo 12.º

##### Prémio de antiguidade

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente protocolo que em 2015 completem 25 anos de antiguidade, aplicar-se-ão as regras decorrentes da regulamentação coletiva de trabalho referida na cláusula 109.ª do ACT.

#### Artigo 13.º

##### Pré-reforma

1- A REN, Rede Elétrica Nacional, SA, concede aos seus trabalhadores abrangidos pelo presente protocolo com mais de 40 anos de antiguidade ou que hajam atingido 61 anos de idade e uma antiguidade igual ou superior a 37 anos, o direito à passagem à situação pré-reforma, nos termos dos números seguintes.

2- Os trabalhadores com 60 anos de idade e 36 anos de serviço mantêm o direito de passar à situação de pré-reforma,

desde que reúnam as condições de acesso à pensão por velhice aos 65 anos de idade e assumam esse compromisso.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, a contagem de antiguidade faz-se nos mesmos termos dos estabelecidos para atribuição dos complementos de pensões de velhice ou invalidez previstos no apenso I.

4- Os trabalhadores que desejem usar do direito conferido no número 1 devem, com a antecedência de doze meses, comunicar à empresa a data em que pretendem passar à situação de pré-reforma, podendo este período ser encurtado desde que não haja inconveniente para o serviço.

5- A passagem à situação de pré-reforma só pode tornar-se efetiva mediante acordo, por escrito, com o trabalhador.

6- Os trabalhadores em situação de pré-reforma não podem ser promovidos nem assumir o trabalho na empresa, ficando, para todos os efeitos que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho, equiparados aos trabalhadores no ativo.

7- Os trabalhadores que passem à situação de pré-reforma ficam obrigados a requerer às instituições oficiais de previdência a sua passagem à situação de reforma por velhice, logo que reúnam as condições de acesso ou tenham atingido a idade normal de acesso à pensão de velhice.

8- Os trabalhadores que, durante o período de pré-reforma, se tenham tornado inválidos deverão requerer às instituições oficiais de previdência a passagem à situação de invalidez e, do facto, dar imediato conhecimento à empresa.

9- A prestação de pré-reforma é calculada com base na última retribuição do trabalhador, tal como se encontra definida no número 3 do artigo 6.º do apenso I e paga 14 vezes por ano, sendo atualizada em percentagem igual à do aumento de remunerações que se venha a verificar no âmbito da REN Rede Eléctrica Nacional, SA para a generalidade dos trabalhadores no ativo no mesmo nível.

10- A empresa pode interromper o pagamento da prestação referida no número anterior, sempre que os trabalhadores não cumpram a obrigação imposta nos números 7 e 8 do presente artigo.

11- O trabalho de turnos de laboração contínua é compensado através da bonificação de contagem de antiguidade para efeitos de pré-reforma, na proporção de dois meses por cada ano nesse regime.

12- A bonificação de contagem de antiguidade pressupõe o mínimo de 5 anos consecutivos ou oito anos interpolados nas condições definidas no número anterior.

13- Para efeitos de reforma ou sua antecipação, a antiguidade considerada é bonificada nos termos do número 11, contando todo tempo prestado pelos trabalhadores que se encontravam neste regime em 1 de Janeiro de 1988.

14- Os trabalhadores de turnos de laboração contínua que passem à situação de preparação para a reforma continuam a receber o respetivo subsídio como remanescente de acordo com o previsto na cláusula 74.ª número 5 alínea a).

#### Artigo 14.º

##### Preparação para a reforma

1- A REN, Rede Eléctrica Nacional, SA, concede aos seus

trabalhadores abrangidos pelo presente protocolo, durante o ano que precede a sua passagem à situação de reforma por velhice, um regime de redução do horário de trabalho e de dispensas ao serviço com vista a permitir a sua adaptação à situação de reforma.

2- Os trabalhadores em regime de preparação para a reforma têm direito:

a) A uma dispensa de serviço com a duração de três meses consecutivos;

b) A dois dias de dispensa de serviço por mês;

c) A uma redução de 25 % no horário de trabalho diário.

3- O trabalhador que pretenda gozar do direito de preparação para a reforma, deverá comunicá-lo à empresa com a antecedência de três meses, programando o regime de trabalho a que se refere o número anterior.

4- O regime de preparação para a reforma é aplicável à situação de pré-reforma, nos termos dos números 1 e número 2 do artigo 13.º do presente protocolo, indicando o trabalhador, no requerimento respetivo, o programa do regime especial de trabalho.

#### Artigo 15.º

##### Prémio de passagem à reforma

A REN - Rede Eléctrica Nacional, SA atribui aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente, que se tenham mantido ao serviço da empresa em regime de tempo inteiro, na data da passagem à situação de pré-reforma ou de pensionista, um prémio pecuniário cujo valor é determinado pela antiguidade da seguinte forma:

a) Trabalhador que complete 30 a 32 anos de antiguidade: P1 = Ptc

b) Trabalhador que complete 33 a 35 anos de antiguidade: P2 = 1,5 x Ptc

c) Trabalhador que complete 36 ou mais anos de antiguidade: P3 = 2 x Ptc

sendo:  
Ptc - o valor previsto na alínea b) da cláusula 85.ª do ACT.

#### Apenso I

##### Complementos dos benefícios da Segurança Social (Artigo 2.º, número 2 do Protocolo - Disposições transitórias)

#### CAPÍTULO I

##### Disposições gerais

#### Artigo 1.º

##### Princípio geral

A REN, Rede Eléctrica Nacional, SA, complementa os benefícios concedidos pela Segurança Social, nos casos e termos previstos nos artigos seguintes.

## Artigo 2.º

### Benefícios complementados

1- A REN, Rede Elétrica Nacional, SA, atribui complementos aos seguintes benefícios diferidos: pensão por invalidez, pensão de reforma por velhice, pensão de sobrevivência e subsídio por morte.

2- A REN, Rede Elétrica Nacional, SA, atribui ainda complementos aos seguintes benefícios imediatos: subsídio na doença, subsídio de maternidade, subsídio para descendentes deficientes e subsídio de funeral.

## Artigo 3.º

### Âmbito pessoal e prazo de garantia

1- Têm direito aos complementos previstos assegurados pela REN, Rede Elétrica Nacional, SA, neste apenso:

a) Os trabalhadores da REN, Rede Elétrica Nacional, SA abrangidos pela cláusula 108.ª do ACT;

b) Os trabalhadores da empresa referida na alínea anterior, e nos termos na mesma previstos, que se encontrem à data de entrada em vigor do presente ACT em situação de reforma antecipada ou pré-reforma;

c) Os trabalhadores referidos na alínea a) que passem à situação de pré-reforma;

d) Os trabalhadores referidos nas alíneas a), b) e c) que passem à situação de pensionistas;

e) Os pensionistas que antes da entrada em vigor do presente ACT estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação de trabalho identificado na cláusula 109.ª e que se encontravam na situação de pensionista da REN, Rede Elétrica Nacional SA.

2- Os pensionistas de sobrevivência atuais e futuros de qualquer dos titulares referidos no número 1 são igualmente abrangidos pelo presente apenso, nos termos neste expressamente previstos.

3- Salvo os casos expressamente contemplados nos artigos seguintes, a atribuição dos complementos depende da verificação dos prazos de garantia estabelecidos no regime geral da Segurança Social.

## Artigo 4.º

### Referências a diplomas legais

1- Para efeitos de aplicação do presente apenso e em todos os casos em que nele se refere um concreto diploma legal, consideram-se como irrelevantes quaisquer alterações legais que os regimes jurídicos constantes dos referidos preceitos legais tenham tido, ou venham a ter, bem como a sua posterior revogação, salvo nas situações expressamente previstas no presente apenso e nos números seguintes.

2- Quando neste apenso se refira o Decreto-Lei n.º 329/93, de 25 de Setembro, considera-se o dito diploma com as alterações que lhe foram introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 9/99, de 8 de Janeiro, pelo Decreto-Lei n.º 265/99, de 14 de Julho, e pelo Decreto-Lei n.º 437/99, de 29 de Outubro.

3- Quando neste apenso se refira o Decreto-Lei n.º 132/88, de 20 de Abril, considera-se o dito diploma com as alterações que lhe foram introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 287/90,

de 19 de Setembro, e pelo Decreto-Lei n.º 165/99, de 13 de Maio.

4- Quando neste apenso se refira o Decreto-Lei n.º 322/90, de 18 de Outubro, considera-se o dito diploma com as alterações que lhe foram introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 141/91, 10 de Abril, e pelo Decreto-Lei n.º 265/90, de 14 de Julho.

## CAPÍTULO II

### Benefícios diferidos

#### SECÇÃO I

#### Complemento da pensão por invalidez

##### Artigo 5.º

#### Reconhecimento da situação de invalidez

Compete à Segurança Social o reconhecimento da situação de invalidez.

##### Artigo 6.º

#### Início da atribuição, suspensão, duração e pagamento do complemento

1- O complemento da pensão por invalidez é atribuído a partir do dia um do mês seguinte àquele em que a empresa tome conhecimento oficial da passagem do trabalhador à situação de invalidez.

2- O complemento a que se refere o número anterior suspende-se e termina sempre que seja suspensa ou cesse a pensão por invalidez concedida pela Segurança Social.

3- O complemento é pago, em cada ano, em tantas prestações quantos os pagamentos efetuados, em cada ano, pela Segurança Social.

##### Artigo 7.º

#### Cálculo e limites do complemento atribuído pela empresa

1- O complemento da pensão é igual ao valor da diferença, quando positiva, entre o montante anual garantido pela empresa e o montante da pensão anual paga pela Segurança Social, integrada por todas as prestações por esta pagas, não podendo, em qualquer caso, aquele complemento ser superior ao que resultaria da aplicação das regras de cálculo da pensão previstas no Decreto-Lei n.º 329/93, de 25 de Setembro.

2- O valor de cada prestação (Ci) que integra o complemento de pensão atribuído pela empresa é calculado pela seguinte fórmula:

$$N \times Ci = n \times R \times p - N \times Pi$$

sempre que  $n \times R \times p$  for maior que  $N \times Pi$  e em que:

Ci representa o valor da prestação do complemento da pensão por invalidez atribuído pela empresa;

R representa a retribuição, referida a tempo inteiro, do mês anterior à passagem à situação de invalidez;

p representa a percentagem em função da antiguidade estabelecida no número 5 deste artigo;

Pi representa o valor da prestação da pensão por invalidez concedida pela Segurança Social, ou se superior, o valor teórico da prestação que resultaria da aplicação das regras de cálculo previstas no Decreto-Lei n.º 329/93, de 25 de Setembro;

N representa o número de pagamentos, em cada ano, efetuados pela Segurança Social;

n representa o número de prestações que compõem a remuneração global garantida em cada ano, pela empresa.

3- A retribuição do mês anterior à passagem à situação de invalidez (R) é integrada pelo valor ilíquido das seguintes parcelas:

Rb remuneração base;

Ra remuneração por antiguidade;

Rt retribuições por regime de trabalho que o trabalhador tenha direito a manter nos termos deste ACT ou remanescentes a elas reportados;

Rr remanescente da remuneração normal mensal que o trabalhador esteja a receber.

4- A remuneração base (Rb) dos trabalhadores que passem à situação de invalidez a partir de 1/1/2000 é acrescida de uma parcela de 42,14 euros e ainda, nos casos em que o trabalhador a ele tenha direito, do valor a que se refere o número 6 da cláusula 74.ª do ACT.

5- A percentagem (p), referida no número 2 deste artigo e a antiguidade (a), contada de acordo com as regras constantes do artigo seguinte, estão relacionadas do seguinte modo:

p = 50 %	para a até 10 anos
p = [50 + (a-10) x 1,5] %	para a de 10 a 30 anos
p = 80 %	para a de 30 ou mais anos

6- Para efeitos do cálculo do complemento da pensão por invalidez, não se considera integrado em Pi o suplemento da pensão por cônjuges a cargo do pensionista nem o suplemento da pensão de grande invalidez (subsídio por assistência de 3.ª pessoa).

#### Artigo 8.º

##### Regras para a contagem da antiguidade

A contagem da antiguidade (a) referida no número 5 do artigo anterior faz-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil e obedece às seguintes regras:

a) É unicamente considerado o tempo de trabalho prestado à empresa ou a outras entidades ou serviços que nelas se fusionaram ou foram integrados ou transferidos, desde que tal fusão, integração ou transferência tenha ocorrido até 31 de Março de 2008, salvo se diferentemente houver sido acordado;

b) Os períodos de trabalho a tempo parcial, quando os houver, serão reduzidos a períodos de trabalho a tempo inteiro, salvo se diferentemente houver sido acordado;

c) O primeiro ano de antiguidade conta-se no dia 1 de Janeiro do ano seguinte àquele em que o trabalhador inicia a sua atividade.

#### Artigo 9.º

##### Limite do complemento atribuído pela empresa

O valor da prestação do complemento atribuído na data da passagem à situação de invalidez, calculado nos termos do artigo 7.º, não pode exceder 80 % da remuneração ilíquida efetivamente percebida pelo trabalhador no mês anterior ao da passagem a essa situação sem prejuízo do disposto no artigo 15.º

#### Artigo 10.º

##### Princípio geral de atualização do complemento da pensão por invalidez

1- O complemento da pensão por invalidez é recalculado, para efeito de atualização, sempre que haja alterações da remuneração normal de carácter geral no âmbito da empresa.

2- Para efeitos do número anterior, nos casos em que tenham sido atribuídas, as parcelas referidas no número 4 do artigo 7.º são atualizadas anualmente na mesma percentagem da tabela salarial.

#### Artigo 11.º

##### Regras para o cálculo da atualização do complemento da pensão por invalidez

1- Para efeito da atualização do valor de cada prestação do complemento da pensão por invalidez atribuído pela empresa, considera-se que o valor total garantido se decompõe em três parcelas, X, Y, e Z, que têm, em cada momento em que se verifique alteração da remuneração normal referida no artigo 10.º, os valores  $X_1$ ,  $Y_1$ , e  $Z_1$ , em que:

$$\begin{aligned} X_1 &= n \times R_b \times p \\ Y_1 &= n \times R_{a1} \times p \\ Z_1 &= n \times (R_{t1} + R_{r1}) \times p \end{aligned}$$

2- Havendo alterações na remuneração base, a parcela correspondente passará a ter um novo valor ( $X_2$ ) de tal maneira que:

$$X_2 = n \times R_{b2} \times p$$

em que:

$$R_{b2} = R_{b1} + D R_b$$

sendo  $D R_b$  o acréscimo da remuneração base igual ou mais próxima do valor  $R_{b1}$ .

3- Havendo alteração da remuneração por antiguidade, a parcela representada por  $Y_1$  varia segundo as regras definidas no número anterior e passa a ter o valor  $Y_2$ .

4- A parcela  $Z_1$ , quando exista, será reduzida sempre que haja aumento nas parcelas  $X_1$  e  $Y_1$ , não podendo porém a sua redução exceder, de cada vez, metade do valor do aumento das referidas parcelas.

5- Para os demais efeitos a pensão por invalidez é indivisa, resultando o seu montante global dos valores atualizados de X, Y e Z, conforme as regras dos números anteriores.

#### Artigo 12.º

##### **Princípio geral de recálculo nos casos em que não tenha sido atribuído complemento**

Sempre que haja alteração da remuneração normal de carácter geral no âmbito da empresa, serão analisados os casos em que não foi atribuído inicialmente complemento por  $N \times P_i$  ser maior que  $n \times R \times p$ , na fórmula do número 2 do artigo 7.º para o efeito da atribuição do complemento, quando seja caso disso, de acordo com as regras constantes do artigo seguinte.

#### Artigo 13.º

##### **Regras para o recálculo nos casos em que não tenha sido atribuído complemento**

1- Para análise dos casos em que não foi atribuído complemento no momento da passagem à situação de invalidez, considera-se o valor da expressão  $n \times R \times p$  no mês anterior à passagem a essa situação e calcula-se o acréscimo que terá nos diversos momentos em que haja alteração da remuneração normal, seguindo as mesmas regras do artigo 11.º e considerando a mesma decomposição.

2- Logo que haja uma alteração que torne a expressão  $n \times R \times p$  maior que  $N \times P_i$  começa a ser atribuído o respetivo complemento  $C_i$  conforme o previsto no artigo 7.º e seguintes.

3- Ainda que no primeiro recálculo e em alguns dos seguintes se verifique que não há motivo para atribuir complemento, os resultados obtidos devem ser mantidos até ser atribuído um complemento, uma vez que cada recálculo deve basear-se no anterior.

#### Artigo 14.º

##### **Correção do complemento em consequência do aumento da pensão por invalidez concedido pela Segurança Social**

1- Sempre que tenha lugar um aumento na pensão concedida pela Segurança Social, o novo valor de cada prestação do complemento atribuído pela empresa será calculado conforme previsto nos artigos 7.º e seguintes.

2- Não tem porém aplicação o disposto no número anterior, sempre que e enquanto o total  $N \times (C_i + P_i)$  recebido pelo pensionista tiver valores inferiores a 80 % de  $n \times R$ , conforme o definido no artigo 7.º

3- Quando perfizerem a idade de acesso à reforma por velhice legalmente estabelecida, os pensionistas de invalidez passam automaticamente à situação de velhice, servindo de base a futuras atualizações da pensão o valor que lhes estava a ser pago no momento da passagem à reforma por velhice.

#### Artigo 15.º

##### **Pensão mínima**

1- A empresa atribui aos pensionistas por invalidez um complemento anual tal que, adicionado à pensão concedida pela Segurança Social ou, se superior, à pensão anual teórica que resultaria da aplicação das regras de cálculo previstas no Decreto-Lei n.º 329/93, de 25 de Setembro, perfaça, no mínimo, uma pensão anual igual a  $n \times R \times 0,65$ , em que  $R$

tem o valor de 594,00 euros.

2- O valor de  $R$  é atualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial.

3- Ao pagamento do complemento anual previsto no número anterior é aplicável o disposto no número 3 do artigo 6.º

## SECÇÃO II

### **Complemento de pensão de reforma por velhice**

#### Artigo 16.º

##### **Idade da reforma por velhice e atribuição de complemento**

1- O trabalhador adquire o direito à pensão de reforma por velhice logo que atinja a idade normal de acesso para o efeito prevista pela Segurança Social.

2- O disposto na presente secção não é aplicável aos casos de reforma por velhice no âmbito de regimes de flexibilização da idade normal de acesso instituídos pela Segurança Social.

3- A atribuição de complemento nos casos previstos no número anterior dependerá sempre de acordo prévio, reduzido a escrito, no qual serão estabelecidas as respetivas condições de atribuição.

#### Artigo 17.º

##### **Limite de permanência ao serviço**

1- A permanência do trabalhador ao serviço da empresa cessa no último dia do mês em que o trabalhador requerer à Segurança Social a pensão de reforma por velhice, mas a data limite de permanência ao serviço é a que corresponde ao último dia do mês em que o trabalhador complete um ano após ter reunido condições de acesso ou ter atingido a idade normal de acesso à reforma por velhice.

2- A permanência ao serviço é porém permitida, para além da data referida no número anterior:

a) Se o trabalhador, ao atingir essa idade, não tiver ainda trinta anos de antiguidade; mas, neste caso, essa permanência nunca pode ultrapassar o fim do primeiro trimestre do ano em que o trabalhador atinja trinta anos de antiguidade ou o último dia do mês em que perfaça setenta anos de idade, se este facto ocorrer antes daquela data;

b) Até à data estabelecida no acordo a que se refere o número 3 do artigo 16.º a qual nunca pode ultrapassar o último dia do mês em que perfaça setenta anos de idade.

#### Artigo 18.º

##### **Comunicação da passagem à situação de reforma**

1- O trabalhador que tenha adquirido direito à pensão de reforma nos termos do número 1 do artigo 16.º e dele pretenda usar antes de atingir a idade referida no número 1 do artigo 17.º, deverá do facto dar conhecimento à empresa na data da apresentação do respetivo requerimento à Segurança Social.

2- Idêntico dever impende sobre o trabalhador que permaneça ao serviço nas hipóteses referidas no número 2 do arti-

go anterior e requeira a reforma por velhice antes de atingir os limites aí estabelecidos.

#### Artigo 19.º

##### **Início da atribuição, suspensão, duração e pagamento do complemento**

1- O complemento da pensão de reforma por velhice é atribuído com carácter vitalício a partir do dia um do mês seguinte àquele em que o trabalhador, por esse motivo, cesse a sua atividade na empresa e suspende-se sempre que seja suspensa a pensão concedida pela Segurança Social.

2- Ao pagamento do complemento de pensão de reforma por velhice é aplicável o disposto no número 3 do artigo 6.º

#### Artigo 20.º

##### **Cálculo do complemento da pensão de reforma por velhice e sua atualização**

O cálculo do complemento da pensão de reforma por velhice atribuído por cada empresa e a sua atualização obedecem às regras estabelecidas nos artigos 7.º a artigo 13.º e no número 1 do artigo 14.º, em que:

$C_i$  é substituído por  $C_v$  que representa o valor da prestação do complemento da pensão de reforma por velhice atribuído por cada empresa;

$P_i$  é substituído por  $P_v$  que representa o valor da prestação de pensão por velhice concedida pela Segurança Social, ou se superior, o valor teórico da prestação que resultaria da aplicação das regras de cálculo previstas no Decreto-Lei n.º 329/93, de 25 de Setembro.

#### Artigo 21.º

##### **Pensão mínima**

A pensão mínima de reforma por velhice determina-se de acordo com o estabelecido no artigo 15.º

### SECÇÃO III

#### **Complemento de pensão de sobrevivência**

#### Artigo 22.º

##### **Titulares do direito à pensão de sobrevivência**

Têm direito ao complemento da pensão de sobrevivência atribuído pela empresa os sobreviventes dos trabalhadores do quadro do pessoal permanente ou dos pensionistas falecidos a quem a Segurança Social reconheça direito e atribua aquela pensão.

#### Artigo 23.º

##### **Início da atribuição, suspensão, duração e pagamento do complemento**

1- O complemento da pensão de sobrevivência é atribuído a partir do dia um do mês seguinte ao do falecimento do trabalhador ou do pensionista.

2- O complemento da pensão de sobrevivência será suspenso nos mesmos casos e pelo mesmo tempo em que o seja, pela Segurança Social, a respetiva pensão.

3- O complemento da pensão de sobrevivência extingue-

se nos mesmos casos em que a Segurança Social considere extinta a respetiva pensão, mas no caso de extinção por casamento do pensionista a empresa não atribui qualquer complemento do subsídio especial concedido pela Segurança Social.

4- Ao pagamento do complemento da pensão de sobrevivência é aplicável o disposto no número 3 do artigo 6.º

#### Artigo 24.º

##### **Cálculo do complemento atribuído pela empresa**

1- O valor de cada prestação do complemento da pensão de sobrevivência atribuído pela empresa é calculado pela seguinte fórmula:

$$C_s = p \times (C+P) - P_s$$

sempre que  $p \times (C+P)$  for maior que  $P_s$  e em que:

$C_s$  representa o valor de cada prestação do complemento da pensão de sobrevivência atribuído pela empresa ao conjunto dos sobreviventes titulares do direito à pensão de sobrevivência;

$p$  representa uma percentagem definida no número 2 deste artigo;

$C$  representa o valor de cada prestação do complemento que o pensionista recebia à data da morte ou o valor de cada prestação do complemento que o trabalhador teria direito a receber se, à data da sua morte, passasse à situação de pensionista;

$P$  representa o valor de cada prestação da pensão concedida pela Segurança Social ao pensionista à data da sua morte ou o valor de cada prestação da pensão que o trabalhador teria direito a receber se, à data da sua morte, passasse à situação de pensionista;

$P_s$  representa o valor de cada prestação da pensão de sobrevivência atribuída pela Segurança Social ao conjunto dos sobreviventes titulares do direito a essa pensão.

2- A percentagem ( $p$ ) referida no número anterior tem os seguintes valores:

60 % para o cônjuge ou ex-cônjuge sobrevivente;

20 %, 30 % ou 40 % para os filhos incluindo os nascituros e os adotados plenamente consoante forem um, dois ou mais de dois, se houver cônjuge ou ex-cônjuge com direito a pensão;

60 %, 70 % ou 80 % para os filhos incluindo os nascituros e os adotados plenamente consoante forem um, dois ou mais de dois, se não houver cônjuge ou ex-cônjuge com direito a pensão;

60 %, 70 % ou 80 % para outros parentes ou equiparados, consoante forem uma, duas ou mais pessoas que à data da morte do trabalhador ou pensionista confirmam direito ao subsídio familiar a crianças e jovens e não houver cônjuge, ex-cônjuge ou filhos com esse direito.

3- Na aplicação dos valores da percentagem referidos no número anterior serão tomados em consideração os factos supervenientes que alterem a composição do conjunto dos titulares do direito.

4- O complemento da pensão de sobrevivência por parte da empresa fica limitado às responsabilidades, que decorreriam

da aplicação do Decreto-Lei n.º 329/93, de 25 de Fevereiro, deixando de se aplicar quando a Segurança Social iguale os complementos a cargo da empresa ou extinga a atribuição da pensão de sobrevivência.

#### Artigo 25.º

##### Atualização dos complementos da pensão de sobrevivência

1- Sempre que haja alteração da remuneração normal de carácter geral no âmbito da empresa, os valores de cada prestação do complemento da pensão de sobrevivência serão atualizados como consequência da atualização do valor de  $C$ , na fórmula do número 1 do artigo 24.º

2- É aplicável, com as necessárias adaptações, ao complemento da pensão de sobrevivência o estabelecido nos artigos 12.º a artigo 14.º

#### Artigo 26.º

##### Pensão mínima

A empresa atribui ao conjunto de sobreviventes titulares do direito ao complemento da pensão de sobrevivência a que se refere o artigo 22.º, um complemento tal que, adicionado à pensão concedida pela Segurança Social ou, se superior, à pensão anual teórica que resultaria da aplicação das regras de cálculo previstas no Decreto-Lei n.º 329/93, de 25 de Setembro, perfaça, no mínimo, uma pensão igual a 70 % da pensão mínima calculada nos termos do artigo 15.º

#### Artigo 27.º

##### Complemento da pensão de sobrevivência por morte resultante de acidente ou doença profissional

O valor de cada prestação do complemento da pensão de sobrevivência por morte resultante de acidente de trabalho ou doença profissional será calculado pela seguinte fórmula:

$$N \times C_s = n \times R \times p - N \times P_s$$

em que:

$C_s$ ,  $p$  e  $P_s$  têm os valores do número 1 do artigo 24.º;

$R$  representa 80 % do valor da retribuição definida nos números 3 e 4 do artigo 7.º;

$N$  e  $n$  têm os valores do número 2 do artigo 7.º

#### Artigo 28.º

##### Pensão supletiva de sobrevivência

Sempre que o falecimento do trabalhador ocorra antes de se encontrar cumprido o prazo de garantia estabelecido no regime oficial de Segurança Social, a empresa toma a seu cargo a atribuição, a título supletivo, de uma pensão de sobrevivência aos titulares do direito referidos no artigo 22.º

#### Artigo 29.º

##### Montante da pensão supletiva de sobrevivência

A pensão supletiva de sobrevivência referida no artigo anterior será igual à soma da pensão de sobrevivência com o complemento a que teriam direito os sobreviventes se se tivesse completado, nessa data, o prazo de garantia.

#### Artigo 30.º

##### Processo para atribuição da pensão supletiva

1- A atribuição da pensão supletiva de sobrevivência prevista no artigo anterior depende de requerimento do sobrevivente ou sobreviventes interessados, dirigido à empresa e instruído com certidão de óbito do trabalhador falecido e com os documentos que provem a qualidade de titular ou titulares exclusivos do direito à pensão.

2- O requerimento a que se refere o número anterior será apresentado no prazo de um ano, sob pena de caducidade do direito.

#### Artigo 31.º

##### Início da atribuição, suspensão, duração e pagamento da pensão supletiva de sobrevivência

1- A pensão supletiva de sobrevivência é atribuída a partir do dia um do mês seguinte ao do falecimento do trabalhador.

2- À suspensão e extinção da pensão supletiva aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto nos números 2 e 3 do artigo 23.º

3- É aplicável ao pagamento da pensão supletiva o regime estabelecido no número 3 do artigo 6.º

#### Artigo 32.º

##### Cálculo da pensão supletiva de sobrevivência

1- O valor de cada prestação da pensão supletiva de sobrevivência é calculado pela seguinte fórmula:

$$S = p \times (C+P)$$

em que:

$S$  representa o valor de cada prestação da pensão supletiva;

$p$  representa a percentagem referida no artigo 24.º;

$C$  representa o valor de cada prestação do complemento da pensão por invalidez que seria atribuído pela empresa se a Segurança Social concedesse pensão de sobrevivência;

$P$  representa o valor de cada prestação da pensão por invalidez que seria concedida pela Segurança Social se se verificassem os pressupostos de que estas fazem depender a sua concessão.

2- A pensão supletiva de sobrevivência por parte da empresa fica limitada às responsabilidades, que decorreriam da aplicação do Decreto-Lei n.º 329/93, de 25 de Fevereiro.

#### Artigo 33.º

##### Atualização da pensão supletiva de sobrevivência

É aplicável à atualização da pensão supletiva de sobrevivência o disposto no artigo 25.º, tendo em consideração que  $C$  e  $P$  têm os valores indicados no artigo anterior.

#### Artigo 34.º

##### Pensão supletiva mínima

A pensão supletiva mínima é igual a 70 % da pensão mínima calculada nos termos do artigo 15.º

## SECÇÃO IV

### Complemento do subsídio por morte

#### Artigo 35.º

##### Titulares do direito ao complemento do subsídio por morte

1- Têm direito ao complemento do subsídio por morte, atribuído pela empresa, os sobreviventes dos trabalhadores do quadro do pessoal permanente, dos reformados antecipadamente ou dos pensionistas por invalidez ou por velhice falecidos, a quem a Segurança Social concede tal subsídio.

2- Sempre que haja mais que um sobrevivente com direito ao complemento referido no número anterior será este repartido nos termos estabelecidos no regime oficial de Segurança Social.

3- O pagamento do complemento a que se refere este artigo é feito de uma só vez.

#### Artigo 36.º

##### Cálculo do complemento

O complemento do subsídio por morte atribuído pela empresa é calculado pela fórmula seguinte:

$$C_m = 14 \times R - M$$

em que:

$C_m$  representa o valor do complemento do subsídio atribuído pela empresa;

$R$  representa:

– No caso de morte de trabalhador do quadro do pessoal permanente: a retribuição do mês anterior ao da morte do trabalhador, integrada pelo valor ilíquido das parcelas constantes no número 2 do artigo 7.º;

– No caso de morte de trabalhador na situação de reforma antecipada: a retribuição do mês anterior ao da morte;

– No caso de morte de pensionista: a retribuição teórica que, no mês em que se verificou a morte, servia de base ao cálculo da respetiva pensão.

$M$  representa o subsídio por morte concedido pela Segurança Social, nos termos da Decreto-Lei n.º 322/90, de 18 de Outubro.

## CAPÍTULO III

### Benefícios imediatos

## SECÇÃO I

### Complemento do subsídio de doença

#### Artigo 37.º

##### Complemento atribuído pela empresa

1- A empresa atribui aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente, durante o período de baixa por doença, um complemento ao subsídio concedido pela Segurança Social.

2- A situação de doença deve ser participada à empresa,

salvo impedimento ou justificação plausível, no primeiro dia útil após a sua verificação e, sempre que possível, durante o primeiro período de trabalho.

3- O complemento do subsídio de doença é garantido pela empresa nas condições, limites e montantes praticados ao abrigo do Decreto-Lei n.º 132/88, de 20 de Abril, deixando de se aplicar quando a Segurança Social iguale o complemento ou extinga o benefício.

#### Artigo 38.º

##### Cálculo do complemento atribuído pela empresa

O complemento do subsídio na doença atribuído pela empresa é calculado pela seguinte fórmula:

$$C_d = R_1 - S_d$$

em que:

$C_d$  representa o complemento atribuído pela empresa;

$R_1$  representa a remuneração líquida de impostos e descontos oficiais processados pela empresa e as prestações com carácter remuneratório que sejam de manter durante o período de doença por força deste ACT, mesmo que sobre elas não incidam tais descontos;

$S_d$  representa o subsídio na doença concedido pela Segurança Social nos termos do Decreto-Lei n.º 132/88, de 20 de Abril.

#### Artigo 39.º

##### Início da atribuição, pagamento e duração do complemento

1- O complemento do subsídio na doença é atribuído quando o for o subsídio concedido pela Segurança Social.

2- O complemento a que se refere o número anterior cessa nos mesmos casos em que a Segurança Social faça cessar o benefício correspondente e ainda sempre que o trabalhador, sem prejuízo do disposto nos números seguintes, se oponha à realização de inspeção médica promovida pela empresa ou a ela não compareça, sem justificar a falta, bem como quando a inspeção médica não confirme a doença.

3- No caso da inspeção médica referida no número anterior não confirmar a doença, pode o trabalhador exigir um novo exame, por uma junta médica de que faça parte um médico de sua escolha.

4- A junta médica referida no número anterior terá que ser requerida no prazo máximo de três dias úteis a partir do conhecimento do resultado da inspeção médica e deverá realizar-se no prazo máximo de oito dias úteis, contados da receção do requerimento do trabalhador.

5- O trabalhador requerente indicará, no prazo máximo de cinco dias úteis a contar da data do requerimento, o médico de sua escolha, ficando os honorários deste de conta da empresa, se a junta confirmar a doença e de conta do trabalhador, no caso contrário.

#### Artigo 40.º

##### Subsídio supletivo de doença

Sempre que a doença do trabalhador ocorra antes de se encontrar cumprido o prazo de garantia estabelecido no re-

gime legal de proteção social na eventualidade de doença, e ainda nos primeiros dias da baixa, a empresa toma a seu cargo a atribuição, a título supletivo, de um subsídio na doença.

#### Artigo 41.º

##### Montante do subsídio supletivo

O subsídio supletivo na doença a que se refere o artigo anterior tem o valor de  $R_1$  da fórmula do artigo 38.º

#### Artigo 42.º

##### Pagamento e cessação do subsídio supletivo

O pagamento do subsídio supletivo na doença é feito com a retribuição mensal e a sua atribuição cessa nos casos previstos no número 2 do artigo 39.º

### SECÇÃO II

#### Complemento do subsídio parental inicial

#### Artigo 43.º

##### Complemento atribuído pela empresa

A empresa atribui aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente um complemento do subsídio parental inicial concedido pela Segurança Social.

#### Artigo 44.º

##### Cálculo do complemento atribuído pela empresa

O complemento atribuído pela empresa é calculado pela fórmula do artigo 38.º em que  $C_d$  é substituído por  $C_{pi}$  e  $S_d$  é substituído por  $S_{pi}$  sendo:

$C_{pi}$  - o complemento do subsídio parental inicial atribuído pela empresa;

$S_{pi}$  - o subsídio parental inicial concedido pela Segurança Social.

#### Artigo 45.º

##### Início e duração do complemento

1- O complemento do subsídio parental inicial é atribuído quando e enquanto a Segurança Social conceder e mantiver o correspondente subsídio.

2- O pagamento do complemento é feito com o da retribuição mensal.

#### Artigo 46.º

##### Subsídio supletivo parental inicial

Sempre que o parto ocorra antes de cumprido o prazo de garantia estabelecido no regime legal de proteção social relativa à parentalidade, a empresa toma a seu cargo a atribuição, a título supletivo, de um subsídio parental inicial.

#### Artigo 47.º

##### Montante do subsídio supletivo parental inicial

O subsídio supletivo parental inicial tem o valor de  $R_1$  da fórmula do artigo 38.º

#### Artigo 48.º

##### Início e duração do subsídio parental supletivo

O subsídio supletivo parental inicial é atribuído a partir do primeiro dia em que a mãe trabalhadora ou o pai trabalhador inicia o período de licença parental inicial e cessa no seu termo, tendo a duração máxima de 120 dias.

### SECÇÃO III

#### Complemento do subsídio por descendentes deficientes

#### Artigo 49.º

##### Complemento atribuído pela empresa

A empresa atribui aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente, reformados antecipadamente e pensionistas, um complemento do abono de família a crianças e jovens bonificado por deficiência, assim como do subsídio mensal vitalício, da pensão social e da pensão de invalidez do regime não contributivo, nos casos em que a sua atribuição decorre da situação de deficiência, nas condições em que a Segurança Social concede tais benefícios.

#### Artigo 50.º

##### Cálculo do complemento

1- O complemento referido no artigo anterior é calculado pela seguinte fórmula:

$$C_{dd} = p \times R_m - S_{dd}$$

em que:

$C_{dd}$  representa o complemento do subsídio por descendentes deficientes atribuído pela empresa;

$p$  é igual a:

0,16 - para descendentes deficientes até aos 14 anos de idade;

0,24 - para descendentes deficientes dos 14 anos aos 18 anos de idade;

0,32 - para descendentes deficientes dos 18 anos aos 24 anos de idade;

0,42 - para descendentes deficientes com mais de 24 anos de idade.

$R_m$  tem o valor de 594,00 euros e é atualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial;

$S_{dd}$  representa o abono complementar a crianças e jovens deficientes ou o subsídio mensal vitalício concedidos pela Segurança Social.

2- Quando da aplicação da fórmula do número anterior resultar redução do complemento atribuído, este mantém-se enquanto a fórmula não for revista.

#### Artigo 51.º

##### Início, suspensão e pagamento do complemento

1- O complemento dos subsídios por descendentes deficientes atribuído pela empresa tem o seu início e é suspenso nos mesmos casos e termos em que estas situações se verificam no regime geral da Segurança Social.

2- O pagamento deste complemento é feito com o da remuneração ou pensão.

#### SECÇÃO IV

##### Complemento do subsídio de funeral

###### Artigo 52.º

###### Complemento atribuído pela empresa

A empresa atribui um complemento do subsídio de funeral aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente, pensionistas ou familiares de uns e de outros, nos casos e condições em que a Segurança Social lhe conceda tal benefício.

###### Artigo 53.º

###### Cálculo do complemento

1- O complemento do subsídio de funeral atribuído pela empresa é calculado pela seguinte fórmula:

$$C_f = 0,5 R_m - S_f$$

em que:

$C_f$  representa o complemento do subsídio de funeral atribuído pela empresa;

$R_m$  representa o valor de 594,00 euros e é atualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial;

$S_f$  representa o subsídio de funeral concedido pela Segurança Social.

2- Sempre que as despesas do funeral sejam inferiores à soma do subsídio concedido pela Segurança Social com o complemento atribuído pela empresa, será este reduzido ou anulado de forma a que não sejam ultrapassadas as despesas comprovadamente efetuadas.

#### CAPÍTULO IV

##### Adiantamento dos benefícios concedidos Segurança Social e dos complementos atribuídos pela empresa

###### Artigo 54.º

###### Adiantamento feito pela empresa

1- A empresa adianta o pagamento da importância correspondente aos benefícios imediatos e aos seguintes benefícios diferidos concedidos pela Segurança Social e respetivos complementos: pensão por velhice, pensão de sobrevivência e subsídio por morte.

2- O adiantamento a que se refere o número anterior depende de requerimento do interessado instruído com a prova documental, quando seja caso disso, da ocorrência causal da concessão do benefício e da legitimidade dos interessados no seu recebimento e desde que os procedimentos da Segurança Social e da empresa permitam garantir o seu efetivo controlo.

###### Artigo 55.º

###### Reembolso dos benefícios adiantados

1- Os requerentes a quem a empresa, nos termos do artigo anterior, tenha adiantado o pagamento dos benefícios aí referidos, obrigam-se a reembolsar a empresa da quantia por esta adiantada, a esse título.

2- O reembolso a que se refere o número anterior terá lugar no mês seguinte ao do pagamento pela Segurança Social dos respetivos benefícios.

#### CAPÍTULO V

##### Deveres dos beneficiários

###### Artigo 56.º

###### Dever de informação

1- Os beneficiários dos complementos dos benefícios da Segurança Social previstos neste apenso devem apresentar toda a informação necessária ao cálculo dos referidos complementos, nomeadamente as remunerações de referência da sua carteira contributiva que permitam efetuar o cálculo da pensão de reforma nos termos das normas indicadas.

2- A não apresentação atempada da informação que a empresa venha a solicitar, implica a suspensão do pagamento dos complementos assegurados pela empresa por impossibilidade do seu cálculo.

###### Apenso II

###### Saúde

##### (Artigo 2.º, número 4 do Protocolo - Disposições transitórias)

#### CAPÍTULO I

##### Disposições gerais

###### Artigo 1.º

###### Princípio geral

A REN, Rede Elétrica Nacional, SA, adiante também designada por «Empresa», mantém um esquema de assistência médica e medicamentosa complementar dos cuidados de saúde prestados ou assegurados pelo Serviço Nacional de Saúde (SNS) ou pelos subsistemas de saúde e com o âmbito pessoal previsto no presente apenso.

###### Artigo 2.º

###### Definições

Para efeitos do presente apenso entende-se por:

- a) Beneficiário - beneficiário titular, beneficiário não titular e pensionista de sobrevivência;
- b) Beneficiário não titular - cônjuge ou equiparado, nos

termos da lei, de beneficiário titular; descendentes ou equiparados do beneficiário titular que satisfaçam as condições previstas na lei para a atribuição do abono de família ou do subsídio mensal vitalício; ascendentes ou equiparados de beneficiário titular, a seu cargo ou que recebam «Pensão Social» ou «Pensão do regime especial das atividades agrícolas» e relativamente aos quais o beneficiário titular tenha solicitado a extensão da utilização do esquema complementar previsto no presente apenso;

c) Beneficiário titular - os trabalhadores da REN, Rede Elétrica Nacional, SA, admitidos até 31 de Março de 2008, e que a esta data integravam o respetivo quadro de pessoal com contrato de trabalho sem termo, bem como os trabalhadores desta empresa e que à data da entrada em vigor deste ACT, estejam em situação de antecipação à pré-reforma, de pré-reforma, de pensionista, ou de pensionista de sobrevivência, e que anteriormente àquela data estavam abrangidos pela regulamentação coletiva de trabalho identificada na cláusula 109.<sup>a</sup> do ACT;

d) Pensionista - pessoa que quando passou à situação de reformado por velhice ou invalidez integrava o quadro do pessoal permanente da REN, Rede Elétrica Nacional, SA, ou pessoa que antes da entrada em vigor do presente ACT estava abrangido pelo instrumento de regulamentação de trabalho identificado na cláusula 109.<sup>a</sup> do ACT e que se encontrem na situação de pensionista da REN, Rede Elétrica Nacional, SA;

e) Pensionista de sobrevivência - cônjuge ou equiparado ou descendente de beneficiário titular com direito a pensão de sobrevivência atribuída pela Segurança Social por morte daquele;

f) Subsistema de saúde - estrutura, criada por lei ou convenção, para proteção na doença de certo grupo de beneficiários determinado em função da sua atividade profissional;

g) Tabela de atos médicos - tabela que define os valores máximos de comparticipação do esquema complementar;

h) Uso parcial - comparticipação parcial, nos termos previstos no número 8 do artigo 4.º do presente apenso, dos encargos referentes a beneficiários não titulares, beneficiários diretos de um subsistema de saúde;

i) Uso total - acesso ao conjunto de serviços médicos e a atribuição de comparticipação nos encargos nos termos do presente apenso;

j) Prestador, entidade contratada para a prestação de cuidados clínicos.

### Artigo 3.º

#### Âmbito de aplicação do esquema complementar

O esquema complementar assegurado pela empresa compreende o acesso a um conjunto de serviços médicos e a atribuição de comparticipação nos encargos dos beneficiários, cobrindo as seguintes áreas:

- Clínica geral;
- Especialidades;
- Exames auxiliares de diagnóstico;
- Enfermagem;
- Medicamentos e apósitos;

- Alimentação na primeira infância;
- Próteses e ortóteses;
- Terapêuticas especiais;
- Assistência hospitalar.

### Artigo 4.º

#### Âmbito pessoal e utilização do esquema complementar

1- Têm direito a utilizar o esquema complementar assegurado pela empresa, como beneficiários titulares:

a) Os trabalhadores do quadro do pessoal permanente da REN, Rede Elétrica Nacional, SA, abrangidos pela cláusula 108.<sup>a</sup> do ACT;

b) Os trabalhadores da REN, Rede Elétrica Nacional, SA, referidos na alínea anterior que se encontrem em situação de antecipação à pré-reforma e pré-reforma;

c) Os trabalhadores referidos na alínea a) que passem à situação de antecipação à pré-reforma e pré-reforma;

d) Os trabalhadores referidos nas alíneas a), b) e c) que passem à situação de pensionistas;

e) Os pensionistas que antes da entrada em vigor do presente ACT estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação de trabalho identificado na cláusula 109.<sup>a</sup> e que se encontravam na situação de pensionista da REN, Rede Elétrica Nacional, SA.

2- Têm igualmente direito a utilizar o presente esquema complementar os pensionistas de sobrevivência atuais e futuros de qualquer dos beneficiários titulares referidos no número 1.

3- Podem também usufruir do esquema complementar, na qualidade de beneficiários não titulares, por solicitação expressa do respetivo beneficiário titular, as pessoas nas seguintes situações:

a) Cônjuge ou equiparado, nos termos da lei em vigor, atuais ou futuros, dos beneficiários titulares referidos no número 1;

b) Descendentes ou equiparados, atuais ou futuros, dos beneficiários titulares referidos no número 1, que satisfaçam, as condições específicas previstas na lei para a atribuição do abono de família ou do subsídio mensal vitalício;

c) Ascendentes ou equiparados, dos beneficiários titulares referidos no número 1, a seu cargo ou que recebam «Pensão Social» ou «Pensão do regime especial das atividades agrícolas» e que à de entrada em vigor deste ACT, já beneficiassem do esquema complementar previsto no apenso I deste protocolo a que se refere a cláusula 108.<sup>a</sup>

4- A utilização do esquema complementar assegurado pela empresa é de:

a) Uso total para os beneficiários que sejam beneficiários do regime geral da Segurança Social;

b) Uso parcial para os pensionistas de sobrevivência e para os beneficiários não titulares que sejam beneficiários diretos de subsistemas de saúde, exceto na assistência médica de clínica geral relativamente à qual têm utilização total.

5- O beneficiário titular só pode solicitar e manter a utilização do esquema complementar em relação a uma só pessoa, nos casos previstos na alínea a) do número 3.

6- Nos casos de divórcio, de separação de facto ou judicial,

quando o beneficiário titular expressamente o solicite, deixam de estar abrangidos pelo presente esquema complementar de saúde os seus descendentes ou equiparados que fiquem a viver em economia familiar com o ex-cônjuge, cônjuge ou equiparado nos termos da lei.

7- Nos casos de divórcio, de separação de facto ou judicial do beneficiário titular, os descendentes e os ascendentes do ex-cônjuge ou cônjuge deixam de estar abrangidos pelo presente esquema complementar de saúde.

8- Aos beneficiários referidos na alínea *b*) no número 4 do presente artigo, beneficiários diretos de um subsistema de saúde, só serão participadas as diferenças quando positivas, entre as prestações previstas no presente esquema complementar e as participações correspondentes desse subsistema, desde que apresente documentação comprovativa da atribuição da participação em causa, não podendo em qualquer caso a participação da diferença ser superior à devida aos beneficiários que beneficiem do regime geral de Segurança Social.

9- A utilização complementar do presente esquema pelos beneficiários referidos na alínea *b*) do número 4 do presente artigo só poderá ser alterada se a sua qualidade de beneficiário de um subsistema de saúde não tiver sido modificada por sua iniciativa.

## CAPÍTULO II

### Assistência médica

#### Artigo 5.º

##### Consultas de clínica geral

1- As consultas médicas de clínica geral são efetuadas nos postos do SNS, nos postos médicos específicos para os beneficiários abrangidos pelo presente esquema complementar ou nos consultórios médicos contratados.

2- Os postos médicos específicos para os beneficiários abrangidos pelo presente esquema complementar são preferenciais nas zonas de influência dos locais onde existam.

3- Pode ser participada a prestação de serviços médicos de clínica geral privada em situações de manifesta impossibilidade, devidamente comprovada, de recorrer aos serviços referidos no número anterior.

#### Artigo 6.º

##### Consultas médicas de especialidades

1- As consultas médicas de especialidades só podem ser efetuadas por indicação do médico assistente.

2- As consultas médicas de especialidades são efetuadas pelos médicos especialistas do SNS ou contratados.

3- Os beneficiários podem recorrer a médicos especialistas por si livremente escolhidos de entre os contratados em regime de prestação de serviços, nas especialidades de pediatria, psiquiatria, ginecologia, obstetrícia, e estomatologia.

4- Só é permitido o recurso a médicos de especialidade de clínica privada, em situação de urgência, sempre que não existam médicos nos termos do número 2, ou na impossibi-

lidade comprovada de recurso aos mesmos em tempo útil, sendo participada a prestação até ao limite fixado na tabela de atos médicos.

5- O recurso a médicos especialistas de clínica privada é sempre permitido na especialidade de psiquiatria, sendo participada a correspondente prestação até ao limite fixado na tabela de atos médicos.

#### Artigo 7.º

##### Exames auxiliares de diagnóstico

1- Os exames auxiliares de diagnóstico são requisitados pelo médico assistente.

2- Os exames auxiliares de diagnóstico são realizados:

*a)* Pelo SNS ou entidades por este convencionadas;

*b)* Por entidades contratadas quando não seja possível o recurso, em tempo útil, ao SNS ou a entidade por este convencionadas, sob prévia autorização da direção médica do prestador.

#### Artigo 8.º

##### Assistência de enfermagem

1- A assistência de enfermagem é prestada pelo pessoal de enfermagem do SNS ou dos postos médicos específicos para os beneficiários abrangidos pelo presente esquema complementar.

2- Por indicação médica e autorização da direção médica do prestador, é participada o recurso a enfermagem ao domicílio, nas condições especificadas na tabela de atos médicos.

## CAPÍTULO III

### Assistência medicamentosa

#### Artigo 9.º

##### Participação nos medicamentos e apósitos

1- Só há participação nos medicamentos ou apósitos que tenham sido prescritos e desde que sejam participados pelo SNS.

2- Serão aceites prescrições efetuadas por médicos de clínica privada, nos casos previstos neste apenso.

## CAPÍTULO IV

### Alimentação na primeira infância

#### Artigo 10.º

##### Participação da alimentação na primeira infância

1- É participada a alimentação na primeira infância durante os primeiros doze meses de vida, mediante a atribuição de uma verba mensal no valor de 12,77 euros, atualizada anualmente de acordo com o Índice Alimentação e Bebidas publicado pelo Instituto Nacional de Estatística.

2- Em casos especiais, confirmados pela direção médica do prestador, a verba mensal referida neste artigo pode ser

atribuída por período mais alargado.

## CAPÍTULO V

### Próteses e ortóteses

#### Artigo 11.º

##### Comparticipação no custo de próteses e ortóteses

1- É participado o custo de próteses e ortóteses dentárias, visuais, auditivas e ortopédicas prescritas pelos médicos cuja consulta se prevê neste apenso.

2- Em casos especiais, haverá participação nos encargos dos beneficiários em outras próteses, ortóteses e em utensílios auxiliares, quando prescritas por médicos do SNS ou por médicos expressamente disponibilizados para o efeito, desde que sejam participados pelo SNS.

## CAPÍTULO VI

### Terapêuticas especiais

#### Artigo 12.º

##### Terapêuticas especiais

1- É participada a aplicação de terapêuticas especiais de fisioterapia, radioterapia, cobaltoterapia e outros tratamentos à base de radiações, bem como, em casos excecionais devidamente justificados, massagens e ginástica médica que tenham sido prescritas por médicos do SNS ou por médicos contratados.

2- A aplicação das terapêuticas especiais referidas no número anterior é feita no SNS ou em serviços convencionados pelo SNS ou, quando tal não for possível, em serviços médicos disponibilizados, neste último caso, sob autorização prévia da direção médica do prestador.

## CAPÍTULO VII

### Assistência hospitalar

#### Artigo 13.º

##### Assistência hospitalar

1- Os processos de internamento, intervenções cirúrgicas e outras formas de assistência hospitalar, são desencadeados nos serviços médicos do prestador ou nos centros de saúde do SNS, sendo efetuadas via SNS ou seus convencionados.

2- Quando não for possível o recurso ao SNS ou seus convencionados, em termos de intervenções programadas, estas serão efetuadas por entidades contratadas ou por recurso do beneficiário a outras entidades privadas, desde que previamente autorizadas pela direção médica do prestador.

3- Nos casos referidos no número 2, quando previamente autorizados, são participados os custos de internamento hospitalar, e as despesas de anestésias, medicamentos, sala de operações, meios auxiliares de diagnóstico, apósitos e

materiais de osteosíntese, bem como os honorários relativos a intervenções cirúrgicas.

4- O presente esquema de saúde não contempla situações de urgência.

## CAPÍTULO VIII

### Assistência médica no estrangeiro

#### Artigo 14.º

##### Assistência médica no estrangeiro

1- O esquema complementar não contempla a assistência em viagem no estrangeiro.

2- São participadas as despesas relativas a assistência médica no estrangeiro, incluindo deslocações, desde que a prescrição seja previamente aprovada e participada pelo SNS.

3- A assistência médica no estrangeiro, em situações não participadas pelo SNS, poderá também ser participada, sob prévia autorização, até ao limite do valor de intervenção previsto no presente esquema complementar, em Portugal, não abrangendo as despesas de deslocação.

## CAPÍTULO IX

### Deslocações e acompanhantes

#### Artigo 15.º

##### Deslocações para consulta de especialidade, exames ou terapêuticas especiais

1- As despesas de transporte comprovadamente efetuadas quer como beneficiário quer como acompanhante para efeitos de consultas de especialidades, e para além de 30 km, contados a partir dos limites da localidade onde se situa a área da sua residência, por não existir a possibilidade de acesso, devidamente comprovada, aos requeridos cuidados, são participadas em 85 % do valor das despesas em transporte coletivo público, rodoviário ou ferroviário, até ao local mais próximo de prestação do SNS, seus convencionados ou de médicos contratados.

2- As despesas de transportes relativas ao acompanhante só serão suportadas nos termos do número anterior quando razões de idade ou do estado de saúde do beneficiário justifiquem a deslocação daquele, não carecendo de justificação as despesas comprovadamente efetuadas pelo acompanhante de menor de 16 anos.

3- O reembolso das despesas que não forem documentadas fica sujeito a tributação fiscal e parafiscal, nos termos da lei.

#### Artigo 16.º

##### Estadia

1- Sempre que razões de idade, estado clínico dos beneficiários, tipo de intervenção ou exame justifiquem a necessidade de um acompanhante, a empresa participa nas respetivas despesas de estadia, mediante autorização prévia da

direção médica do prestador, não carecendo de autorização as relativas a acompanhante de menor de 16 anos.

2- As despesas de estadia para consulta de especialidade ou tratamentos quer como beneficiário quer como acompanhante são comparticipadas, de acordo com as tabelas de ajudas de custo ou despesas de deslocação, nos casos em que no mesmo dia não seja possível o regresso em transporte coletivo público, rodoviário ou ferroviário, nos seguintes termos:

a) Até ao valor do escalão que lhes couber, para o caso de trabalhadores do quadro do pessoal permanente;

b) Até ao valor do mais baixo escalão, nos restantes casos.

3- Para o caso de internamento autorizado no estrangeiro, a comparticipação da empresa segue os princípios definidos, como as necessárias adaptações.

4- Constitui encargo dos beneficiários o pagamento das despesas resultantes do referido nos número 1, número 2 e número 3, sujeitas a comparticipação posterior por pedido de reembolso nas condições autorizadas, e dependentes de que obtenham dos serviços médicos oficiais a comparticipação naquelas despesas.

#### Artigo 17.º

##### Situações especiais

1- Nos casos em que a aplicação das terapêuticas especiais implique grande deslocação do doente, será este internado em centro especializado ou, se tal não for possível, alojado num local da sua escolha, suportando a empresa, no primeiro caso, as despesas de internamento nas condições normais e, no segundo caso, o respetivo encargo de alojamento até ao valor máximo da diária completa da tabela de ajudas de custo ou despesas de deslocação em vigor, considerando as respetivas percentagens quando aplicáveis.

2- Nos casos em que o beneficiário tenha de se deslocar em tratamentos, nomeadamente de quimioterapia, hemodiálise ou medicina física e de reabilitação, conseqüente de intervenção cirúrgica ou em casos especiais em que tal seja imprescindível para este tipo de atos a comparticipação será de 100 % das despesas do transporte adequado e necessário, desde que não seja possível o recurso ao SNS.

3- Poderão ser comparticipadas, mediante autorização prévia, da direção médica do prestador, as despesas de deslocação e/ou estadia de um acompanhante, sempre que razões de idade ou do estado clínico dos beneficiários justifiquem a necessidade de tal acompanhamento.

#### CAPÍTULO X

##### Exclusões e limites de comparticipação

#### Artigo 18.º

##### Exclusões - Princípio geral

1- Em regra, o esquema complementar proporcionado pela empresa não comparticipa nas despesas resultantes de atos

clínicos, medicamentosos ou de apoio não comparticipados pelo SNS.

2- Excluem-se expressamente da comparticipação do esquema complementar:

a) Os acidentes de trabalho;

b) As doenças ou ferimentos que resultem de atos ilícitos, atos dolosos ou gravemente culposos, por intervenção voluntária do beneficiário em duelos ou rixas ou atos de alteração da ordem pública;

c) A interrupção de gravidez fora das circunstâncias que a tornam não punível;

d) As correções estéticas, exceto se visarem a reconstituição funcional;

e) Tratamento cirúrgico da roncopia;

f) Assistência e tratamento hospitalar por razões de carácter social;

g) Doenças e ferimentos contraídos na prática de desportos fora das atividades desportivas proporcionadas direta ou indiretamente pela empresa;

h) Acidentes e doenças profissionais no exercício de atividades remuneradas ao serviço de outra entidade;

i) Despesas com atos médicos ou outros que não sejam clinicamente necessários;

j) Acidentes e doenças cobertas por seguros obrigatórios.

3- Salvo o previsto no artigo 10.º, não há comparticipação no custo de produtos alimentares e dietéticos, dentífricos, cosméticos, tónicos capilares e produtos afins, assim como não são comparticipadas as despesas relativas a material de pensos e antissépticos locais, exceto quando prescritos e a sua aplicação seja acompanhada por médicos dos postos médicos específicos para os beneficiários abrangidos pelo presente esquema complementar, médicos contratados ou pelo SNS.

#### CAPÍTULO XI

##### Comparticipação nos custos

#### Artigo 19.º

##### Custos elegíveis

1- São elegíveis, para o cálculo da comparticipação dos beneficiários, os custos totais de saúde.

2- Por custos totais entende-se os custos médicos com clínica geral e especialidades, enfermagem, internamentos, cirurgias, partos, exames auxiliares de diagnóstico, próteses e ortóteses, medicamentos, terapêuticas especiais, custos com o pessoal afeto aos cuidados de saúde, ao administrativo, ao atendimento e gestão, bem como os encargos com o fornecimento de serviços, de suporte à prestação do presente esquema complementar.

3- A percentagem do crescimento anual dos encargos com o fornecimento de serviços de suporte à prestação do presente esquema complementar internos ao grupo REN, bem como os externos especializados de apoio à gestão, fica limitada ao IPC do ano.

## Artigo 20.º

### Forma de comparticipação dos beneficiários

1- A comparticipação dos beneficiários será assegurada por:

a) Uma contribuição mensal dos beneficiários titulares - mútua;

b) Um copagamento a suportar pelos beneficiários aquando do acesso a certos benefícios.

2- A contribuição mensal dos beneficiários titulares será responsável pelo pagamento dos custos elegíveis apurados nos termos do artigo 19.º, com exceção dos custos com medicamentos e apósitos e consultas de especialidade, custos estes que serão objeto de copagamento pelos beneficiários no ato.

## Artigo 21.º

### Contribuição mensal dos beneficiários titulares

O valor total global anual a suportar pelos beneficiários titulares será de 24 % dos custos referidos no número 2 do artigo anterior.

## Artigo 22.º

### Contribuição mensal - Taxa de esforço

1- Cada beneficiário titular comparticipará no presente esquema complementar de assistência médica e medicamentosa regulado neste apenso, com uma contribuição mensal calculada na base de taxa de esforço nos custos da seguinte forma:

a) Taxa de esforço 0 - para os pensionistas cuja pensão total (C+P) seja inferior a 50 % do montante de 894,00 euros;

b) Taxa de esforço 1 - para os trabalhadores e pensionistas cuja remuneração normal ou pensão total (C+P) seja igual ou superior a 50 % do montante de 894,00 euros e inferior ao montante de 1210,00 euros;

c) Taxa de esforço 1,5 - para os trabalhadores e pensionistas cuja remuneração normal ou pensão total (C+P) seja igual ou superior ao montante de 1210,00 e inferior ao montante de 1951,00;

d) Taxa de esforço 2 - para os trabalhadores e pensionistas cuja remuneração normal ou pensão total (C+P) seja igual ou superior a 1951,00.

2- A taxa de esforço representa a comparticipação unitária nos custos, apurada em função da distribuição dos beneficiários titulares pelos escalões de retribuição normal ou pensão total, referidos no número anterior, segundo a seguinte fórmula:

Taxa de esforço = ( custos anuais referidos no n.º 2 do artigo 21.º / [(1×a) + (1,5×b) + (2×c)] × 14)

Em que:

a - Representa o número de trabalhadores e pensionistas cuja retribuição normal ou pensão total (C+P)

seja igual ou superior a 50 % ao montante de 894,00 euros e inferior ao montante de 1210,00 euros;

b - Representa o número de trabalhadores e pensionistas cuja retribuição normal ou pensão total (C+P) seja igual ou

superior ao montante de 1210,00 euros e inferior ao montante de 1951,00;

c - Representa o número de trabalhadores e pensionistas cuja retribuição normal ou pensão total (C+P) seja igual ou superior ao montante de 1951,00.

3- O pagamento das contribuições referidas no número 1 será efetuado por dedução, consoante o caso aplicável, na remuneração, na prestação de antecipação à pré-reforma, na prestação de pré-reforma ou no valor garantido pela empresa quando pensionista.

4- Não sendo possível a forma de pagamento prevista no número anterior, será o mesmo efetuado através de transferência bancária, cheque ou outro meio idóneo.

## Artigo 23.º

### Copagamento

1- Os beneficiários suportarão diretamente, por copagamento no acesso aos seguintes benefícios, a percentagem do

2- seu custo a seguir indicada:

a) Medicamentos e apósitos: 22,5 %;

b) Consultas de especialidade: 24 %.

3- O copagamento de medicamentos e apósitos terá o valor de 20 % até 31 de Dezembro de 2016.

## CAPÍTULO XII

### Encargos dos beneficiários

## Artigo 24.º

### Encargos dos beneficiários

Constitui encargo dos beneficiários:

a) O pagamento das taxas fixadas pelo SNS;

b) A comparticipação mensal dos beneficiários titulares - mútua;

c) O copagamento dos custos incorridos diretamente pelos beneficiários, com medicamentos e consultas de especialidade;

d) Os montantes que excedam a comparticipação da empresa, estabelecidos neste apenso, ou na tabela de atos médicos;

e) Outros excedentes e consumos não ligados ao ato clínico (a liquidar diretamente pelo beneficiário).

## CAPÍTULO XIII

### Deveres dos beneficiários

## Artigo 25.º

### Deveres dos beneficiários

1- É dever do beneficiário titular liquidar, por meio de desconto, no caso de trabalhador, no respetivo vencimento, no caso de trabalhador em situação de antecipação à pré-reforma ou pré-reforma na prestação que a esse título receber, ou no caso de pensionista ou pensionista de sobrevivência na respetiva pensão e, caso não seja possível, através de trans-

ferência bancária, cheque, ou outro meio idóneo:

a) As taxas moderadoras fixadas pelo SNS, próprias e do agregado familiar;

b) A comparticipação mensal do beneficiário titular - mútua;

c) Os montantes que excedam a comparticipação da empresa, estabelecidos neste apenso, ou na tabela de atos médicos.

2- É dever do beneficiário proceder ao pagamento direto e no ato de todas as despesas de índole pessoal ou sem comparticipação, que tenha incorrido.

3- Nas consultas de especialidades, elementos auxiliares de diagnóstico, terapêuticas especiais e nas restantes situações em que haja comparticipação do SNS, o beneficiário obriga-se a requerer a referida comparticipação do SNS, como requisito prévio à comparticipação do presente esquema complementar.

4- Poderá ser feita a compensação entre os débitos e os créditos dos beneficiários resultantes da utilização do presente esquema complementar.

5- O beneficiário titular deve comunicar, no prazo de quinze dias, as alterações que sejam suscetíveis de determinar a alteração da qualidade de beneficiário não titular ou alterar as condições de utilização do presente esquema.

## CAPÍTULO XIV

### Fiscalização e controlo

#### Artigo 26.º

##### Documentação comprovativa e realização de auditorias e inspeções

1- A REN, Rede Eléctrica Nacional, SA, reserva-se no direito de, a todo o momento, exigir aos beneficiários documentação comprovativa considerada necessária ou proceder às auditorias e inspeções que entendam adequadas, com o objetivo de verificar a correta utilização do presente esquema complementar.

2- O cartão de utente será fornecido gratuitamente, exceto na emissão de segunda via por causa imputável ao trabalhador, caso em que o trabalhador será responsável pelo pagamento de uma taxa no montante de 5,00 euros.

#### Artigo 27.º

##### Violação dos princípios ou disposições do presente apenso

1- Os beneficiários que, por atos ou omissões, a título de dolo ou negligência grave, violem os princípios ou disposições deste apenso, são obrigados ao reembolso das importâncias indevidamente despendidas, sem prejuízo, quanto aos beneficiários titulares que sejam trabalhadores, de competente procedimento disciplinar.

2- Os beneficiários titulares e os pensionistas de sobrevivência são responsáveis pelo reembolso das importâncias indevidamente despendidas com os respetivos beneficiários não titulares.

3- Aos beneficiários poderão ainda ser aplicadas, após prévia audição, as seguintes penalidades:

a) Suspensão parcial ou total das comparticipações, por período até vinte e quatro meses;

b) Perda definitiva das comparticipações ao beneficiário não titular.

4- Qualquer penalidade aplicada ao beneficiário titular acarreta as mesmas consequências para os restantes beneficiários que façam parte do seu agregado familiar, exceto os menores com idade inferior a dezasseis anos.

5- No caso previsto na alínea a) do número 3, o beneficiário titular mantém, durante o período de suspensão das comparticipações, a obrigação do pagamento das contribuições mensais consignadas no artigo 22.º do presente apenso.

## CAPÍTULO XV

### Disposições finais

#### Artigo 28.º

##### Indeferimento de comparticipação

Sempre que ocorra indeferimento de comparticipação, será dado conhecimento, por escrito, ao beneficiário titular dos fundamentos da recusa.

#### Artigo 29.º

##### Responsabilidades futuras

1- A REN, Rede Eléctrica Nacional, SA, mantém o esquema de assistência médica e medicamentosa complementar dos cuidados de saúde prestados ou assegurados pelo Serviço Nacional de Saúde (SNS) nos termos deste apenso, nas condições e limites acordados, enquanto se mantiverem aplicáveis os termos do Acordo de Cooperação EDP/Ministério da Saúde.

2- No caso de se verificar a alteração do enquadramento legal conferido à EDP pelo Acordo de Cooperação EDP/Ministério da Saúde, as partes comprometem-se a encetar de imediato negociações tendo por objetivo proceder à adaptação do presente apenso às novas circunstâncias, ficando os custos a suportar pela empresa limitados ao custo anual por esta incorrido no ano civil anterior ao da alteração do mencionado enquadramento legal, assegurando a empresa a aplicação do disposto no presente apenso, nos termos atrás referidos, durante o período de um ano, salvo se entretanto for concluído novo acordo, situação em que o mesmo passará a ser aplicado.

#### Artigo 30.º

##### Comissão de acompanhamento do esquema de saúde

1- Com o objetivo de acompanhar o cumprimento do esquema complementar de saúde constante do presente apenso, será constituída pelas associações sindicais outorgantes uma comissão de acompanhamento com carácter consultivo.

2- A comissão de acompanhamento terá como atividades:

a) Analisar a informação sobre a oferta médica do prestador do esquema complementar de saúde;

b) Verificar o cumprimento do dever de informação aos beneficiários pelo prestador do esquema de saúde;

- c) Pronunciar-se sobre a tabela de atos médicos;
- d) Receber informação periódica da evolução dos custos e sua estrutura;
- e) Analisar o cumprimento dos indicadores de qualidade fixados ao prestador;
- f) Emitir parecer prévio, por escrito, da aplicação anual do cálculo da comparticipação mensal dos beneficiários titulares;
- g) Emitir parecer prévio, por escrito, na aplicação das penalidades previstas no artigo 28.º deste apenso;
- h) Formular propostas nas atividades referidas nas alíneas anteriores.

3- Os pareceres prévios terão de ser emitidos no prazo de quinze dias contados da sua solicitação.

4- A comissão de acompanhamento referida no número 1 será constituída por dois membros escolhidos pelas duas associações sindicais outorgantes de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho em que seja outorgante a REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, com maior representatividade nesta empresa.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, os outorgantes reconhecem que, tendo em conta a filiação sindical existente à data da celebração do presente ACT, caberá às associações sindicais com maior representatividade proceder à comunicação à REN - Rede Eléctrica Nacional, SA ou ao serviço por esta indicado, dos membros da comissão de acompanhamento.

6- Os outorgantes do ACT obrigam-se a informar-se mutuamente de eventual alteração relevante da representatividade sindical nas empresas, caso a mesma implique o reajustamento da composição da comissão de acompanhamento.

7- Caberá aos membros da comissão de acompanhamento acordar entre si as regras de funcionamento da comissão.

8- Os membros da comissão estão sujeitos aos deveres de confidencialidade nos termos legalmente previstos para os membros de estruturas de representação coletiva de trabalhadores.

9- A comissão de acompanhamento, no quadro da sua atividade, reunirá, com os representantes da empresa indicados para o efeito, com uma periodicidade trimestral.

10- A comissão de acompanhamento deverá manter as associações sindicais outorgantes do presente acordo regularmente informadas sobre a sua atividade.

### **Apenso III**

#### **Energia eléctrica**

**(Artigo 9.º do Protocolo - Disposições transitórias)**

##### **Artigo 1.º**

###### **Âmbito de aplicação**

O presente protocolo tem como âmbito exclusivo de aplicação os trabalhadores, os reformados e pensionistas abrangidos pela cláusula 108.<sup>a</sup> do presente ACT.

##### **Artigo 2.º**

###### **Benefício**

1- A REN - Rede Eléctrica Nacional, SA concede, com o âmbito de aplicação pessoal definido no artigo 1.º, um desconto de 80 % no valor total da fatura de eletricidade, no que se refere às seguintes rúbricas:

- a) Potência contratada de energia eléctrica;
- b) Consumo de energia eléctrica.

2- O desconto referido no número anterior tem o limite anual (ano civil) de 1375,00 € (mil trezentos e setenta e cinco euros).

3- Caso o valor do benefício anual seja inferior ao valor fixado no número anterior, a diferença não será transferida para o ano seguinte.

##### **Artigo 3.º**

###### **Requisitos e condições de atribuição do benefício**

1- O desconto é concedido unicamente a um local de consumo doméstico residencial.

2- O local de consumo terá de ser a morada de residência habitual dos beneficiários definidos no artigo 1.º, sendo indispensável que figure no contrato de fornecimento como outorgante-consumidor ou faça prova da existência de facto que lhe confere o direito.

3- A potência contratada máxima admissível será de 20,7 kVA.

##### **Artigo 4.º**

###### **Período anual a considerar de consumo**

O período anual de consumo a considerar será o da faturação de Janeiro a Dezembro.

##### **Artigo 5.º**

###### **Atualização do valor do limite anual do benefício**

1- O valor limite do benefício, fixado no número 2 do artigo 2.º, será atualizado em Janeiro de cada ano, de acordo com a variação ocorrida de Dezembro do ano N-2 a Dezembro do ano N-1, constante do Índice de Preços no Consumidor no Continente do NE na classe habitação, água, eletricidade, gás e outros combustíveis, subgrupo eletricidade.

2- A primeira atualização ocorrerá em Janeiro de 2015.

##### **Artigo 6.º**

###### **Aplicação do presente protocolo**

O disposto no presente apenso produz efeitos a partir do dia 1 de Janeiro de 2014.

###### **Declaração final dos outorgantes**

Em cumprimento do disposto na alínea c) do número 4 do artigo 494.º, e na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, ambos do Código do Trabalho, declara-se que o presente ACT abrange nove entidades empregadoras, estimando as associações sindicais outorgantes que à data da assinatura do ACT sejam abrangidos 720 trabalhadores.

Lisboa, 16 de dezembro de 2014.

Pelas empresas: REN - Redes Energéticas Nacionais, SGPS, SA, REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, REN Serviços, SA, REN Gás, SA, REN - Gasodutos, SA, REN - Armazenagem, SA, REN Atlântico, Terminal de GNL, SA, RENTELCOM - Comunicações, SA, ENONDAS, Energia das Ondas, SA, na qualidade, respetivamente, de presidente e vogal dos respetivos conselhos de administração:

*Emílio Rui da Veiga Peixoto Vilar*  
*João Caetano Carreira Faria Conceição*

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*António Rui Correia de Carvalho Miranda*, mandatário.  
*Áurea Cristiana Martins Bastos*, mandatária.

Pela FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, por si e em representação de:

SITSE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços.

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média.

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

SETACCOP - Sindicato da Construção, Obras Pública e Serviços.

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Pela FE - Federação dos Engenheiros, por si e em representação de:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos.

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante:

*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto*, mandatária.

*Pedro Manuel Oliveira Gamboa*, mandatário.

Pelo SINERGIA - Sindicato da Energia:

*Afonso Henrique Almeida Cardoso*, mandatário.

*Joaquim Coelho Marquero*, mandatário.

Pela ASOSI - Associação Sindical dos Trabalhadores do Sector Energético e Telecomunicações:

*António Fernando Capinha Silva Roque*, mandatário.

*José Gonçalves Mendes*, mandatário.

Pelo SOEMMM - Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante:

*Rogério António Pinto*, mandatário.

Pelo SPEUE - Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia:

*José de Lima Barbosa*, presidente da direcção nacional.

*Joaquim Vieira Soares*, diretor.

Depositado em 5 de janeiro de 2015, a fl. 166 do livro n.º 11, com o n.º 1/2015, 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 CICCOPN - Centro de Formação Profissional da Indústria da Construção Civil e Obras Públicas do Norte e o STFPSN - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte - Deliberação da comissão paritária**

Presente o disposto no número 3 do artigo 492.º e no artigo 493.º do Código de Trabalho bem como o disposto na cláusula 81.ª do AE supra referido, publicado em *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2014, a comissão paritária deste mesmo AE, constituída em *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de Outubro de 2014, toma, por unanimidade, as deliberações abaixo expressas, e procede à sua assinatura e depósito, com vista à sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*:

1- Cláusula 42.ª (Cobertura de riscos e situações especiais inerentes às deslocações), número 1

Na 3.ª linha do texto publicado para esse número, a expressão «número» dele constante, será entendida como «número», passando o teor integral deste número a ser considerado como o seguinte:

«1 - Em casos de morte, de doença que necessariamente o exija, ou de força maior relacionada com familiares a que se refere a alínea a) do número 2 da cláusula 72.ª, o CICCOPN suportará todos os custos com o regresso à área da residência normal do trabalhador.»

2- Cláusula 57.ª (Férias), número 2, seu corpo e alíneas a), b) e c)

É estabelecido que a interpretação do disposto no texto supra indicado quanto ao direito e gozo de dias de férias adicionais (mais 1, 2 ou 3 dias de férias, consoante o trabalhador tenha, respectivamente, entre 39 e 48, entre 49 e 58, e aos 59 e mais anos de idade) é a de que estes se adquirem no ano civil em que o trabalhador completa, respectivamente, 39, 49 ou 59 anos de idade.

É igualmente estabelecido que esta interpretação se aplica e produz efeitos a partir, inclusive, do ano de 2014, e seguintes.

3- Cláusula 74.ª (Saídas mais cedo), número 2

Na única linha do texto publicado para esse número, a expressão «do cartão» dele constante, será entendida como se reportando a «cartão, ou outro meio de registo, nomeadamente o biométrico, e referente às saídas em causa», passando o teor integral deste número a ser considerado como o seguinte:

«2 - A marcação dessas saídas é obrigatória.»

4- Capítulo XII (Maternidade e paternidade), seu título

O título do Capítulo XII, constituído pela expressão «Maternidade e paternidade» por manifesta desadequação e grafia - dado que engloba as matérias de Maternidade e Paterni-

dade (cláusula 77.<sup>a</sup>) e Direitos Especiais dos Trabalhadores Estudantes (cláusula 78.<sup>a</sup>) - será entendido como referente a «condições particulares ou especiais de trabalho», passando o teor integral deste título a ser considerado como o seguinte:

«Capítulo XII (Condições particulares ou especiais de trabalho)»

5- Anexo III (Sistema de avaliação de desempenho)

a) presente, nomeadamente, a divulgação efectuada pelo CICCOPN sobre esta matéria no dia 4 de Julho de 2014, é acordado e estabelecido que o processo de avaliação de desempenho se aplicará ao ano de 2014;

b) presente o acordado e o estabelecido na acta assinada pelas partes outorgantes do AE em 9 de Julho de 2014, é assumido e estabelecido o entendimento já nela expresso, de não considerar nem aplicar (e, ainda, eliminar) o «Factor 9 - Assiduidade» e toda a sua correspondente linha, no «Documento 4 - Grelha de avaliação», constante da parte «C - Documentos de suporte - Números 1 a 7» deste capítulo III;

c) presente os processos ou definição já desenvolvidos e havidos na sequência do disposto no artigo 9.º deste capítulo, a comissão paritária aí referida será composta por elementos já integrantes da comissão paritária do AE, concretamente, pelos seguintes:

representantes da direcção do CICCOPN - como membros efectivos: Luís Manuel Mota Ferreira da Silva, Maria Teresa Andrade Rocha de Hortega Guimarães; e como membros suplentes: António Luís Vieira Bastos, Carlos Manuel Miranda Azevedo.

representantes dos trabalhadores - como membros efectivos: Luís Manuel Rodrigues Ferreira, Sérgio Gabriel Quádrio da Mota Alves; e como membros suplentes: Sandra Lúcia Alves, José Martins Ferreira.

d) é ainda estabelecido que, nas reuniões da supra comis-

são paritária, poderão estar presentes assessores com direito a uso da palavra mas não a deliberação ou voto, desde que a sua presença seja solicitada por qualquer dos membros desta comissão, e havendo acta da reunião em causa, tal(tais) solicitação(ões) do(s) membro(s) que a(s) efectue(m) conste da acta respectiva e o(s) assessor(es) presente(s) assine(m) a respectiva lista de presenças.

6- Produção de efeitos das presentes deliberações

À semelhança do já expressamente referido nas deliberações números 2 e 5 desta comissão, todas as anteriores deliberações desta comissão paritária do AE, acima constantes nesta acta, entendem-se como produzindo efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2014.

Maia, 5 de Dezembro de 2014.

Pelo CICCOPN - Centro de Formação Profissional da Indústria da Construção Civil e Obras Públicas do Norte:

*Luís Manuel Mota Ferreira da Silva*

*Maria Teresa Andrade Rocha de Hortega Guimarães*

*Carlos Manuel Miranda Azevedo*

Pelo STFPSN - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte:

*Aurora Maria Ferreira Gomes*

*Luís Manuel Rodrigues Ferreira*

*Sérgio Gabriel Quádrio da Mota Alves*

Depositado em 30 de dezembro de 2014, a fl. 165 do livro n.º 11, com o n.º 168/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

#### UGT - Lisboa, União Geral de Trabalhadores de Lisboa - Alteração

Alteração aprovada em congresso no dia 15 de novembro de 2014, com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38 de 15 de outubro de 2010.

#### CAPÍTULO I

##### Da identidade sindical

###### Artigo 1.º

###### Natureza, âmbito e sede

1- A UGT - Lisboa, União Geral de Trabalhadores de Lisboa, adiante designada por UGT - Lisboa, é uma união sindical que integra a estrutura da UGT - União Geral de Trabalhadores, sendo responsável pela coordenação da actividade sindical da Central no respectivo âmbito geográfico.

2- A UGT - Lisboa abrange todo o distrito de Lisboa e tem a sua sede em Lisboa.

###### Artigo 2.º

###### Sigla e símbolos

A UGT - Lisboa adopta a sigla «UGT - Lisboa» e tem como símbolo duas mãos direitas apertadas, com as costas de uma contrapostas à palma da outra, figurando por baixo a expressão «Lisboa» e, por cima, a sigla «UGT».

###### Artigo 3.º

###### Bandeira e hino

1- A bandeira da UGT - Lisboa é formada por um rectângulo vermelho, tendo ao centro, estampado em relevo, o símbolo.

2- O hino da UGT - Lisboa é o da UGT - União Geral de Trabalhadores.

#### CAPÍTULO II

##### Dos princípios fundamentais e fins

###### Artigo 4.º

###### Princípios fundamentais

A UGT - Lisboa rege-se pelos princípios da autonomia, do sindicalismo democrático e da solidariedade sindical que regem a UGT - União Geral de Trabalhadores, nos termos dos respectivos estatutos.

###### Artigo 5.º

###### Direito de tendência

1- É garantido a todos os trabalhadores representados pela UGT - Lisboa o direito de se organizarem em tendências, nos termos previstos pelos presentes estatutos e pelos das respectivas associações sindicais.

2- As tendências existentes na UGT - Lisboa exprimem correntes de opinião político-sindical no quadro da unidade democrática consubstanciada pela UGT - Lisboa e pela UGT - União Geral de Trabalhadores.

3- O reconhecimento e os direitos e deveres das tendências da UGT - Lisboa são as fixadas no regulamento de tendências anexo a estes estatutos.

###### Artigo 6.º

###### Fins

A UGT - Lisboa prossegue, como fim geral, a edificação de uma sociedade mais justa, livre e igualitária, da qual sejam banidas todas as formas de opressão, exploração e alienação, e tem como fins específicos:

a) Coordenar, dinamizar e promover a actividade sindical, no seu âmbito geográfico, de acordo com as orientações dos seus órgãos deliberativos e no respeito pelas orientações e resoluções dos órgãos da UGT - União Geral de Trabalhadores;

b) Fortalecer, pela acção, o movimento sindical no seu âm-

bito geográfico, incentivando o processo de democratização das estruturas sindicais e a filiação, directa ou indirecta, na UGT - União Geral de Trabalhadores, de acordo com a vontade democraticamente expressa pelos associados;

c) Defender as liberdades individuais e colectivas e os interesses e os direitos dos trabalhadores no distrito de Lisboa, na perspectiva da consolidação da democracia política pluralista e da consecução da democracia social e económica;

d) Apoiar e intervir na defesa dos direitos dos seus filiados, coordenando as suas reivindicações no seu âmbito geográfico;

e) Defender e promover a economia social;

f) Defender e lutar por um conceito social de empresa que vise a estabilidade democrática das relações de trabalho e a participação dos trabalhadores na vida activa da empresa;

g) Defender e concretizar a livre negociação colectiva como processo contínuo de participação na justa distribuição de riqueza e de intervenção na organização das relações sociais, segundo os princípios da boa fé negocial e do respeito mútuo;

h) Lutar pelo trabalho digno;

i) Lutar pelo direito ao trabalho e pela livre escolha do emprego e pela sua segurança;

j) Defender as condições de vida dos trabalhadores do seu âmbito geográfico, visando a melhoria da qualidade de vida e o pleno emprego;

k) Promover o combate às desigualdades salariais baseadas em qualquer factor de discriminação, nomeadamente raça, género ou religião;

l) Defender e dinamizar o princípio de que a representação dos homens e das mulheres nos órgãos ou estruturas de decisão deve ser equilibrado, a fim de se atingir uma verdadeira parceria entre os dois sexos;

m) Defender e promover a formação sindical inicial e contínua, tendo em particular atenção a promoção da igualdade de oportunidades e a defesa dos grupos mais vulneráveis, em especial os desempregados e os deficientes, bem como a reconversão e a reciclagem profissional, de molde a obstar ao desemprego tecnológico, bem como a eliminar o subemprego;

n) Proteger e desenvolver os direitos da maternidade/paternidade e lutar contra todas as formas de discriminação da mulher, nomeadamente no acesso ao emprego, carreira profissional e formação, promovendo a sua plena integração, em igualdade no mercado de trabalho;

o) Defender a saúde física e psíquica dos trabalhadores, zelando para que tenham um ambiente de trabalho harmonioso, prevenindo e contrariando todas as formas de abuso do poder, nomeadamente, de carácter sexual;

p) Lutar pelos direitos da terceira idade e pela melhoria das condições de vida dos aposentados e reformados;

q) Lutar pelos direitos dos jovens, nomeadamente pela melhoria das suas condições de acesso e integração no mercado de trabalho;

r) Pugnar por estruturas e condições adequadas a uma efectiva protecção à infância e aos progenitores trabalhadores;

s) Promover a formação cultural, profissional e sindical

dos representados pelas associações sindicais filiadas e dos trabalhadores nela filiados.

### CAPÍTULO III

#### Filiados na UGT - Lisboa

##### Artigo 7.º

###### Filiados na UGT - União Geral de Trabalhadores

1- São membros de pleno direito da UGT - Lisboa as associações sindicais filiadas na UGT - União Geral de Trabalhadores que tenham a sua sede ou exerçam actividade sindical no distrito de Lisboa desde que declarem expressamente a sua vontade de nela estar filiados ou então que designem e/ou elejam delegado ou delegados ao respectivo congresso fundador.

2- Aplica-se o disposto no artigo 9.º à perda da qualidade de filiado.

##### Artigo 8.º

###### Associações sindicais independentes

1- Podem filiar-se na UGT - Lisboa associações sindicais não filiadas noutra confederação sindical e que tenham a sua sede no distrito de Lisboa.

2- Podem ainda filiar-se na UGT - Lisboa associações sindicais, não filiadas noutra confederação sindical, com sede fora do distrito de Lisboa e que exerçam a sua actividade no distrito de Lisboa, desde que a associação sindical tenha pedido a filiação na união da UGT onde está localizada a respectiva sede.

##### Artigo 9.º

###### Pedido de adesão e sua aceitação

1- O pedido de filiação de qualquer associação sindical é dirigido ao secretariado da UGT - Lisboa, acompanhado de um exemplar dos estatutos publicados, informação sobre a composição dos seus órgãos, o respectivo número de filiados e demais documentação exigida pelas normas internas que regulem o processo de filiação na UGT - Lisboa.

2- A decisão de aceitar o pedido de filiação compete ao secretariado da UGT - Lisboa, devendo a decisão ser ratificada pelo conselho geral.

3- O pedido de filiação implica para a associação sindical e para o trabalhador em nome individual a aceitação expressa e sem reservas dos princípios do sindicalismo democrático e dos presentes estatutos.

4- Aceite a filiação, a associação sindical assume a qualidade de filiada, com todos os direitos e deveres inerentes.

5- Em caso de recusa do pedido de filiação, o secretariado informará a associação sindical dos motivos que fundamentam a deliberação.

6- Da deliberação referida cabe recurso fundamentado para o conselho geral, a interpor no prazo de quinze dias a contar do conhecimento daquela deliberação.

7- Constituirão em especial motivos de recusa de pedido de filiação ou de cancelamento da inscrição a filiação noutra

confederação sindical ou a filiação em qualquer organização cujos princípios e prática sejam incompatíveis com os da UGT - Lisboa e da UGT - União Geral de Trabalhadores.

#### Artigo 10.º

##### Filiação individual

1- Poderão filiar-se na UGT - Lisboa trabalhadores que exerçam a sua actividade na respectiva área, desde que na mesma não exista, no seu sector profissional ou profissão, nenhuma associação sindical filiada que exerça aí actividade sindical.

2- A decisão de aceitar o pedido de filiação individual compete ao secretariado, nos termos das orientações gerais do conselho geral ou do congresso.

3- Constituirá motivo de recusa de inscrição de trabalhadores em nome individual a não oferta de garantias de respeito e observância pelos princípios consignados nos presentes estatutos, desde que devidamente fundamentada, bem como a possibilidade de inscrição em associação sindical filiada na UGT - União Geral de Trabalhadores.

4- O secretariado promoverá soluções definitivas de integração desses trabalhadores em associações sindicais filiadas.

#### Artigo 11.º

##### Direitos dos filiados

São direitos dos filiados:

a) Eleger e ser eleito para os órgãos da UGT - Lisboa, nos termos dos presentes estatutos e do regulamento eleitoral;

b) Participar em todas as actividades da UGT - Lisboa, segundo os princípios e normas destes estatutos e dos regulamentos da UGT - Lisboa;

c) Beneficiar de todos os serviços organizados pela UGT - Lisboa na defesa dos seus interesses;

d) Requerer o apoio da UGT - Lisboa para a resolução dos conflitos em que se encontrem envolvidos.

#### Artigo 12.º

##### Deveres dos filiados

1- São, em geral, deveres dos filiados:

a) Cumprir os estatutos e os regulamentos da UGT - Lisboa;

b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos demais órgãos estatutários da UGT - Lisboa;

c) Participar nas actividades sindicais promovidas pela UGT - Lisboa;

d) Divulgar e fortalecer pela sua acção os princípios do sindicalismo democrático;

e) Pagar mensalmente a quota à UGT - Lisboa, sem prejuízo do disposto no número 4;

f) Informar, em tempo oportuno, a UGT - Lisboa sobre os conflitos laborais em que participem, e sobre os processos negociais em que estejam envolvidos.

2- O atraso no pagamento da quotização, sem motivo justificado ou não aceite pela UGT - Lisboa, pode determinar a suspensão do filiado, a partir do terceiro mês em que se veri-

ficou o referido atraso, sem prejuízo da aplicação do disposto na alínea b) do número 1 do artigo 13.º

3- Cabe ao secretariado decidir da suspensão referida no número anterior.

4- As associações sindicais filiadas directamente na UGT - União Geral de Trabalhadores estão dispensadas do pagamento da quotização.

5- A UGT - União Geral de Trabalhadores transferirá para a UGT - Lisboa o correspondente a 10 % da quotização recebida das associações sindicais filiadas, relativa aos trabalhadores abrangidos pela UGT - Lisboa.

#### Artigo 13.º

##### Perda da qualidade de filiado

1- Perdem a qualidade de filiado as associações sindicais ou os trabalhadores em nome individual que:

a) Enviem comunicação escrita exprimindo a vontade de se desvincular da UGT - Lisboa, com a antecedência mínima de 30 dias, cumpridos, sempre que necessário, os respectivos requisitos estatutários;

b) Deixem de pagar a quota por período superior a nove meses e que, depois de avisados por escrito, não efectuem o pagamento no prazo de 30 dias a contar da recepção do aviso;

c) Tenham sido punidos com pena de expulsão.

2- A decisão de perda da qualidade de filiado, com fundamento no consagrado na alínea b) do número 1, compete ao secretariado, cabendo desta decisão recurso, com efeito não suspensivo, para o conselho geral.

3- A decisão de expulsão constante na alínea c) do número 1 é da exclusiva competência do conselho geral, sob proposta do secretariado.

4- As decisões referidas nos números 2 e 3 são notificadas às associações sindicais filiadas ou aos trabalhadores em nome individual mediante carta registada com aviso de recepção no prazo de 15 dias após a respectiva deliberação.

#### Artigo 14.º

##### Readmissão e levantamento da suspensão

1- Os filiados podem ser readmitidos nas mesmas condições previstas para a admissão, salvo no caso de expulsão, em que o pedido terá de ser apreciado e votado favoravelmente pelo conselho geral, sob proposta do secretariado.

2- A suspensão referida no número 2 do artigo 12.º dos presentes estatutos cessa com o pagamento das quotizações em dívida, depois de sobre ela se ter pronunciado o secretariado.

## CAPÍTULO IV

### Da organização da UGT - Lisboa

#### Artigo 15.º

##### Enumeração dos órgãos

São órgãos da UGT - Lisboa:

a) O congresso;

- b) O conselho geral;
- c) O secretariado;
- d) A mesa do congresso e do conselho geral;
- e) O conselho fiscalizador de contas.

## SECÇÃO I

### Do congresso

#### Artigo 16.º

##### Composição do congresso

- 1- O congresso é o órgão máximo da UGT - Lisboa.
- 2- O congresso é constituído:
  - a) Pelos delegados eleitos pelas associações sindicais filiadas;
  - b) Pelos delegados designados pelo órgão executivo de cada uma das associações sindicais filiadas em função do número de filiados;
  - c) Pelos delegados eleitos por sufrágio universal, directo e secreto, em representação dos trabalhadores filiados em nome individual, em reunião convocada pelo secretariado com pelo menos 15 dias de antecedência;
  - d) Pelos membros do secretariado;
  - e) Pelos membros da mesa do congresso e do conselho geral.
- 3- O número de delegados a eleger, a designar e por inerência é no mínimo de 200 e no máximo de 350.
- 4- O número de delegados por inerência não poderá ser superior a um terço do total dos delegados.
- 5- As formas de eleição e o número de delegados a eleger ao congresso serão determinados em conformidade com o disposto no regulamento eleitoral, atendendo às disposições estatutárias das associações sindicais filiadas.
- 6- O número de delegados eleitos será fixado em função dos trabalhadores filiados em cada uma das associações filiadas na UGT - Lisboa e da quotização, podendo ser fixado um mínimo no regulamento eleitoral para ter direito a eleger um delegado.
- 7- O número de delegados designados pelo órgão executivo de cada uma das associações sindicais filiadas será de 1 delegado por cada 1500 filiados ou fracção, podendo ser fixado um número mínimo de filiados no regulamento eleitoral para ter direito a designar um delegado.
- 8- Compete ao conselho geral a aprovação do regulamento eleitoral, sob proposta do secretariado, do qual constarão as normas relativas à capacidade eleitoral, ao recenseamento, ao sistema eleitoral e à eleição, bem como aos respectivos requisitos de competência, de forma e de processo.
- 9- O secretariado da UGT - Lisboa poderá exigir as provas que considerar necessárias à confirmação do número de associados de cada associação sindical filiada.

#### Artigo 17.º

##### Competência do congresso

- 1- São da competência exclusiva do congresso as seguintes matérias:

- a) Aprovação do relatório de actividades do secretariado e do programa de acção;
  - b) Eleição da mesa do congresso e do conselho geral, do secretariado e do conselho fiscalizador de contas;
  - c) Destituição de qualquer dos órgãos e eleição dos órgãos destituídos, com excepção, quanto a estes, do conselho geral;
  - d) Revisão dos estatutos, no respeito pelos estatutos da UGT - União Geral de Trabalhadores;
  - e) Aprovação do regimento do congresso;
  - f) Fixação das quotizações sindicais;
  - g) Decisão sobre casos de força maior que afectem gravemente a vida sindical;
  - h) Dissolução da UGT - Lisboa e liquidação dos seus bens patrimoniais, conforme o disposto no número 2 do artigo 55.º
- 2- O congresso pode, no que se refere às matérias das alíneas a), d), f) e g), do número 1, delegar no conselho geral a ultimateção das deliberações que sobre elas tenha adoptado.

#### Artigo 18.º

##### Organização do congresso

- 1- A organização do congresso será confiada a uma comissão organizadora eleita pelo conselho geral, sob proposta do secretariado, presidida pelo presidente da mesa do congresso da UGT - Lisboa, e nela serão delegados todos os poderes necessários.
- 2- As propostas de alteração dos estatutos da UGT - Lisboa, bem como os documentos base sobre qualquer outro ponto da ordem de trabalhos, deverão ser entregues à comissão organizadora do congresso com a antecedência mínima de 30 dias ou 10 dias conforme se trate de reunião ordinária ou extraordinária, respectivamente, e distribuídos às associações sindicais e aos representantes eleitos dos trabalhadores filiados com uma antecedência mínima de 20 ou de 5 dias, respectivamente, sem prejuízo do disposto no artigo 54.º
- 3- As propostas e os documentos base referidos no número 2 só poderão ser subscritos pelo secretariado nacional da UGT, pelo secretariado da UGT - Lisboa, por um mínimo de 10 delegados ao congresso, já eleitos, designados ou por inerência, por um mínimo de 5 associações sindicais ou, ainda, por associações sindicais e/ou representantes eleitos dos trabalhadores em nome individual que representem, pelo menos, dez por cento dos delegados ao congresso.

#### Artigo 19.º

##### Reunião do congresso

- 1- O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos, mediante convocação do presidente da mesa do congresso da UGT - Lisboa, por sua iniciativa ou por deliberação do conselho geral, que fixará, por proposta do secretariado, a data e a localidade do seu funcionamento e a respectiva ordem de trabalhos.
- 2- O congresso reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente da mesa do congresso da UGT - Lisboa, por sua iniciativa ou por deliberação fundamentada do conselho geral ou ainda a requerimento fundamentado de um mínimo de 20 % das associações sindicais filiadas e dos representantes dos trabalhadores em nome individual, desde

que representem mais de 20 % dos trabalhadores com capacidade eleitoral, devendo do requerimento constar a ordem de trabalhos proposta.

3- A convocatória será assinada pelo presidente da mesa do congresso da UGT - Lisboa com respeito pelo disposto no número 5, no prazo máximo de quinze dias após a deliberação do conselho geral ou da recepção do requerimento a que se refere o número anterior.

4- A convocatória do congresso, que conterà a ordem de trabalhos, dias, horas e local de funcionamento, deverá ser enviada a cada uma das associações sindicais filiadas e divulgada em, pelo menos, um jornal de circulação no âmbito geográfico da união.

5- O congresso será convocado com a antecedência mínima de 60 ou 30 dias, consoante se trate de uma reunião ordinária ou extraordinária.

#### Artigo 20.º

##### Funcionamento do congresso e mandatos

1- O congresso só poderá iniciar-se e deliberar validamente desde que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um do total dos delegados por inerência e dos delegados devidamente eleitos e designados que tiverem sido comunicados à comissão organizadora do congresso.

2- O mandato dos delegados eleitos nos termos das alíneas *a)* e *b)* do número 2 do artigo 16.º mantém-se até à eleição dos novos delegados ao congresso ordinário seguinte, salvo se os mesmos tiverem entretanto perdido a sua capacidade eleitoral na associação sindical filiada, pela qual haviam sido eleitos, caso em que, não existindo suplentes, esta poderá proceder a nova eleição, notificando fundamentadamente, e em prazo útil, o presidente da mesa do congresso da UGT - Lisboa.

3- O número 2 aplica-se também aos delegados eleitos nos termos da alínea *d)* do número 2 do artigo 16.º, esgotada a lista dos respectivos suplentes, caso em que o secretariado convocará nova reunião para eleição do ou dos delegados, em função do número de filiados à data desta reunião.

#### Artigo 21.º

##### Mesa do congresso

1- A mesa do congresso é constituída por 3 membros efectivos e 2 a 3 membros suplentes, eleitos individualmente, sendo um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2- O vice-presidente coadjuvará e substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos.

3- No caso de demissão ou perda de quórum, será eleita nova mesa do congresso, com idêntica composição, através de listas completas e nominativas, por escrutínio secreto e sufrágio de maioria simples, mediante proposta do secretariado ou de um mínimo de 10 % dos delegados.

#### Artigo 22.º

##### Regimento do congresso

1- O conselho geral aprovará, sob proposta do secretariado, o regimento, que regulará a disciplina do funcionamento

do congresso e os poderes, atribuições e deveres dos respectivos membros e comissões.

2- O congresso ratificará o regimento aprovado em conselho geral, carecendo qualquer alteração da aprovação por maioria de dois terços dos delegados presentes.

#### Artigo 23.º

##### Tomada de posse

1- O presidente da mesa do congresso dará posse ao presidente da mesa eleito e, seguidamente, este dará posse aos restantes membros da mesa e aos restantes órgãos eleitos.

2- O presidente da mesa convocará a primeira reunião do conselho geral, no prazo de 90 dias, e nela dará posse aos respectivos membros.

## SECÇÃO II

### Do conselho geral

#### Artigo 24.º

##### Composição do conselho geral

1- O conselho geral é o órgão máximo entre congressos, perante o qual respondem os restantes órgãos da UGT - Lisboa.

2- O conselho geral é constituído por membros por inerência e por membros designados e eleitos, num total não inferior a 40, nem superior a 70, não se aplicando o limite superior aos delegados eleitos e designados nos termos do número 10 deste artigo e do número 3 do artigo 20.º

3- São membros inerentes:

*a)* A mesa do congresso;

*b)* Os membros do secretariado.

4- O número de membros designados e eleitos pelas associações sindicais será fixado pelo congresso em função do número de delegados presentes no congresso e nos termos dos números seguintes.

5- Cada associação sindical filiada tem direito a designar pelo menos um membro para o conselho geral, desde que tenha em funcionamento uma ou mais delegações na área da UGT - Lisboa ou tenha um número mínimo de delegado(s) ao congresso fixados em resolução aprovada pelo congresso e, em simultâneo, tenham um número mínimo de filiados fixados na mesma resolução.

6- O conjunto das associações sindicais filiadas que não cumpram os requisitos do número anterior, têm direito a eleger, em conjunto, o número de membros que for fixado pelo congresso, em função do número de associações sindicais envolvidas e do número de delegados que teriam direito a indicar para o congresso, em reunião expressamente convocada pelo secretariado para o efeito, com pelo menos 15 dias de antecedência, sendo a representatividade de cada associação sindical na reunião medida pelo número de delegados atrás referido ou de um para as associações sindicais que no congresso fundador expressamente aderiram à união.

7- Os trabalhadores filiados em nome individual tem direito a eleger, em assembleia geral eleitoral convocada pelo

secretariado com pelo menos 15 dias de antecedência, o número de membros do conselho geral que for fixado pelo congresso, em função do número total de filiados individuais.

8- No caso do disposto nos números 6 e 7, os membros são eleitos em lista, com um número de suplentes não inferior a um e não superior ao número de efectivos, por aplicação do método de Hondt, sendo a lista referida no número 6, integrada obrigatoriamente por associações sindicais diferentes.

9- No caso de associações sindicais filiadas após o congresso, contará o número de associados considerados no acto de adesão e no respeito pelo disposto pelo regulamento eleitoral referido no número 5 do artigo 16.º dos estatutos.

10- Os trabalhadores directamente filiados após o congresso fundador têm o direito a eleger pelo menos um delegado, em reunião expressamente convocada para o efeito pelo secretariado, nos termos fixados para o efeito, após um ano da data de realização do mesmo congresso.

11- A qualidade de membro do conselho geral só se considera adquirida após ter sido recebida e aceite pelo presidente da mesa a comunicação de cada associação sindical filiada ou das eleições realizadas nos termos dos números 6 e 7.

#### Artigo 25.º

##### Competência do conselho geral

Compete ao conselho geral:

- a) Aprovar o orçamento anual e o relatório e as contas do exercício;
- b) Autorizar a realização de despesas não previstas no orçamento anual;
- c) Decidir dos recursos interpostos de decisões de quaisquer órgãos estatutários e arbitrar os conflitos que eventualmente surjam entre aqueles órgãos;
- d) Realizar inquéritos e proceder à instrução de processos disciplinares ou outros, a pedido de qualquer dos demais órgãos;
- e) Determinar a menção em acta, suspensão ou expulsão de algum associado ou membro dos órgãos da UGT - Lisboa, bem como, nos termos do artigo 14.º, readmitir o associado que haja sido punido com pena de expulsão;
- f) Nomear um secretariado provisório da UGT - Lisboa no caso de falta de quórum do secretariado, até à realização de novas eleições em congresso;
- g) Velar pelo cumprimento das decisões do congresso da UGT - Lisboa;
- h) Velar pelo cumprimento da estratégia político-sindical definida pela UGT - União Geral de Trabalhadores;
- i) Deliberar sobre qualquer das atribuições estatutárias ou sobre quaisquer matérias que não sejam da exclusiva competência da UGT - União Geral de Trabalhadores, do congresso ou de outro órgão estatutário;
- j) Aprovar o regulamento eleitoral do congresso;
- k) Ratificar os pedidos de filiação na UGT - Lisboa aceites pelo secretariado.

#### Artigo 26.º

##### Reunião do conselho geral

1- O conselho geral reúne ordinariamente uma vez por se-

mestre, a convocação do presidente, por sua iniciativa ou por proposta do secretariado.

2- O conselho geral reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente, por sua iniciativa, por decisão do secretariado, ou a requerimento fundamentado de 20 % dos seus membros.

3- A convocação do conselho geral é feita por escrito, com menção da ordem de trabalhos, data, hora e local do seu funcionamento.

4- O conselho geral será convocado com a antecedência mínima de vinte ou oito dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

5- Tratando-se de reunião extraordinária por motivo de justificada urgência, poderá o conselho geral ser convocado com a antecedência mínima de 24 horas.

#### Artigo 27.º

##### Funcionamento do conselho geral

1- A mesa do conselho geral é a mesa do congresso.

2- O conselho geral só poderá deliberar validamente desde que estejam presentes a maioria dos seus membros e as deliberações sejam tomadas por maioria simples dos presentes em primeira convocatória e à hora marcada para o início da reunião.

3- Decorridos trinta minutos após a hora marcada em primeira convocatória, o conselho geral poderá deliberar nos termos do número anterior, desde que estejam presentes pelo menos vinte e cinco por cento dos seus membros efectivos, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.

### SECÇÃO III

#### Do secretariado

#### Artigo 28.º

##### Eleição e composição do secretariado

1- O secretariado é o órgão executivo da UGT - Lisboa e é composto por 9 membros efectivos e 3 a 9 membros suplentes, eleitos em congresso.

2- O secretariado é eleito pelo congresso, por voto secreto, de entre listas completas concorrentes, considerando-se eleita a lista que obtiver a maioria absoluta dos votos expressos.

3- Se nenhuma lista obtiver aquela maioria, realizar-se-á segundo escrutínio, a que concorrerão as duas listas mais votadas, considerando-se eleita a que obtiver maior número de votos.

4- O presidente da UGT - Lisboa é o primeiro da lista eleita.

5- O secretariado elegerá de entre os seus membros, dois vice-presidentes e um tesoureiro.

6- O secretariado poderá avocar, como membro, um secretário executivo, que funcionará a tempo inteiro.

7- Os membros que integram a lista poderão ser individuais ou associações sindicais filiadas diferentes, sendo neste caso obrigatoriamente indicados os respectivos representantes.

8- O presidente é obrigatoriamente indicado individualmente.

9- As associações sindicais eleitas poderão substituir a qualquer momento os seus representantes.

10- As associações sindicais efectivas perderão essa qualidade se o seu representante faltar a três reuniões consecutivas ou a 5 interpoladas e não for, de imediato, substituído.

#### Artigo 29.º

##### Reunião do secretariado

1- O secretariado reúne ordinariamente uma vez por mês, a convocação do presidente.

2- O secretariado reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente, por sua iniciativa ou a requerimento fundamentado de 3 dos seus membros.

3- A convocação do secretariado é feita por escrito, com menção da ordem de trabalhos, data, hora e local do seu funcionamento.

4- O secretariado será convocado com a antecedência mínima de oito dias.

5- Tratando-se de reunião extraordinária por motivo de justificada urgência, poderá o secretariado ser convocado com a antecedência mínima de 24 horas.

#### Artigo 30.º

##### Funcionamento do secretariado

1- As deliberações do secretariado só são válidas estando presentes metade e mais um dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

2- Os membros dos órgãos respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido.

3- A UGT - Lisboa obriga-se mediante as assinaturas do presidente e do tesoureiro, podendo este ser substituído por um outro membro do secretariado por este expressamente designado.

4- O presidente, para efeitos do disposto no número anterior, poderá ser substituído por um dos vice-presidentes, por si designado.

5- Das decisões do secretariado nos termos do número 1, cabe recurso para o conselho geral.

6- O presidente da mesa tem o direito de participação, sem direito de voto, nas reuniões do secretariado e deve ser convidado para integrar as delegações mais importantes da UGT - Lisboa.

#### Artigo 31.º

##### Competência do secretariado

1- Compete ao secretariado:

- a) Propor e executar o programa de acção e o orçamento;
- b) Informar-se junto das associações sindicais filiadas sobre os aspectos da sua actividade sindical;
- c) Representar a UGT - Lisboa em juízo e fora dele;
- d) Administrar os bens e serviços e gerir os fundos da UGT - Lisboa;

e) Definir e executar orientações para a actividade corrente da união;

f) Dirigir e coordenar toda a actividade sindical, em conformidade com a estratégia político-sindical definida pelo congresso, com as deliberações do conselho geral e com as resoluções e orientações emanadas dos órgãos da UGT - União Geral de Trabalhadores;

g) Realizar e fazer cumprir os princípios fundamentais e os fins sociais contidos nos estatutos;

h) Admitir ou recusar o pedido de filiação de qualquer associação sindical ou trabalhador em nome individual, nos termos dos estatutos;

i) Elaborar e apresentar ao conselho geral, até 30 de Abril, o relatório e contas do exercício anterior e, até 31 de Dezembro, o orçamento para o ano seguinte;

j) Apresentar à UGT - União Geral de Trabalhadores o relatório e contas do exercício anterior e o orçamento para o ano seguinte, no prazo de 30 dias após a respectiva aprovação pelos órgãos competentes;

k) Propor ao conselho geral a instauração dos processos da competência deste;

l) Zelar pelo bom nome da UGT - Lisboa e da UGT - União Geral de Trabalhadores;

m) Deliberar, em geral, sobre os aspectos da vida sindical que, em conformidade com os princípios sindicais democráticos, visem garantir os interesses e os direitos dos trabalhadores.

2- Compete em especial ao secretariado arbitrar qualquer conflito entre as associações sindicais filiadas, nos termos do regulamento para tal elaborado, a aprovar em conselho geral.

## SECÇÃO IV

### Do conselho fiscalizador de contas

#### Artigo 32.º

##### Composição do conselho fiscalizador de contas

1- O conselho fiscalizador de contas da UGT - Lisboa é composto por 3 membros efectivos e 2 a 3 membros suplentes, eleitos individualmente, sendo seu presidente o primeiro elemento da lista mais votada.

2- Na sua primeira reunião o conselho fiscalizador de contas elegerá de entre os seus membros um vice-presidente.

3- O vice-presidente coadjuvará e substituirá o presidente nas suas ausências ou impedimentos.

#### Artigo 33.º

##### Competências do conselho fiscalizador de contas

Compete ao conselho fiscalizador de contas:

a) Examinar regularmente a contabilidade da UGT - Lisboa;

b) Elaborar semestralmente um parecer sobre a contabilidade da UGT - Lisboa, submetendo-o à deliberação do conselho geral;

c) Dar parecer, no prazo de 15 dias, sobre o projecto de proposta do relatório e contas anual apresentado pelo secre-

tariado, a submeter posteriormente ao conselho geral;

d) Pedir e examinar, sempre que o entender necessário, toda a documentação relacionada com o exercício da sua actividade;

e) Garantir a existência e manutenção de uma correcta e clara escrita contabilística da UGT - Lisboa;

f) Participar, sem direito de voto, no congresso.

#### Artigo 34.º

##### Modo de eleição do conselho fiscalizador de contas

O conselho fiscalizador de contas é eleito pelo congresso, de entre listas completas nominativas concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio da representação proporcional, pelo método de Hondt.

#### Artigo 35.º

##### Reunião e funcionamento do conselho fiscalizador de contas

1- O conselho fiscalizador de contas reúne, ordinariamente, a convocação do seu presidente para desempenho das atribuições previstas no artigo 33.º e pelo menos semestralmente, e, extraordinariamente, a solicitação do conselho geral, do secretariado ou da maioria dos seus membros.

2- As deliberações do conselho fiscalizador de contas só são válidas estando presentes metade e mais um dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

### SECÇÃO V

#### Das disposições comuns

#### Artigo 36.º

##### Elegibilidade

Só poderão ser eleitos para os órgãos, incluindo o congresso, as associações sindicais filiadas ou os respectivos filiados, no pleno uso dos seus direitos e que exerçam a sua actividade na área da UGT - Lisboa, bem como os filiados individuais, com a quotização em dia.

#### Artigo 37.º

##### Igualdade de género

1- Nos órgãos e estruturas de decisão da UGT - Lisboa, a representação dos homens e das mulheres deve fazer-se de uma forma equilibrada, com o objectivo de se vir a atingir uma real parceria entre os dois sexos, de modo que sejam o reflexo da composição dos associados integrados nas associações sindicais filiadas.

2- Para efeitos do disposto no número anterior:

a) As associações sindicais filiadas, na sua representação ao congresso e ao conselho geral, deverão procurar que pelo menos 30 % dos delegados pertençam a cada um dos sexos;

b) Pelo menos 30 % dos membros eleitos do secretariado devem pertencer a cada um dos sexos;

c) Pelo menos um membro do secretariado de cada um dos sexos exercerá as funções de presidente ou vice-presidente.

#### Artigo 38.º

##### Mandatos

1- A duração dos mandatos será de 4 anos.

2- O presidente e restantes membros eleitos do secretariado não podem ser eleitos para o respectivo cargo mais de duas vezes consecutivas.

3- O congresso poderá autorizar, por maioria de dois terços, mais um mandato.

#### Artigo 39.º

##### Suspensão e renúncia do mandato

1- Os membros dos órgãos da UGT - Lisboa podem suspender, justificadamente, o seu mandato por um máximo de seis meses.

2- A suspensão do mandato do titular de qualquer órgão da UGT - Lisboa, deve ser requerida, fundamentadamente, para o presidente do respectivo órgão, e só produz efeitos após ter sido por este deferida, com a indicação expressa dos limites temporários do período de suspensão autorizada.

3- No caso de se tratar de um pedido de suspensão do presidente de um órgão da UGT - Lisboa o requerimento fundamentado será apresentado ao conselho geral, que decidirá.

4- Em caso de renúncia, esta só produzirá efeitos após o pedido, devidamente fundamentado, ter sido apresentado nos termos dos números anteriores, ou ao presidente do órgão respectivo ou ao presidente da UGT - Lisboa, competindo ao órgão ao qual pertence o titular do mandato propor ao conselho geral a substituição, de entre os restantes membros da lista, através da qual foram eleitos e, sempre que possível, designando um elemento da mesma associação sindical.

5- Em caso de suspensão ou renúncia do presidente da UGT - Lisboa, o conselho geral decidirá na sua primeira reunião quem os substituirá em termos provisórios ou definitivos.

#### Artigo 40.º

##### Incompatibilidades

1- Os membros do conselho fiscalizador de contas não poderão integrar nenhum outro órgão da UGT - Lisboa.

2- Não podem ainda exercer cargos sindicais ou de sua representação os membros que exerçam funções incompatíveis com a autonomia da UGT - Lisboa.

3- Cabe ao conselho geral, sob proposta do secretariado, decidir acerca das incompatibilidades para o exercício de actividade do titular de qualquer órgão da UGT - Lisboa.

#### Artigo 41.º

##### Direitos e deveres dos membros dos órgãos da UGT - Lisboa

1- São direitos dos membros dos órgãos da UGT - Lisboa:  
a) Participar e ser informados de todas as actividades da sua área de competência;

b) Ser reembolsados de qualquer prejuízo material que lhes advinha do exercício dos seus cargos, desde que devidamente provado e previamente autorizado.

2- São deveres dos membros dos órgãos da UGT - Lisboa:

a) Observar e fazer cumprir os estatutos e regulamentos da UGT - Lisboa, bem como as orientações e resoluções dos órgãos da UGT - União Geral de Trabalhadores;

b) Responder solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido;

c) Exercer com zelo, assiduidade e dedicação os cargos para que foram eleitos.

#### Artigo 42.º

##### Perda de mandato

1- Perdem o mandato no órgão da UGT - Lisboa para o qual tenham sido eleitos, os membros que:

a) Venham a ser declarados abrangidos por alguma situação de incompatibilidades, nos termos do artigo 40.º destes estatutos;

b) Não tomem posse do cargo para que foram eleitos ou faltem, reiteradamente, às sessões do respectivo órgão;

c) Tenham sido sancionados com uma das penas disciplinares das alíneas b), c) ou d) do número 1 do artigo 49.º

2- Para efeitos do disposto na alínea b) do número anterior, o conselho geral, sob proposta do secretariado, aprovará um regulamento de funcionamento dos órgãos da UGT - Lisboa.

3- Compete ao conselho geral decidir e declarar a perda do mandato de qualquer titular de um órgão da UGT - Lisboa.

#### Artigo 43.º

##### Reserva de competência

São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por qualquer órgão estatutário que sejam da competência de outro órgão, salvo por delegação ou ratificação deste.

#### Artigo 44.º

##### Actas

Das reuniões dos órgãos serão elaboradas as respectivas actas.

### CAPÍTULO V

#### Do regime patrimonial

#### Artigo 45.º

##### Princípios gerais

1- A UGT - Lisboa possuirá contabilidade própria, devendo, por isso, o secretariado criar os livros adequados justificativos das receitas e despesas e o inventário dos seus bens patrimoniais.

2- Qualquer associação filiada tem o direito de requerer ao secretariado os esclarecimentos respeitantes à contabilidade, no relativo à mesma associação.

3- Sem prejuízo dos actos de fiscalização atribuídos ao conselho fiscalizador de contas, o conselho geral poderá requerer uma partagem às contas por entidade estranha à UGT - Lisboa.

4- O conselho fiscalizador de contas da UGT - União Geral de Trabalhadores tem o direito de realizar actos de fiscaliza-

ção relativamente às contas da UGT - Lisboa.

#### Artigo 46.º

##### Receitas

1- Constituem receitas da UGT - Lisboa:

a) As verbas atribuídas pela UGT - União Geral de Trabalhadores, nos termos dos seus estatutos;

b) As provenientes das quotizações;

c) As provenientes das iniciativas organizadas pela UGT - Lisboa para o efeito;

d) As provenientes de doações ou legados.

2- Serão recusadas quaisquer atribuições, subsídios ou apoios financeiros feitos voluntariamente por entidade alheia à UGT - União Geral de Trabalhadores e à UGT - Lisboa, sempre que deles resulte o desígnio de subordiná-la ou por qualquer forma interferir no seu funcionamento.

#### Artigo 47.º

##### Aplicação das receitas

1- As receitas são obrigatoriamente aplicadas na realização dos fins estatutários e no pagamento das despesas e encargos resultantes da actividade da UGT - Lisboa.

2- São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por algum dos órgãos estatutários ou seus membros que afectem os fundos sociais ou os bens patrimoniais da UGT - Lisboa a fins estranhos aos das suas atribuições.

### CAPÍTULO VI

#### Do regime disciplinar

#### Artigo 48.º

##### Poder disciplinar

O poder disciplinar reside no conselho geral, que é o órgão competente para dirimir os conflitos entre os órgãos da UGT - Lisboa, aplicar as penas disciplinares aos membros dos órgãos da UGT - Lisboa e julgar, sob proposta do secretariado, as infracções por parte dos filiados aos estatutos, regulamentos e deliberações dos órgãos da UGT - Lisboa.

#### Artigo 49.º

##### Penas disciplinares

1- Aos filiados e aos membros dos órgãos da UGT - Lisboa poderão ser aplicadas, consoante a gravidade da falta cometida, as seguintes penas disciplinares:

a) Menção em acta;

b) Suspensão até 180 dias;

c) Demissão;

d) Expulsão.

2- Incorrem na pena de menção em acta os filiados ou membros dos órgãos da UGT - Lisboa que, injustificadamente, não cumpram algum dos deveres estabelecidos nos artigos 12.º e 41.º

3- Incorrem na pena de suspensão os filiados ou os membros dos órgãos da UGT - Lisboa que reincidam na infracção

prevista no número anterior.

4- Incorrem na pena de expulsão ou demissão os filiados ou os membros dos órgãos da UGT - Lisboa que:

a) Pratiquem a violação sistemática dos estatutos e regulamentos da UGT - Lisboa;

b) Não acatem as deliberações legítimas dos órgãos estatutários da UGT - Lisboa;

c) Pratiquem actos contrários aos princípios do sindicalismo democrático contidos nos estatutos da UGT - Lisboa e nos estatutos e declaração de princípios da UGT - União Geral de Trabalhadores.

#### Artigo 50.º

##### Garantias de defesa

1- Nenhuma pena será aplicada aos membros dos órgãos da UGT - Lisboa sem que seja instaurado o correspondente processo pelo secretariado, ou pelo conselho geral, nos termos do artigo 48.º

2- Instaurado o processo, será enviada ao arguido, por carta registada com aviso de recepção, nota de culpa discriminando os factos de que é acusado e indicando as normas violadas.

3- O arguido poderá contestar por escrito a nota de culpa no prazo de vinte dias após a recepção da carta registada e requerer todas as diligências necessárias ao apuramento da verdade, bem como apresentar testemunhas dentro do mesmo prazo.

4- A falta de resposta no prazo indicado implica a presunção da verdade dos factos.

#### Artigo 51.º

##### Prescrição

A iniciativa do procedimento disciplinar prescreve no prazo de 90 dias após os factos serem conhecidos, salvo por factos que constituam, simultaneamente, ilícito penal.

## CAPÍTULO VII

### Das disposições finais e transitórias

#### Artigo 52.º

##### Direitos dos membros dos órgãos da UGT - União Geral de Trabalhadores

1- O secretário geral da UGT - União Geral de Trabalhadores, ou quem o represente, tem direito de participação no congresso, conselho geral ou secretariado da UGT - Lisboa, sem direito de voto.

2- O presidente da UGT - União Geral de Trabalhadores, ou quem o represente, tem direito de participação no congresso e no conselho geral da UGT - Lisboa, sem direito de voto.

3- Os vice-presidentes, os secretários gerais adjuntos e os restantes membros do secretariado executivo da UGT -

União Geral de Trabalhadores, têm o direito de participação no congresso da UGT - Lisboa, sem direito de voto.

4- O presidente do conselho fiscalizador de contas da UGT - União Geral de Trabalhadores, ou quem o substituir, tem o direito de participação nas reuniões do conselho fiscalizador de contas da UGT - Lisboa, sem direito de voto.

5- Para efeitos do disposto nos números anteriores deverão ser enviadas aos membros as convocatórias das reuniões e cópia das actas, logo que aprovadas.

6- O secretário geral da UGT - União Geral de Trabalhadores, mediante prévia decisão do secretariado nacional da UGT - União Geral de Trabalhadores, poderá convocar qualquer reunião dos órgãos estatutários da UGT - Lisboa, se não estiverem a ser cumpridos os prazos estatutários de convocação.

#### Artigo 53.º

##### Alteração dos estatutos

1- Os estatutos só poderão ser alterados pelo congresso desde que esta matéria conste expressamente da ordem de trabalhos e as alterações tenham sido distribuídas às associações sindicais filiadas e aos representantes eleitos para o conselho geral dos trabalhadores filiados em nome individual com a antecedência mínima de 20 dias.

2- As deliberações relativas à natureza e âmbito, princípios fundamentais, composição do congresso, enumeração dos órgãos e modo de eleição dos órgãos e dissolução da UGT - Lisboa são tomadas por decisão favorável de, pelo menos, dois terços dos delegados presentes e as relativas às restantes matérias dos estatutos são tomadas por decisão favorável da maioria absoluta dos delegados.

#### Artigo 54.º

##### Dissolução da UGT - Lisboa

1- A dissolução da UGT - Lisboa, só poderá efectuar-se por deliberação do congresso convocado expressamente para o efeito, desde que aprovada por dois terços dos votos dos delegados.

2- No caso de dissolução, o congresso definirá os precisos termos em que ela se processará e os bens da UGT - Lisboa, cumpridos os requisitos legais, reverterão para a UGT - União Geral de Trabalhadores.

#### Artigo 55.º

##### Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação serão resolvidos pelo conselho geral.

#### Artigo 56.º

##### Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor imediatamente após a sua aprovação.

ANEXO

**Regulamento de tendências**

Artigo 1.º

**(Direito de organização)**

1- Aos trabalhadores abrangidos, a qualquer título, no âmbito da UGT - Lisboa, é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindical.

2- O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva do congresso.

Artigo 2.º

**(Conteúdo)**

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concepção política, social ou ideológica e subordinadas aos princípios democráticos dos estatutos da UGT - Lisboa e dos estatutos e declaração de princípios da UGT - União Geral de Trabalhadores.

Artigo 3.º

**(Âmbito)**

Cada tendência é uma formação integrante da UGT - Lisboa, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências, exercidos para a realização dos fins estatutários desta.

Artigo 4.º

**(Constituição)**

1- A constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida ao presidente do congresso, assinada pelos delegados ao congresso que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

2- Só serão reconhecidas as tendências com pelo menos 5 % dos delegados ao congresso da UGT - Lisboa.

Artigo 5.º

**(Representatividade)**

1- A representatividade das tendências é a que resulta da sua expressão eleitoral em congresso.

2- O voto de cada trabalhador é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

3- Do mesmo modo, os trabalhadores que integrem os órgãos estatutários da UGT - Lisboa não estão subordinados à disciplina das tendências, agindo com total isenção.

Artigo 6.º

**(Associação)**

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário, no congresso ou fora dele.

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 sobre as decisões mais importantes da UGT - Lisboa, em reuniões por este convocadas ou a solicitação dos órgãos da tendência;

b) A exprimir as suas posições nas reuniões do congresso, conselho geral e secretariado, através dos membros dos mesmos órgãos;

c) A propor listas para as eleições aos órgãos, nos termos fixados nestes estatutos ou nos estatutos das associações sindicais filiadas.

d) Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

e) Apoiar as acções determinadas pelos órgãos estatutários da UGT - Lisboa;

f) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, acções de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

g) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos;

h) Evitar quaisquer actos que possam enfraquecer o movimento sindical.

Registado em 30 de dezembro de 2014, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 83, a fl. 167 do livro n.º 2.

**UGT - Porto, União Geral de Trabalhadores do Porto - Alteração**

Alteração aprovada em 14 de abril de 2014, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2010.

CAPÍTULO I

**Da identidade sindical**

Artigo 1.º

**Natureza, âmbito e sede**

1- A União Geral de Trabalhadores do Porto, adiante designada por UGT - Porto é uma união sindical que integra a estrutura da UGT - União Geral de Trabalhadores, sendo responsável pela coordenação da atividade sindical da central no respetivo âmbito geográfico.

2- A UGT - Porto abrange todo o distrito do Porto e tem a sua sede no Porto.

## Artigo 2.º

### Sigla e símbolos

1- A UGT - Porto adota a sigla «UGT - Porto».

2- A UGT - Porto tem como símbolo duas mãos direitas apertadas, com as costas de uma contrapostas à palma da outra, figurando por baixo a expressão «Porto» e, por cima, a sigla «UGT» em branco.

## Artigo 3.º

### Bandeira e hino

1- A bandeira da UGT - Porto é formada por um retângulo vermelho, tendo ao centro, estampado em relevo, o símbolo.

2- O hino da UGT - Porto é o da UGT - União Geral de Trabalhadores.

## CAPÍTULO II

### Dos princípios fundamentais e fins

## Artigo 4.º

### Princípios fundamentais

A UGT - Porto rege-se pelos princípios da autonomia, do sindicalismo democrático e da solidariedade sindical que regem a UGT - União Geral de Trabalhadores, nos termos dos respetivos estatutos.

## Artigo 5.º

### Direito de tendência

1- É garantido a todos os trabalhadores representados pela UGT - Porto o direito de se organizarem em tendências, nos termos previstos pelos presentes estatutos e pelos das respetivas associações sindicais.

2- As tendências existentes na UGT - Porto exprimem correntes de opinião político-sindical no quadro da unidade democrática consubstanciada pela UGT - Porto e pela UGT - União Geral de Trabalhadores.

3- O reconhecimento e os direitos e deveres das tendências da UGT - Porto são as fixadas no regulamento de tendências anexo a estes estatutos.

## Artigo 6.º

### Fins

A UGT - Porto prossegue, como fim geral, a edificação de uma sociedade mais justa, livre e igualitária, da qual sejam banidas todas as formas de opressão, exploração e alienação, e tem como fins específicos:

a) Coordenar, dinamizar e promover a atividade sindical, no seu âmbito geográfico, de acordo com as orientações dos seus órgãos deliberativos e no respeito pelas orientações e resoluções dos órgãos da UGT - União Geral de Trabalhadores;

b) Fortalecer, pela ação, o movimento sindical no seu âmbito geográfico, incentivando o processo de democratização das estruturas sindicais e a filiação, direta ou indireta, na

UGT - União Geral de Trabalhadores, de acordo com a vontade democraticamente expressa pelos associados;

c) Defender as liberdades individuais e coletivas e os interesses e os direitos dos trabalhadores no distrito do Porto, na perspetiva da consolidação da democracia política pluralista e da consecução da democracia social e económica;

d) Apoiar e intervir na defesa dos direitos dos seus filiados, coordenando as suas reivindicações no seu âmbito geográfico;

e) Defender e promover a economia social;

f) Defender e lutar por um conceito social de empresa que vise a estabilidade democrática das relações de trabalho e a participação dos trabalhadores na vida ativa da empresa;

g) Defender e concretizar a livre negociação coletiva como processo contínuo de participação na justa distribuição de riqueza e de intervenção na organização das relações sociais, segundo os princípios da boa fé negocial e do respeito mútuo;

h) Lutar pelo trabalho digno;

i) Lutar pelo direito ao trabalho e pela livre escolha do emprego e pela sua segurança;

j) Defender as condições de vida dos trabalhadores do seu âmbito geográfico, visando a melhoria da qualidade de vida e o pleno emprego;

k) Promover o combate às desigualdades salariais baseadas em qualquer fator de discriminação, nomeadamente raça, género ou religião;

l) Defender e dinamizar o princípio de que a representação dos homens e das mulheres nos órgãos ou estruturas de decisão deve ser equilibrado, a fim de se atingir uma verdadeira parceria entre os dois sexos;

m) Defender e promover a formação sindical inicial e contínua, tendo em particular atenção a promoção da igualdade de oportunidades e a defesa dos grupos mais vulneráveis, em especial os desempregados e os deficientes, bem como a reconversão e a reciclagem profissional, de molde a obstar ao desemprego tecnológico, bem como a eliminar o subemprego;

n) Proteger e desenvolver os direitos da maternidade/paternidade e lutar contra todas as formas de discriminação da mulher, nomeadamente no acesso ao emprego, carreira profissional e formação, promovendo a sua plena integração, em igualdade no mercado de trabalho;

o) Defender a saúde física e psíquica dos trabalhadores, zelando para que tenham um ambiente de trabalho harmonioso, prevenindo e contrariando todas as formas de abuso do poder, nomeadamente, de carácter sexual;

p) Lutar pelos direitos da terceira idade e pela melhoria das condições de vida dos aposentados e reformados;

q) Lutar pelos direitos dos jovens, nomeadamente pela melhoria das suas condições de acesso e integração no mercado de trabalho;

r) Pugnar por estruturas e condições adequadas a uma efetiva proteção à infância e aos progenitores trabalhadores;

s) Promover a formação cultural, profissional e sindical dos representados pelas associações sindicais filiadas e dos trabalhadores nela filiados.

### CAPÍTULO III

#### Filiados na UGT - Porto

##### Artigo 7.º

###### Filiados na UGT - União Geral de Trabalhadores

1- São membros de pleno direito da UGT - Porto as associações sindicais filiadas na UGT - União Geral de Trabalhadores que tenham a sua sede ou exerçam atividade sindical no distrito do Porto.

2- Podem ainda ser membros de pleno direito da UGT - Porto as associações sindicais não filiadas na UGT - União Geral de Trabalhadores que tenham a sua sede ou exerçam atividade sindical no distrito do Porto, e cuja filiação seja aceite.

3- Podem também ser membros de pleno direito os trabalhadores que exerçam a sua atividade na área geográfica da UGT - Porto, desde que no respetivo setor profissional ou profissão nenhuma associação sindical filiada na UGT exerça aí atividade sindical.

4- Aplica-se o disposto no artigo 9.º à perda da qualidade de filiado.

##### Artigo 8.º

###### Associações sindicais independentes

1- Podem filiar-se na UGT - Porto associações sindicais não filiadas noutra confederação sindical e que tenham a sua sede no distrito do Porto.

2- Podem ainda filiar-se na UGT - Porto associações sindicais, não filiadas noutra confederação sindical, com sede fora do distrito do Porto e que exerçam a sua atividade no distrito do Porto, desde que a associação sindical tenha pedido a filiação na união da UGT onde está localizada a respetiva sede.

##### Artigo 9.º

###### Pedido de adesão e sua aceitação

1- O pedido de filiação de qualquer associação sindical é dirigido ao secretariado da UGT - Porto, acompanhado de um exemplar dos estatutos publicados, informação sobre a composição dos seus órgãos, o respetivo número de filiados e demais documentação exigida pelas normas internas que regulem o processo de filiação na UGT - Porto.

2- A decisão de aceitar o pedido de filiação compete ao secretariado da UGT - Porto, devendo a decisão ser ratificada pelo conselho geral.

3- O pedido de filiação implica para a associação sindical e para o trabalhador em nome individual a aceitação expressa e sem reservas dos princípios do sindicalismo democrático e dos presentes estatutos.

4- Aceite a filiação, a associação sindical assume a qualidade de filiada, com todos os direitos e deveres inerentes.

5- Em caso de recusa do pedido de filiação, o secretariado informará a associação sindical dos motivos que fundamentam a deliberação.

6- Da deliberação referida cabe recurso fundamentado

para o conselho geral, a interpor no prazo de quinze dias a contar do conhecimento daquela deliberação.

7- Constituirão em especial motivos de recusa de pedido de filiação ou de cancelamento da inscrição a filiação noutra confederação sindical ou a filiação em qualquer organização cujos princípios e prática sejam incompatíveis com os da UGT - Porto e da UGT - União Geral de Trabalhadores.

##### Artigo 10.º

###### Filiação individual

1- Poderão filiar-se na UGT - Porto trabalhadores que exerçam a sua atividade na respetiva área, desde que na mesma não exista, no seu sector profissional ou profissão, nenhuma associação sindical filiada que exerça aí atividade sindical.

2- A decisão de aceitar o pedido de filiação individual compete ao secretariado, nos termos das orientações gerais do conselho geral ou do congresso.

3- Constituirá motivo de recusa de inscrição de trabalhadores em nome individual a não oferta de garantias de respeito e observância pelos princípios consignados nos presentes estatutos, desde que devidamente fundamentada, bem como a possibilidade de inscrição em associação sindical filiada na UGT - União Geral de Trabalhadores.

4- O secretariado promoverá soluções definitivas de integração desses trabalhadores em associações sindicais filiadas.

##### Artigo 11.º

###### Direitos dos filiados

São direitos dos filiados:

a) Eleger e ser eleito para os órgãos da UGT - Porto, nos termos dos presentes estatutos e do regulamento eleitoral;

b) Participar em todas as atividades da UGT - Porto, segundo os princípios e normas destes estatutos e dos regulamentos da UGT - Porto;

c) Beneficiar de todos os serviços organizados pela UGT - Porto na defesa dos seus interesses;

d) Requerer o apoio da UGT - Porto para a resolução dos conflitos em que se encontrem envolvidos.

##### Artigo 12.º

###### Deveres dos filiados

1- São, em geral, deveres dos filiados:

a) Cumprir os estatutos e os regulamentos da UGT - Porto;

b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos demais órgãos estatutários da UGT - Porto;

c) Participar nas atividades sindicais promovidas pela UGT - Porto;

d) Divulgar e fortalecer pela sua ação os princípios do sindicalismo democrático;

e) Pagar mensalmente a quota à UGT - Porto, sem prejuízo do disposto no número 4;

f) Informar, em tempo oportuno, a UGT - Porto sobre os conflitos laborais em que participem, e sobre os processos negociais em que estejam envolvidos;

g) O atraso no pagamento da quotização, sem motivo jus-

tificado ou não aceite pela UGT - Porto, pode determinar a suspensão do filiado, a partir do terceiro mês em que se verificou o referido atraso, sem prejuízo da aplicação do disposto na alínea *b*) do número 1 do artigo 13.º;

*h*) Cabe ao secretariado decidir da suspensão referida no número anterior;

*i*) As associações sindicais filiadas diretamente na UGT - União Geral de Trabalhadores estão dispensadas do pagamento da quotização;

*j*) A UGT - União Geral de Trabalhadores transferirá para a UGT - Porto o correspondente a 10% da quotização recebida das associações sindicais filiadas, relativa aos trabalhadores abrangidos pela UGT - Porto.

#### Artigo 13.º

##### Perda da qualidade de filiado

1- Perdem a qualidade de filiado as associações sindicais ou os trabalhadores em nome individual que:

*a*) Enviem comunicação escrita exprimindo a vontade de se desvincular da UGT - Porto, com a antecedência mínima de 30 dias, cumpridos, sempre que necessário, os respetivos requisitos estatutários;

*b*) Deixem de pagar a quota por período superior a nove meses e que, depois de avisados por escrito, não efetuem o pagamento no prazo de 30 dias a contar da receção do aviso;

*c*) Tenham sido punidos com pena de expulsão.

2- A decisão de perda da qualidade de filiado, com fundamento no consagrado na alínea *b*) do número 1, compete ao secretariado, cabendo desta decisão recurso, com efeito não suspensivo, para o conselho geral.

3- A decisão de expulsão constante na alínea *c*) do número 1 é da exclusiva competência do conselho geral, sob proposta do secretariado.

4- As decisões referidas nos números 2 e 3 são notificadas às associações sindicais filiadas ou aos trabalhadores em nome individual mediante carta registada com aviso de receção no prazo de 15 dias após a respetiva deliberação.

#### Artigo 14.º

##### Readmissão e levantamento da suspensão

1- Os filiados podem ser readmitidos nas mesmas condições previstas para a admissão, salvo no caso de expulsão, em que o pedido terá de ser apreciado e votado favoravelmente pelo conselho geral, sob proposta do secretariado.

2- A suspensão referida no número 2 do artigo 12.º dos presentes estatutos cessa com o pagamento das quotizações em dívida, depois de sobre ela se ter pronunciado o secretariado.

### CAPÍTULO IV

#### Da organização da UGT - Porto

#### Artigo 15.º

##### Enumeração dos órgãos

São órgãos da UGT - Porto:

- a*) O congresso;
- b*) O conselho geral;
- c*) O secretariado;
- d*) A mesa do congresso e do conselho geral;
- e*) O conselho fiscalizador de contas.

### SECÇÃO I

#### Do congresso

#### Artigo 16.º

##### Composição do congresso

1- O congresso é o órgão máximo da UGT - Porto.

2- O congresso é constituído:

*a*) Pelos delegados eleitos pelas associações sindicais filiadas;

*b*) Pelo ou pelos delegados eleitos em reunião das associações sindicais filiadas que não cumpram o mínimo fixado no número 6, convocada pelo secretariado com pelo menos 15 dias de antecedência, sendo a representatividade de cada associação medida pelo respetivo número de filiados no distrito do Porto;

*c*) Pelos delegados designados pelo órgão executivo de cada uma das associações sindicais filiadas em função do número de filiados;

*d*) Pelos delegados eleitos por sufrágio universal, direto e secreto, em representação dos trabalhadores filiados em nome individual, em reunião convocada pelo secretariado com pelo menos 15 dias de antecedência;

*e*) Pelos membros do secretariado;

*f*) Pelos membros da mesa do congresso e do conselho geral.

3- O número de delegados a eleger, a designar e por inerência é no mínimo de 150 e no máximo de 250.

4- O número de delegados por inerência não poderá ser superior a um terço do total dos delegados.

5- As formas de eleição e o número de delegados a eleger ao congresso serão determinados em conformidade com o disposto no regulamento eleitoral, atendendo às disposições estatutárias das associações sindicais filiadas.

6- O número de delegados eleitos será fixado em função dos trabalhadores filiados em cada uma das associações filiadas na UGT - Porto e da quotização, podendo ser fixado um mínimo no regulamento eleitoral para ter direito a eleger um delegado.

7- O número de delegados designados pelo órgão executivo de cada uma das associações sindicais filiadas será de 1 delegado por cada 1000 filiados ou fração, podendo ser fixado um número mínimo de filiados no regulamento eleitoral para ter direito a designar um delegado.

8- Compete ao conselho geral a aprovação do regulamento eleitoral, sob proposta do secretariado, do qual constarão as normas relativas à capacidade eleitoral, ao recenseamento, ao sistema eleitoral e à eleição, bem como aos respetivos requisitos de competência, de forma e de processo.

9- O secretariado da UGT - Porto poderá exigir as provas que considerar necessárias à confirmação do número de as-

sociados de cada associação sindical filiada.

#### Artigo 17.º

##### Competência do congresso

1- São da competência exclusiva do congresso as seguintes matérias:

- a) Aprovação do relatório de atividades do secretariado e do programa de ação;
- b) Eleição da mesa do congresso e do conselho geral, do secretariado e do conselho fiscalizador de contas;
- c) Destituição de qualquer dos órgãos e eleição dos órgãos destituídos, com exceção, quanto a estes, do conselho geral;
- d) Revisão dos estatutos, no respeito pelos estatutos da UGT - União Geral de Trabalhadores;
- e) Ratificação do regimento do congresso;
- f) Fixação das quotizações sindicais;
- g) Decisão sobre casos de força maior que afetem gravemente a vida sindical;
- h) Dissolução da UGT - Porto e liquidação dos seus bens patrimoniais, conforme o disposto no número 2 do artigo 55.º

2- O congresso pode, no que se refere às matérias das alíneas a), d), f) e g), do número 1, delegar no conselho geral a ulatimação das deliberações que sobre elas tenha adotado.

#### Artigo 18.º

##### Organização do congresso

1- A organização do congresso será confiada a uma comissão organizadora eleita pelo conselho geral, sob proposta do secretariado, presidida pelo presidente da mesa do congresso da UGT - Porto, e nela serão delegados todos os poderes necessários.

2- As propostas de alteração dos estatutos da UGT - Porto, bem como os documentos base sobre qualquer outro ponto da ordem de trabalhos, deverão ser entregues à comissão organizadora do congresso com a antecedência mínima de 30 dias ou 10 dias conforme se trate de reunião ordinária ou extraordinária, respetivamente, e distribuídos às associações sindicais e aos representantes eleitos dos trabalhadores filiados com uma antecedência mínima de 20 ou de 5 dias, respetivamente, sem prejuízo do disposto no artigo 54.º

3- As propostas e os documentos base referidos no número 2 só poderão ser subscritos pelo secretariado nacional da UGT, pelo Secretariado da UGT - Porto, por um mínimo de 10 delegados ao congresso, já eleitos, designados ou por inerência, por um mínimo de 5 associações sindicais ou, ainda, por associações sindicais e/ou representantes eleitos dos trabalhadores em nome individual que representem, pelo menos, dez por cento dos delegados ao congresso.

#### Artigo 19.º

##### Reunião do congresso

1- O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos, mediante convocação do presidente da mesa do congresso da UGT - Porto, por sua iniciativa ou por deliberação do conselho geral, que fixará, por proposta do secretariado, a data e a localidade do seu funcionamento e a respetiva ordem de trabalhos.

2- O congresso reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente da mesa do congresso da UGT - Porto, por sua iniciativa ou por deliberação fundamentada do conselho geral ou ainda a requerimento fundamentado de um mínimo de 20 % das associações sindicais filiadas e dos representantes dos trabalhadores em nome individual, desde que representem mais de 20 % dos trabalhadores com capacidade eleitoral, devendo do requerimento constar a ordem de trabalhos proposta.

3- A convocatória será assinada pelo presidente da mesa do congresso da UGT - Porto com respeito pelo disposto no número 5, no prazo máximo de quinze dias após a deliberação do conselho geral ou da receção do requerimento a que se refere o número anterior.

4- A convocatória do congresso, que conterà a ordem de trabalhos, dias, horas e local de funcionamento, deverá ser enviada a cada uma das associações sindicais filiadas e divulgada em, pelo menos, um jornal de circulação no âmbito geográfico da união.

5- O congresso será convocado com a antecedência mínima de 60 ou 30 dias, consoante se trate de uma reunião ordinária ou extraordinária.

#### Artigo 20.º

##### Funcionamento do congresso e mandatos

1- O congresso só poderá iniciar-se e deliberar validamente desde que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um do total dos delegados por inerência e dos delegados devidamente eleitos e designados que tiverem sido comunicados à comissão organizadora do congresso.

2- O mandato dos delegados eleitos nos termos das alíneas a) e b) do número 2 do artigo 16.º mantem-se até à eleição dos novos delegados ao congresso ordinário seguinte, salvo se os mesmos tiverem entretanto perdido a sua capacidade eleitoral na associação sindical filiada, pela qual haviam sido eleitos, caso em que, não existindo suplentes, esta poderá proceder a nova eleição, notificando fundamentadamente, e em prazo útil, o presidente da mesa do congresso da UGT - Porto.

3- O número 2 aplica-se também aos delegados eleitos nos termos da alínea d) do número 2 do artigo 16.º, esgotada a lista dos respetivos suplentes, caso em que o secretariado convocará nova reunião para eleição do ou dos delegados, em função do número de filiados à data desta reunião.

#### Artigo 21.º

##### Mesa do congresso

1- A mesa do congresso é constituída por 5 membros efetivos e 3 suplentes, eleitos individualmente, sendo um presidente, dois vice-presidentes e dois secretários.

2- Os vice-presidentes coadjuvarão e substituirão o presidente nas suas ausências e impedimentos.

3- No caso de demissão ou perda de quórum, será eleita nova mesa do congresso, com idêntica composição, através de listas completas e nominativas, por escrutínio secreto e sufrágio de maioria simples, mediante proposta do secretariado ou de um mínimo de 10 % dos delegados.

## Artigo 22.º

### Regimento do congresso

1- O conselho geral aprovará, sob proposta do secretariado, o regimento, que regulará a disciplina do funcionamento do congresso e os poderes, atribuições e deveres dos respetivos membros e comissões.

2- O congresso ratificará o regimento aprovado em conselho geral, carecendo qualquer alteração da aprovação por maioria de dois terços dos delegados presentes.

## Artigo 23.º

### Tomada de posse

1- O presidente da mesa do congresso dará posse ao presidente da mesa eleito e, seguidamente, este dará posse aos restantes membros da mesa e aos restantes órgãos eleitos.

2- O presidente da mesa convocará a primeira reunião do conselho geral, no prazo de 90 dias, e nela dará posse aos respetivos membros.

## SECÇÃO II

### Do Conselho geral

## Artigo 24.º

### Composição do conselho geral

1- O conselho geral é o órgão máximo entre congressos, perante o qual respondem os restantes órgãos da UGT - Porto.

2- O conselho geral é constituído por membros por inerência e por membros designados e eleitos, num total não inferior a 45, nem superior a 70, não se aplicando o limite superior aos delegados eleitos e designados nos termos do número 10 deste artigo e do número 3 do artigo 20.º

3- São membros inerentes:

a) A mesa do congresso;

b) Os membros do secretariado.

4- O número de membros designados e eleitos será fixado pelo congresso em função da representatividade no congresso e nos termos dos números seguintes.

5- Cada associação sindical filiada que tem direito a designar pelo menos um membro para o conselho geral, desde que respeite os critérios fixados no número 6 ou tenha em funcionamento uma delegação distrital na área da UGT - Porto.

6- O conjunto das associações sindicais filiadas que não tenham indicado delegado(s) ao congresso ou que nos termos de resolução do congresso não tenham indicado o número mínimo de delegados ao congresso e, em simultâneo, não tenham o número mínimo de filiados exigido, têm direito a eleger, em conjunto, o número de membros que for fixado pelo congresso, em função do número de associações sindicais envolvidas e respetivos filiados, em reunião expressamente convocada pelo secretariado para o efeito, com pelo menos 15 dias de antecedência, sendo a representatividade de cada associação sindical na reunião medida pelo respetivo número de filiados no distrito do Porto.

7- Os trabalhadores filiados em nome individual tem di-

reito a eleger, em assembleia geral eleitoral convocada pelo secretariado com pelo menos 15 dias de antecedência, o número de membros do conselho geral que for fixado pelo congresso, em função do número de filiados, com o mínimo de um.

8- No caso do disposto nos números 6 e 7, os membros são eleitos em lista, com um número de suplentes não inferior a um e não superior ao número de efetivos, por aplicação do método de Hondt, sendo a lista referida no número 6, integrada obrigatoriamente por associações sindicais diferentes.

9- O número de membros designados ou a eleger pelas associações sindicais, nos termos dos números 4 e 6, será determinado em função dos números fixados para as eleições ao último congresso ordinário da UGT - Porto, no respeito pelo disposto no artigo 16.º dos estatutos.

10- No caso de associações sindicais filiadas após o congresso, contará o número de associados considerados no acto de adesão e no respeito pelo disposto pelo regulamento eleitoral referido no número 5 do artigo 16.º dos estatutos.

11- A qualidade de membro do conselho geral só se considera adquirida após ter sido recebida e aceite pelo presidente da mesa a comunicação de cada associação sindical filiada ou das eleições realizadas nos termos dos números 6 e 7.

## Artigo 25.º

### Competência do conselho geral

Compete ao conselho geral:

a) Aprovar o orçamento anual e o relatório e as contas do exercício;

b) Autorizar a realização de despesas não previstas no orçamento anual;

c) Decidir dos recursos interpostos de decisões de quaisquer órgãos estatutários e arbitrar os conflitos que eventualmente surjam entre aqueles órgãos;

d) Realizar inquéritos e proceder à instrução de processos disciplinares ou outros, a pedido de qualquer dos demais órgãos;

e) Determinar a menção em acta, suspensão ou expulsão de algum associado ou membro dos órgãos da UGT - Porto, bem como, nos termos do artigo 14.º, readmitir o associado que haja sido punido com pena de expulsão;

f) Nomear um secretariado provisório da UGT - Porto no caso de falta de quórum, demissão ou perda de mandato do secretariado, até à realização de novas eleições em congresso;

g) Velar pelo cumprimento das decisões do congresso da UGT - Porto;

h) Velar pelo cumprimento da estratégia político-sindical definida pela UGT - União Geral de Trabalhadores;

i) Deliberar sobre qualquer das atribuições estatutárias ou sobre quaisquer matérias que não seja da exclusiva competência da UGT - União Geral de Trabalhadores, do congresso ou de outro órgão estatutário;

j) Aprovar o regulamento eleitoral do congresso;

k) Ratificar os pedidos de filiação na UGT - Porto aceites pelo secretariado.

l) Aprovar, sob proposta do secretariado, e propor ao con-

gresso o regimento de funcionamento do congresso;

m) Aprovar, sob proposta do secretariado, o regulamento de funcionamento dos órgãos da UGT - Porto;

n) Decidir sobre a renúncia ou perda de mandato de qualquer titular de um órgão da UGT - Porto ou do pedido de suspensão do presidente de um desses órgãos;

o) Decidir quem, em caso de suspensão ou renúncia, substituirá o presidente da UGT - Porto, em termos provisórios ou definitivos;

p) Decidir e declarar a perda de mandato de qualquer titular dos órgãos da UGT - Porto.

#### Artigo 26.º

##### Reunião do conselho geral

1- O conselho geral reúne ordinariamente uma vez por semestre, a convocação do presidente, por sua iniciativa ou por proposta do secretariado.

2- O conselho geral reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente, por sua iniciativa, por decisão do secretariado, ou a requerimento fundamentado de 20 % dos seus membros.

3- A convocação do conselho geral é feita por escrito, com menção da ordem de trabalhos, data, hora e local do seu funcionamento.

4- O conselho geral será convocado com a antecedência mínima de 10 ou 5 dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

6- Tratando-se de reunião extraordinária por motivo de justificada urgência, poderá o conselho geral ser convocado com a antecedência mínima de 24 horas.

#### Artigo 27.º

##### Funcionamento do conselho geral

1- A mesa do conselho geral é a mesa do congresso.

2- O conselho geral só poderá deliberar validamente desde que estejam presentes a maioria dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, salvo se estes estatutos dispuserem de modo diferente, tendo o presidente voto de qualidade.

### SECÇÃO III

#### Do secretariado

#### Artigo 28.º

##### Eleição e composição do secretariado

1- O secretariado é o órgão executivo da UGT - Porto e é composto por 9 membros efetivos e 5 suplentes, eleitos em congresso.

2- O secretariado é eleito pelo congresso, por voto secreto, de entre listas completas concorrentes, considerando-se eleita a lista que obtiver a maioria absoluta dos votos expressos.

3- Se nenhuma lista obtiver aquela maioria, realizar-se-á segundo escrutínio, a que concorrerão as duas listas mais votadas, considerando-se eleita a que obtiver maior número de votos.

4- O presidente da UGT - Porto é o primeiro da lista eleita.

5- O secretariado elegerá, de entre os seus membros, dois vice-presidentes e um tesoureiro.

6- O secretariado poderá avocar, como membro, um secretário executivo, que funcionará a tempo inteiro.

7- Os membros que integram a lista poderão ser individuais ou associações sindicais filiadas diferentes, sendo neste caso obrigatoriamente indicados os respetivos representantes.

8- O presidente é obrigatoriamente indicado individualmente.

9- As associações sindicais eleitas poderão substituir a qualquer momento os seus representantes.

10- As associações sindicais efetivas perderão essa qualidade se o seu representante faltar a três reuniões consecutivas ou a 5 interpoladas e não for, de imediato, substituído.

#### Artigo 29.º

##### Reunião do secretariado

1- O secretariado reúne ordinariamente uma vez por mês, a convocação do presidente.

2- O secretariado reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente, por sua iniciativa ou a requerimento fundamentado de 3 dos seus membros.

3- A convocação do secretariado é feita por escrito, com menção da ordem de trabalhos, data, hora e local do seu funcionamento.

4- O secretariado será convocado com a antecedência mínima de cinco dias.

5- Tratando-se de reunião extraordinária por motivo de justificada urgência, poderá o secretariado ser convocado com a antecedência mínima de 24 horas.

#### Artigo 30.º

##### Funcionamento do secretariado

1- As deliberações do secretariado só são válidas estando presentes metade e mais um dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

2- Os membros dos órgãos respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido.

3- A UGT - Porto obriga-se mediante as assinaturas do presidente e do tesoureiro, podendo este ser substituído por um outro membro do secretariado por este expressamente designado.

4- O presidente, para efeitos do disposto no número anterior, poderá ser substituído por um dos vice-presidentes, por si designado.

5- Das decisões do secretariado nos termos do número 1, cabe recurso para o conselho geral.

6- O presidente da mesa tem o direito de participação, sem direito de voto, nas reuniões do secretariado e deve ser convidado para integrar as delegações mais importantes da UGT - Porto.

### Artigo 31.º

#### Competência do secretariado

- 1- Compete ao secretariado:
- a) Propor e executar o programa de ação e o orçamento;
  - b) Informar-se junto das associações sindicais filiadas sobre os aspetos da sua atividade sindical;
  - c) Representar a UGT - Porto em juízo e fora dele;
  - d) Administrar os bens e serviços e gerir os fundos da UGT - Porto;
  - e) Definir e executar orientações para a atividade corrente da união;
  - f) Dirigir e coordenar toda a atividade sindical, em conformidade com a estratégia político-sindical definida pelo congresso, com as deliberações do conselho geral e com as resoluções e orientações emanadas dos órgãos da UGT - União Geral de Trabalhadores;
  - g) Realizar e fazer cumprir os princípios fundamentais e os fins sociais contidos nos estatutos;
  - h) Admitir ou recusar o pedido de filiação de qualquer associação sindical ou trabalhador em nome individual, nos termos dos estatutos;
  - i) Elaborar e apresentar ao conselho geral, até 30 de Abril, o relatório e contas do exercício anterior e, até 31 de Dezembro, o orçamento para o ano seguinte;
  - j) Apresentar à UGT - União Geral de Trabalhadores o relatório e contas do exercício anterior e o orçamento para o ano seguinte, no prazo de 30 dias após a respetiva aprovação pelos órgãos competentes;
  - k) Propor ao conselho geral a instauração dos processos da competência deste;
  - l) Zelar pelo bom nome da UGT - Porto e da UGT - União Geral de Trabalhadores;
  - m) Deliberar, em geral, sobre os aspetos da vida sindical que, em conformidade com os princípios sindicais democráticos, visem garantir os interesses e os direitos dos trabalhadores.
- 2- Compete em especial ao secretariado arbitrar qualquer conflito entre as associações sindicais filiadas, nos termos do regulamento para tal elaborado, a aprovar em conselho geral.

### SECÇÃO IV

#### Do conselho fiscalizador de contas

### Artigo 32.º

#### Composição do conselho fiscalizador de contas

- 1- O conselho fiscalizador de contas da UGT - Porto é composto por 3 membros efetivos e 2 suplentes, eleitos individualmente, sendo seu presidente o primeiro elemento da lista mais votada.
- 2- Na sua primeira reunião o conselho fiscalizador de contas elegerá de entre os seus membros um vice-presidente.
- 3- O vice-presidente coadjuvará e substituirá o presidente nas suas ausências ou impedimentos.

### Artigo 33.º

#### Competências do conselho fiscalizador de contas

- Compete ao conselho fiscalizador de contas:
- a) Examinar regularmente a contabilidade da UGT - Porto;
  - b) Elaborar semestralmente um parecer sobre a contabilidade da UGT - Porto, submetendo-o à deliberação do conselho geral;
  - c) Dar parecer, no prazo de 15 dias, sobre o projeto de proposta do relatório e contas anual apresentado pelo secretariado, a submeter posteriormente ao conselho geral;
  - d) Pedir e examinar, sempre que o entender necessário, toda a documentação relacionada com o exercício da sua atividade;
  - e) Garantir a existência e manutenção de uma correta e clara escrita contabilística da UGT - Porto;
  - f) Participar, sem direito de voto, no congresso e no conselho geral.

### Artigo 34.º

#### Modo de eleição do conselho fiscalizador de contas

O conselho fiscalizador de contas é eleito pelo congresso, de entre listas completas nominativas concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio da representação proporcional, pelo método de Hondt.

### Artigo 35.º

#### Reunião e funcionamento do conselho fiscalizador de contas

- 1- O conselho fiscalizador de contas reúne, ordinariamente, a convocação do seu presidente para desempenho das atribuições previstas no artigo 33.º e pelo menos semestralmente, e, extraordinariamente, a solicitação do conselho geral, do secretariado ou da maioria dos seus membros.
- 2- As deliberações do conselho fiscalizador de contas só são válidas estando presentes metade e mais um dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

### SECÇÃO V

#### Das disposições comuns

### Artigo 36.º

#### Elegibilidade

Só poderão ser eleitos para os órgãos, incluindo o congresso, as associações sindicais filiadas ou os respetivos filiados, no pleno uso dos seus direitos e que exerçam a sua atividade na área da UGT - Porto, bem como os filiados individuais, com a quotização em dia.

### Artigo 37.º

#### Igualdade de género

1- Nos órgãos e estruturas de decisão da UGT - Porto, a representação dos homens e das mulheres deve fazer-se de

uma forma equilibrada, com o objetivo de se vir a atingir uma real parceria entre os dois sexos, de modo que sejam o reflexo da composição dos associados integrados nas associações sindicais filiadas.

2- Para efeitos do disposto no número anterior:

a) As associações sindicais filiadas, na sua representação ao congresso e ao conselho geral, deverão procurar que pelo menos 30 % dos delegados pertençam a cada um dos sexos;

b) Pelo menos 30 % dos membros eleitos do secretariado devem pertencer a cada um dos sexos;

c) Pelo menos um membro do secretariado de cada um dos sexos exercerá as funções de presidente ou vice-presidente.

#### Artigo 38.º

##### Mandatos

1- A duração dos mandatos será de 4 anos.

2- O presidente e restantes membros eleitos do secretariado não podem ser eleitos para o respectivo cargo mais de duas vezes consecutivas.

3- O congresso poderá autorizar, por maioria de dois terços, mais um mandato.

#### Artigo 39.º

##### Suspensão e renúncia do mandato

1- Os membros dos órgãos da UGT - Porto podem suspender, justificadamente, o seu mandato por um máximo de seis meses.

2- A suspensão do mandato do titular de qualquer órgão da UGT - Porto, deve ser requerida, fundamentadamente, para o presidente do respetivo órgão, e só produz efeitos após ter sido por este deferida, com a indicação expressa dos limites temporários do período de suspensão autorizada.

3- No caso de se tratar de um pedido de suspensão do presidente de um órgão da UGT - Porto o requerimento fundamentado será apresentado ao conselho geral, que decidirá.

4- Em caso de renúncia, esta só produzirá efeitos após o pedido, devidamente fundamentado, ter sido apresentado nos termos dos números anteriores, ou ao presidente do órgão respetivo ou ao presidente da UGT - Porto, competindo ao órgão ao qual pertence o titular do mandato propor ao conselho geral a substituição, de entre os restantes membros da lista, através da qual foram eleitos e, sempre que possível, designando um elemento da mesma associação sindical.

5- Em caso de suspensão ou renúncia do presidente da UGT - Porto, o conselho geral decidirá na sua primeira reunião quem os substituirá em termos provisórios ou definitivos.

#### Artigo 40.º

##### Incompatibilidades

1- Os membros do conselho fiscalizador de contas não poderão integrar nenhum outro órgão da UGT - Porto.

2- Não podem ainda exercer cargos sindicais ou de sua representação os membros que exerçam funções incompatíveis com a autonomia da UGT - Porto.

3- Cabe ao conselho geral, sob proposta do secretariado,

decidir acerca das incompatibilidades para o exercício de atividade do titular de qualquer órgão da UGT - Porto.

#### Artigo 41.º

##### Direitos e deveres dos membros dos órgãos da UGT - Porto

1- São direitos dos membros dos órgãos da UGT - Porto:

a) Participar e ser informados de todas as atividades da sua área de competência;

b) Ser reembolsados de qualquer prejuízo material que lhes advenha do exercício dos seus cargos, desde que devidamente provado e previamente autorizado.

2- São deveres dos membros dos órgãos da UGT - Porto:

a) Observar e fazer cumprir os estatutos e regulamentos da UGT - Porto, bem como as orientações e resoluções dos órgãos da UGT - União Geral de Trabalhadores;

b) Responder solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido;

c) Exercer com zelo, assiduidade e dedicação os cargos para que foram eleitos.

#### Artigo 42.º

##### Perda de mandato

1- Perdem o mandato no órgão da UGT - Porto para o qual tenham sido eleitos, os membros que:

a) Venham a ser declarados abrangidos por alguma situação de incompatibilidades, nos termos do artigo 40.º destes estatutos;

b) Não tomem posse do cargo para que foram eleitos ou faltem, reiteradamente, às sessões do respetivo órgão;

c) Tenham sido sancionados com uma das penas disciplinares das alíneas b), c) ou d) do número 1 do artigo 49.º

#### Artigo 43.º

##### Reserva de competência

São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por qualquer órgão estatutário que sejam da competência de outro órgão, salvo por delegação ou ratificação deste.

#### Artigo 44.º

##### Atas

Das reuniões dos órgãos serão elaboradas as respetivas atas.

## CAPÍTULO V

### Do regime patrimonial

#### Artigo 45.º

##### Princípios gerais

1- A UGT - Porto possuirá contabilidade própria, devendo, por isso, o secretariado criar os livros adequados justificativos das receitas e despesas e o inventário dos seus bens patrimoniais.

2- Qualquer associação filiada tem o direito de requerer ao secretariado os esclarecimentos respeitantes à contabilidade,

no relativo à mesma associação.

3- Sem prejuízo dos atos de fiscalização atribuídos ao conselho fiscalizador de contas, o conselho geral poderá requerer uma peritagem às contas por entidade estranha à UGT - Porto.

4- O conselho fiscalizador de contas da UGT - União Geral de Trabalhadores tem o direito de realizar actos de fiscalização relativamente às contas da UGT - Porto.

#### Artigo 46.º

##### Receitas

1- Constituem receitas da UGT - Porto:

- a) As verbas atribuídas pela UGT - União Geral de Trabalhadores, nos termos dos seus estatutos;
- b) As provenientes das quotizações;
- c) As provenientes das iniciativas organizadas pela UGT - Porto para o efeito;
- d) As provenientes de doações ou legados.

2- Serão recusadas quaisquer atribuições, subsídios ou apoios financeiros feitos voluntariamente por entidade alheia à UGT - União Geral de Trabalhadores e à UGT - Porto, sempre que deles resulte o desígnio de subordiná-la ou por qualquer forma interferir no seu funcionamento.

#### Artigo 47.º

##### Aplicação das receitas

1- As receitas são obrigatoriamente aplicadas na realização dos fins estatutários e no pagamento das despesas e encargos resultantes da atividade da UGT - Porto.

2- São nulos e de nenhum efeito os atos praticados por algum dos órgãos estatutários ou seus membros que afetem os fundos sociais ou os bens patrimoniais da UGT - Porto a fins estranhos aos das suas atribuições.

### CAPÍTULO VI

#### Do regime disciplinar

#### Artigo 48.º

##### Poder disciplinar

O poder disciplinar reside no conselho geral, que é o órgão competente para dirimir os conflitos entre os órgãos da UGT - Porto, aplicar as penas disciplinares aos membros dos órgãos da UGT - Porto e julgar, sob proposta do secretariado, as infrações por parte dos filiados aos estatutos, regulamentos e deliberações dos órgãos da UGT - Porto.

#### Artigo 49.º

##### Penas disciplinares

1- Aos filiados e aos membros dos órgãos da UGT - Porto poderão ser aplicadas, consoante a gravidade da falta cometida, as seguintes penas disciplinares:

- a) Menção em ata;
- b) Suspensão até 180 dias;
- c) Demissão;

d) Expulsão.

2- Incorrem na pena de menção em ata os filiados ou membros dos órgãos da UGT - Porto que, injustificadamente, não cumpram algum dos deveres estabelecidos nos artigos 12.º e 41.º

3- Incorrem na pena de suspensão os filiados ou os membros dos órgãos da UGT - Porto que reincidam na infração prevista no número anterior.

4- Incorrem na pena de expulsão ou demissão os filiados ou os membros dos órgãos da UGT - Porto que:

- a) Pratiquem a violação sistemática dos estatutos e regulamentos da UGT - Porto;
- b) Não acatem as deliberações legítimas dos órgãos estatutários da UGT - Porto;
- c) Pratiquem atos contrários aos princípios do sindicalismo democrático contidos nos estatutos da UGT - Porto e nos estatutos e declaração de princípios da UGT - União Geral de Trabalhadores.

#### Artigo 50.º

##### Garantias de defesa

1- Nenhuma pena será aplicada aos membros dos órgãos da UGT - Porto sem que seja instaurado o correspondente processo pelo secretariado ou pelo conselho geral, nos termos do artigo 48.º

2- Instaurado o processo, será enviada ao arguido, por carta registada com aviso de receção, nota de culpa discriminando os factos de que é acusado e indicando as normas violadas.

3- O arguido poderá contestar por escrito a nota de culpa no prazo de vinte dias após a recepção da carta registada e requerer todas as diligências necessárias ao apuramento da verdade, bem como apresentar testemunhas dentro do mesmo prazo.

4- A falta de resposta no prazo indicado implica a presunção da verdade dos factos.

#### Artigo 51.º

##### Prescrição

A iniciativa do procedimento disciplinar prescreve no prazo de 90 dias após os factos serem conhecidos, salvo por factos que constituam, simultaneamente, ilícito penal.

### CAPÍTULO VII

#### Das disposições finais e transitórias

#### Artigo 52.º

##### Direitos dos membros dos órgãos da UGT - União Geral de Trabalhadores

1- O secretário geral da UGT - União Geral de Trabalhadores, ou quem o represente, tem direito de participação no congresso, conselho geral ou secretariado da UGT - Porto, sem direito de voto.

2- O presidente da UGT - União Geral de Trabalhadores, ou quem o represente, tem direito de participação no congresso e no conselho geral da UGT - Porto, sem direito de voto.

3- Os vice-presidentes, os secretários gerais adjuntos e os restantes membros do secretariado executivo da UGT - União Geral de Trabalhadores, têm o direito de participação no congresso da UGT - Porto, sem direito de voto.

4- O presidente do conselho fiscalizador de contas da UGT - União Geral de Trabalhadores, ou quem o substituir, tem o direito de participação nas reuniões do conselho fiscalizador de contas da UGT - Porto, sem direito de voto.

5- Para efeitos do disposto nos números anteriores deverão ser enviadas aos membros as convocatórias das reuniões e cópia das actas, logo que aprovadas.

6- O secretário geral da UGT - União Geral de Trabalhadores, mediante prévia decisão do secretariado nacional da UGT - União Geral de Trabalhadores, poderá convocar qualquer reunião dos órgãos estatutários da UGT - Porto, se não estiverem a ser cumpridos os prazos estatutários de convocação.

#### Artigo 53.º

##### Alteração dos estatutos

1- Os estatutos só poderão ser alterados pelo congresso desde que esta matéria conste expressamente da ordem de trabalhos e as alterações tenham sido distribuídas às associações sindicais filiadas e aos representantes eleitos para o conselho geral dos trabalhadores filiados em nome individual com a antecedência mínima de 20 dias.

2- As deliberações relativas à natureza e âmbito, princípios fundamentais, composição do congresso, enumeração dos órgãos e modo de eleição dos órgãos e dissolução da UGT - Porto são tomadas por decisão favorável de, pelo menos, dois terços dos delegados presentes e as relativas às restantes matérias dos estatutos são tomadas por decisão favorável da maioria absoluta dos delegados.

#### Artigo 54.º

##### Dissolução da UGT - Porto

1- A dissolução da UGT - Porto, só poderá efetuar-se por deliberação do congresso convocado expressamente para o efeito, desde que aprovada por dois terços dos votos dos delegados.

2- No caso de dissolução, o congresso definirá os precisos termos em que ela se processará e os bens da UGT - Porto, cumpridos os requisitos legais, reverterão para a UGT - União Geral de Trabalhadores.

#### Artigo 55.º

##### Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação serão resolvidos pelo conselho geral.

#### Artigo 56.º

##### Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor imediatamente após a sua aprovação.

## ANEXO

### Regulamento de tendências

#### Artigo 1.º

##### (Direito de organização)

1- Aos trabalhadores abrangidos, a qualquer título, no âmbito da UGT - Porto, é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.

2- O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva do congresso.

#### Artigo 2.º

##### (Conteúdo)

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada conceção política, social ou ideológica e subordinadas aos princípios democráticos dos estatutos da UGT - Porto e dos estatutos e declaração de princípios da UGT - União Geral de Trabalhadores.

#### Artigo 3.º

##### (Âmbito)

Cada tendência é uma formação integrante da UGT - Porto, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências, exercidos para a realização dos fins estatutários desta.

#### Artigo 4.º

##### (Constituição)

1- A constituição de cada tendência efetua-se mediante comunicação dirigida ao presidente do congresso, assinada pelos delegados ao congresso que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

2- Só serão reconhecidas as tendências com pelo menos 5 % dos delegados ao congresso da UGT - Porto.

#### Artigo 5.º

##### (Representatividade)

1- A representatividade das tendências é a que resulta da sua expressão eleitoral em congresso.

2- O voto de cada trabalhador é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

3- Do mesmo modo, os trabalhadores que integrem os órgãos estatutários da UGT - Porto não estão subordinados à disciplina das tendências, agindo com total isenção.

#### Artigo 6.º

##### (Associação)

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário, no congresso ou fora dele.

## 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 sobre as decisões mais importantes da UGT - Porto, em reuniões por este convocadas ou a solicitação dos órgãos da tendência;

b) A exprimir as suas posições nas reuniões do congresso, conselho geral e secretariado, através dos membros dos mesmos órgãos;

c) A propor listas para as eleições aos órgãos, nos termos fixados nestes estatutos ou nos estatutos das associações sindicais filiadas.

3- Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar as ações determinadas pelos órgãos estatutários da UGT - Porto;

b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, ações de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos;

d) Evitar quaisquer atos que possam enfraquecer o movimento sindical.

Registado em 31 de dezembro de 2014, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 1, a fl. 167 do livro n.º 2.

## **União dos Sindicatos Coimbra - USC/CGTP-IN - Alteração**

Alteração aprovada em 12 de dezembro de 2014, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Serie, n.º 27, de 22 de julho de 2005.

### CAPÍTULO I

## **Denominação, âmbito e sede**

### Artigo 1.º

#### **Denominação e âmbito**

A União dos Sindicatos Coimbra/Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional, abreviadamente designada pela sigla USC/CGTP-IN, é a associação sindical constituída pelos sindicatos nela filiados que exercem a sua atividade no distrito de Coimbra.

## Artigo 2.º

### **Sede**

A USC/CGTP-IN tem a sua sede em Coimbra

### CAPÍTULO II

## **Princípios fundamentais e objetivos**

### Artigo 3.º

#### **Princípios fundamentais e objetivos**

A USC/CGTP-IN orienta a sua ação pelo princípio da liberdade, da unidade, da democracia, da independência sindical e da solidariedade entre todos os trabalhadores na luta pelo fim da exploração do homem pelo homem, sem qualquer discriminação.

### Artigo 4.º

#### **Liberdade sindical**

O princípio da liberdade sindical, reconhecido pela USC/CGTP-IN, garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas.

### Artigo 5.º

#### **Unidade sindical**

A USC/CGTP-IN reconhecendo a existência no seu seio da pluralidade do mundo laboral defende a unidade dos trabalhadores e a unidade orgânica do movimento sindical como condições e garantias da defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, combatendo as ações tendentes à sua divisão.

### Artigo 6.º

#### **Democracia sindical**

1- A democracia sindical garante a unidade dos trabalhadores, regula toda a orgânica e vida interna da USC/CGTP-IN, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os trabalhadores.

2- A democracia sindical simultaneamente representativa e participativa, em que a USC/CGTP-IN assenta a sua ação expressa-se, designadamente, no direito de participar ativamente na ação sindical, de eleger, e destituir os seus dirigentes e de livremente exprimir todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores, devendo, após a discussão, a minoria aceitar a decisão da maioria.

### Artigo 7.º

#### **Independência sindical**

A USC/CGTP-IN define os seus objetivos, determina e desenvolve a sua atividade com total independência em rela-

ção ao patronato, Estado, confissões religiosas, partidos políticos ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical, combatendo todas as formas de ingerência, como condição para o reforço da sua própria unidade.

#### Artigo 8.º

##### **Natureza de classe e solidariedade internacionalista**

A USC/CGTP-IN, enquanto organização de massas, reconhece o papel determinante da luta de classes na evolução histórica da humanidade e a solidariedade de interesses existente entre os trabalhadores de todo o mundo e considera que a resolução dos problemas dos trabalhadores exige o fim da exploração capitalista e da dominação imperialista, na perspectiva histórica da edificação de uma sociedade sem classes.

#### Artigo 9.º

##### **Objetivos**

A USC/CGTP-IN tem por objetivos, em especial:

a) Organizar, dirigir, coordenar, dinamizar e promover a atividade sindical a nível do distrito, de acordo com as orientações da CGTP-IN;

b) Defender por todos os meios ao seu alcance, os interesses coletivos dos associados e dos trabalhadores, empenhando-se no reforço da unidade e da organização;

c) Promover, organizar e apoiar ações conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade democrática e inseridas na luta geral de todos os trabalhadores;

d) Alicerçar a solidariedade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência democrática de classe, sindical e política;

e) Lutar pela emancipação dos trabalhadores e pela construção de uma sociedade sem classes;

f) Desenvolver os contactos e a cooperação com as organizações sindicais congéneres dos outros países e, consequentemente, a solidariedade entre os trabalhadores, com respeito pelo princípio da independência de cada organização;

g) Defender as liberdades democráticas e os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações tendo em consideração que a sua independência não pode significar indiferença quer perante o conteúdo e o carácter das liberdades, quer perante as ameaças às liberdades democráticas ou a quaisquer direitos dos trabalhadores;

h) Apoiar as organizações representativas dos trabalhadores na coordenação e dinamização do controlo de gestão a nível distrital;

i) Dirigir, coordenar e dinamizar ações tendentes a melhorar as condições de vida dos trabalhadores e suas famílias, enquanto parte integrante da população do distrito.

### CAPÍTULO III

#### **Estrutura**

#### Artigo 10.º

##### **Estrutura**

1 - A USC/CGTP-IN faz parte da estrutura da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional, como associação sindical intermédia de direção e coordenação da atividade sindical no distrito de Coimbra.

2- Fazem parte da estrutura da USC/CGTP-IN, os sindicatos nela filiados e as uniões locais por ela reconhecidas, que desenvolvem atividades no distrito.

#### Artigo 11.º

##### **Sindicato**

1- O sindicato é a associação sindical de base da estrutura da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional e da união a quem cabe a direção e a dinamização de toda a atividade sindical no respetivo âmbito.

2- A estrutura do sindicato, a sua organização e atividade assentam na participação ativa e direta dos trabalhadores desde o local de trabalho e desenvolve-se a partir das organizações sindicais de empresa ou de serviços.

#### Artigo 12.º

##### **União local**

1- A união local é a associação sindical intermédia da estrutura da União dos Sindicatos de Coimbra, que, de forma descentralizada, desenvolve a sua ação com os sindicatos do seu respetivo âmbito.

2- A união local participa de pleno direito na atividade da USC/CGTP-IN, nos termos previstos nos presentes estatutos.

#### Artigo 13.º

##### **Delegações conjuntas de sindicatos**

1- A delegação conjunta de sindicatos é uma forma destinada a prestar apoio a um conjunto de sindicatos num determinado âmbito.

2- A USC/CGTP-IN reconhece as delegações conjuntas constituídas pelos sindicatos, bem como, as suas formas próprias de organização e direção, e a sua participação na atividade da USC/CGTP-IN.

### CAPÍTULO IV

#### **Associados**

#### Artigo 14.º

##### **Filiação**

Têm o direito de se filiar na USC/CGTP-IN os sindicatos que exerçam a sua atividade no distrito de Coimbra e que aceitem os princípios e objetivos definidos nos presentes estatutos.

### Artigo 15.º

#### Pedido de filiação

1- A filiação é automática para o caso de sindicatos já filiados na Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional, cuja filiação prevê a participação dos associados aos vários níveis da estrutura.

2- Nos casos de sindicatos não filiados na Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional, o pedido de filiação deverá ser dirigido à direção distrital da USC/CGTP-IN, em proposta fornecida para o efeito e acompanhada de:

- a) Declaração de adesão de acordo com as disposições estatutárias do respetivo sindicato;
- b) Exemplar dos estatutos do sindicato;
- c) Declaração do número de trabalhadores sindicalizados que exerçam a sua atividade no distrito de Coimbra;
- d) Ata da eleição dos corpos gerentes;
- e) Último relatório e contas aprovado.

### Artigo 16.º

#### Aceitação ou recusa de filiação

1- A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direção distrital da USC/CGTP-IN, que deve deliberar no prazo de 30 dias, cuja decisão deverá ser sempre ratificada em plenário de sindicatos da USC/CGTP-IN após deliberação.

2- Em caso de recusa de filiação pela direção distrital da USC/CGTP-IN, cabe recurso para o plenário de sindicatos da USC/CGTP-IN e, o sindicato interessado, se o entender far-se-á representar no plenário para retificação dessa decisão, podendo usar da palavra enquanto o assunto estiver à discussão.

### Artigo 17.º

#### Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- a) Ser eleito, eleger e destituir os membros da direção distrital da USC/CGTP-IN, nos termos dos presentes estatutos;
- b) Participar em todas as deliberações que lhes digam diretamente respeito;
- c) Participar nas atividades da USC/CGTP-IN a todos os níveis, nomeadamente nas reuniões do plenário de sindicatos e do congresso, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;
- d) Beneficiar da ação desenvolvida pela USC/CGTP-IN em defesa dos interesses económicos, sociais e culturais comuns a todos os trabalhadores e dos seus interesses específicos;
- e) Ser informados regularmente da atividade desenvolvida pela USC/CGTP-IN;
- f) Deliberar sobre orçamento e plano de atividades, bem como sobre o relatório e contas a apresentar anualmente pela direção distrital da USC/CGTP-IN;
- g) Expressar os seus pontos de vista sobre todas as questões de interesse dos trabalhadores e formular livremente as críticas que tiverem por convenientes à atuação e às decisões dos

órgãos da USC/CGTP-IN, mas sempre no seio das estruturas do movimento sindical e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;

h) Definir livremente a sua forma de organização e funcionamento interno, com respeito pelos princípios da defesa da unidade dos trabalhadores, da independência e da organização e gestão democrática das associações sindicais;

i) Exercer o direito de tendência de acordo com o disposto no artigo seguinte.

### Artigo 18.º

#### Direitos de tendência

1- A USC/CGTP-IN, por determinação constitucional, e pela sua própria natureza unitária reconhece no seu seio a existência de diversas correntes de opinião político-sindical cuja organização é, no entanto, exterior ao sindicato e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2- As correntes de opinião podem informar da sua existência mediante comunicação escrita ao presidente da mesa do plenário.

3- As correntes de opinião reconhecidas podem exprimir-se, através da sua participação no plenário ou no congresso, com observação da ordem de trabalhos previamente estabelecida, dos estatutos e regulamentos da USC/CGTP-IN e dos princípios neles consagrados, não podendo, em circunstância alguma, as suas posições prevalecerem sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

4- De acordo com as disponibilidades existentes na USC/CGTP-IN, as correntes de opinião poderão requerer o fornecimento de informação, referente à ordem de trabalhos estabelecida.

### Artigo 19.º

#### Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Participar ativamente nas atividades da USC/CGTP-IN e manter-se delas informadas;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- c) Apoiar ativamente as ações da USC/CGTP-IN na prossecução dos seus objetivos;
- d) Divulgar os princípios fundamentais e objetivos do movimento sindical, com vista ao alargamento da sua influência;
- e) Agir solidariamente na defesa dos interesses coletivos e promover junto dos trabalhadores os ideais de solidariedade internacionalista;
- f) Fortalecer a organização e ação sindical na área da sua atividade, criando condições para a participação do maior número de trabalhadores no movimento sindical;
- g) Organizar, dirigir e apoiar a luta dos trabalhadores pela satisfação das suas reivindicações;
- h) Promover a aplicação prática das orientações definidas pela USC/CGTP-IN e pela CGTP-IN;
- i) Pagar mensalmente a quotização ordinária e/ou extraor-

dinária que for fixada pelo plenário da USC/CGTP-IN;

j) Comunicar à direção distrital da USC/CGTP-IN, com a antecedência suficiente para que esta possa dar parecer, às propostas de alteração aos estatutos e comunicar, no prazo de 20 dias, as alterações que vierem a ser introduzidas nos respetivos estatutos, bem como o resultado das eleições para os corpos gerentes, sempre que se verificar qualquer modificação;

l) Enviar anualmente à direção distrital da USC/CGTP-IN, no prazo de 15 dias após a sua aprovação, o relatório e contas e o orçamento;

m) Informar regularmente a direção distrital da USC/CGTP-IN da sua ação nomeadamente do cumprimento das tarefas coletivas ou específicas que lhe sejam atribuídas no âmbito da união;

n) Manter a união informada do número de trabalhadores sindicalizados;

o) Defender o regime democrático, assente nas conquistas da Revolução de Abril.

#### Artigo 20.º

##### Perda de qualidade dos associados

Perdem a qualidade de associados aqueles que:

a) Se retirem voluntariamente, mediante comunicação escrita à direção distrital da USC/CGTP-IN, com a antecedência mínima de 30 dias;

b) Hajam sido punidos com a sanção de expulsão;

c) Deixem de ter personalidade jurídica, nomeadamente em resultado de medidas de reestruturação sindical, ou de dissolução por vontade expressa dos associados.

#### Artigo 21.º

##### Readmissão

Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo o caso de expulsão, em que o pedido de readmissão terá de ser aprovado pelo plenário de sindicatos da USC/CGTP-IN e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos apurados.

### CAPÍTULO V

## Órgãos da União dos Sindicatos de Coimbra

### SECÇÃO I

#### Disposições gerais

#### Artigo 22.º

##### Órgãos da USC/CGTP-IN

Os órgãos da União dos Sindicatos de Coimbra são:

a) Congresso;

b) Plenário;

c) Direção distrital;

d) Conselho fiscalizador.

#### Artigo 23.º

##### Funcionamento dos órgãos

1- O funcionamento de cada um dos órgãos da USC/CGTP-IN, processa-se com observância dos princípios democráticos que regulam a vida interna da USC/CGTP-IN:

a) Convocação das reuniões, de forma a assegurar a possibilidade de participação efetiva de todos os seus membros, o que pressupõe o conhecimento prévio e atempado da reunião e respetiva ordem de trabalhos e local de funcionamento;

b) Fixação das reuniões ordinárias e possibilidade de convocação de reuniões extraordinárias sempre que necessário;

c) Reconhecimento aos respetivos membros ao direito de convocação de reuniões, de apresentação de propostas, de participação na sua discussão e votação, sem prejuízo da fixação de um quórum quando se justifique, devendo, neste caso, ser explicitamente definido;

d) Exigência de quórum para as reuniões;

e) Deliberação por simples maioria, sem prejuízo da exigência, em casos especiais, de maioria qualificada;

f) Obrigatoriamente o voto presencial;

g) Elaboração das atas das reuniões;

h) Divulgação obrigatória aos membros do respetivo órgão das atas das reuniões;

i) Direção eleita pelo respetivo órgão com a responsabilidade da condução dos trabalhos;

j) Responsabilidade coletiva e individual dos membros de qualquer órgão perante quem os elegeu, pela ação desenvolvida;

l) Responsabilidade coletiva e individual dos membros de qualquer órgão por uma prática democrática e unitária de funcionamento.

2- Em função da especificidade dos assuntos a debater, poderão ser chamados a intervir consultivamente nas reuniões dos órgãos da USC/CGTP-IN dirigentes sindicais, outros quadros e colaboradores do movimento sindical, que a maioria dos seus membros respetivos entenda convidar para o efeito.

#### Artigo 24.º

##### Exercício dos cargos associativos

1- O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2- Os dirigentes que, por motivo do desempenho das suas funções deixem de receber total ou parcialmente a retribuição do seu trabalho, têm direito ao reembolso das importâncias correspondentes.

### SECÇÃO II

#### Congresso

#### Artigo 25.º

##### Natureza

O congresso é o órgão deliberativo máximo da USC/CGTP-IN.

Artigo 26.º

**Composição**

1- O congresso é composto pelos sindicatos filiados na USC/CGTP-IN.

2- Participam, igualmente no congresso com direito a voto, as uniões locais, as delegações conjuntas, a Interjovem/Coimbra a Inter-Reformados/Coimbra e a Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens/Coimbra.

3- Cabe ao plenário da USC/CGTP-IN deliberar sobre a participação ou não no congresso dos sindicatos não filiados e, bem assim, de ativistas sindicais de sindicatos não filiados e que nele não participem e, em caso afirmativo, definir a forma desta participação.

Artigo 27.º

**Representação**

1- A representação dos sindicatos é proporcional ao número de trabalhadores neles sindicalizados exercendo a sua atividade profissional no distrito de Coimbra.

2- A proporcionalidade referida no número anterior é, conseqüentemente, o número de delegados por cada sindicato, bem como, a forma da sua designação, serão definidos no regulamento do congresso.

3- Os delegados ao congresso terão de ser trabalhadores sindicalizados.

Artigo 28.º

**Participação da direção distrital**

Os membros da direção distrital da USC/CGTP-IN participam no congresso como delegados de pleno direito.

Artigo 29.º

**Deliberações**

1- O congresso funciona estando presente a maioria dos seus delegados.

2- As deliberações são as tomadas por maioria simples dos votos apurados, salvo disposição expressa em contrário.

3- A cada delegado cabe um voto, não sendo permitido o voto por procuração ou por correspondência.

4- A votação é por braço levantado, com exibição do respetivo cartão de voto, salvo no caso de eleição da direção distrital, que é por voto direto e secreto.

Artigo 30.º

**Competência**

Compete ao congresso:

a) Aprovar quadrienalmente o relatório de atividade desenvolvido pela USC/CGTP-IN;

b) Definir as orientações para a atividade sindical do distrito, em harmonia com a orientação geral da CGTP-IN;

c) Alterar os estatutos;

d) Eleger e destituir a direção distrital da USC/CGTP-IN;

e) Apreciar a atividade desenvolvida pela direção distrital

ou por qualquer dos órgãos da USC/CGTP-IN.

Artigo 31.º

**Reuniões**

1- O congresso reúne em sessão ordinária quadrienalmente para executar as atribuições previstas no artigo anterior.

2- O congresso reúne em sessão extraordinária:

a) Por deliberação do plenário de sindicatos da USC/CGTP-IN;

b) Quando a direção distrital entender necessário;

c) A requerimento dos sindicatos representativos de, pelo menos, um terço dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados e que exerçam a sua atividade profissional na área da USC/CGTP-IN.

3- Em caso de urgência comprovada na reunião do congresso, os prazos previstos no artigo 34.º dos presentes estatutos poderão ser reduzidos para metade, por deliberação do plenário.

Artigo 32.º

**Data e ordem de trabalhos**

1- A data do congresso bem como a sua ordem de trabalhos são fixadas pelo plenário da USC/CGTP-IN, mediante proposta da direção distrital;

2- No caso de a reunião do congresso ser convocada por termos da alínea c) do número 2 do artigo anterior, a ordem de trabalhos deverá incluir, pelo menos, os pontos propostos pelos sindicatos requerentes.

Artigo 33.º

**Convocação**

A convocação do congresso incumbe à direção distrital, após o cumprimento do número 1 do artigo anterior e deverá ser enviada aos sindicatos uniões locais e outras formas intermédias de organização descentralizada da USC/CGTP-IN e, publicada, em pelo menos, num dos jornais editados no distrito, com a antecedência mínima de 60 dias.

Artigo 34.º

**Regulamento**

O congresso reger-se-á pelo regulamento que vier a ser aprovado pelo plenário de sindicatos da USC/CGTP-IN com, pelo menos, 90 dias de antecedência sobre a data do seu início.

Artigo 35.º

**Mesa do congresso**

1- A mesa do congresso é constituída pela direção distrital da USC/CGTP-IN e presidida por um dos membros a escolher entre si.

2- Poderão ainda fazer parte da mesa do congresso outros membros delegados eleitos ao congresso, sob proposta da direção distrital.

3- No caso dos membros da direção distrital serem destitu-

ídos pelo congresso, este deverá eleger uma mesa constituída por pelo menos 5 delegados.

#### Artigo 36.º

##### Candidaturas

1- As listas de candidaturas para a direção distrital devem ser constituídas por delegados inscritos no congresso.

2- Podem apresentar listas de candidatura à direção distrital:

a) Pela direção distrital cessante;

b) Os sindicatos que representem, pelo menos, 20 % dos delegados inscritos no congresso, não podendo os candidatos ser simultaneamente subscritores das listas.

3- As listas serão constituídas por membros dos corpos gerentes dos sindicatos ou delegados ao congresso, só sendo válidas as candidaturas dos delegados que não forem membros dos corpos referidos, desde que os seus titulares tenham recebido mandato de representação expressamente conferido para o efeito pela direção ou pelos órgãos estatutariamente competentes na sua estrutura, sendo eleita, aquela que obtiver a maioria dos votos validamente expressos em votação direta e secreta.

4- Nenhum candidato poderá integrar mais de uma lista de candidatura.

5- O processo eleitoral constará do regulamento a aprovar pelo congresso.

### SECÇÃO III

#### Plenário

#### Artigo 37.º

##### Composição

1- O plenário é o órgão máximo entre congressos e é composto pelos sindicatos filiados na USC/CGTP-IN.

2- Participam no plenário as uniões locais, a Interjovem Coimbra a Inter-Reformados Coimbra e a Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens/Coimbra, cabendo a sua representação ao respetivo órgão dirigente.

3- Poderão participar no plenário os sindicatos não filiados, desde que assim o deliberem os sindicatos filiados, que deverão também definir a forma dessa participação.

4- Os membros da direção distrital da USC/CGTP-IN participam de pleno direito nos trabalhos do plenário.

#### Artigo 38.º

##### Representação

1- A representação de cada sindicato no plenário incumbe aos respetivos corpos gerentes ou, caso a sede do sindicato não se situe na área de atividade da USC/CGTP-IN, à sua estrutura descentralizada que exerçam a sua atividade no distrito Coimbra.

2- A representação sindical a que se refere o número anterior deverá ser constituída por, pelo menos, 2 membros da direção ou da estrutura descentralizada, sendo um deles o presidente ou coordenador e responsável de área.

3- No caso dos sindicatos filiados não disporem de sede na área de atividade da USC/CGTP-IN, nem ter instituído um sistema de organização descentralizada, deverá promover entre os delegados sindicais, daquela área, a eleição de delegados regionais, a quem incumbirá a representação do sindicato junto do plenário da USC/CGTP-IN, uma vez indicados e mandatados pelos respetivos corpos gerentes.

4- A representação dos sindicatos não filiados será nas mesmas proporções previstas no número 2 do mesmo artigo, desde que os sindicatos filiados decidam da sua participação.

5- No exercício do direito de voto, os representantes sindicais deverão exprimir a vontade dos respetivos sindicatos.

6- A cada sindicato caberá um voto.

#### Artigo 39.º

##### Competência

Compete em especial ao plenário:

a) Pronunciar-se, entre as reuniões do congresso, sobre todas as questões que se coloquem ao movimento sindical no distrito e sobre as que a direção distrital entenda dever submeter à sua apreciação;

b) Acompanhar a aplicação prática das deliberações do congresso;

c) Apreciar a situação político-sindical e, definir as medidas necessárias à defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores em conformidade com as deliberações e orientações aprovadas pelos órgãos da União dos Sindicatos de Coimbra e da CGTP-IN;

d) Aceitar ou recusar o pedido de filiação dos sindicatos não filiados na Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional;

e) Deliberar sobre a readmissão dos associados que tenham sido expulsos;

f) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direção distrital;

g) Fixar a data e ordem de trabalhos do congresso;

h) Aprovar o regulamento de funcionamento interno do congresso;

i) Deliberar sobre a participação ou não do congresso e no plenário dos sindicatos não filiados;

j) Apreciar a atuação da direção distrital ou dos seus membros;

l) Aprovar, modificar ou rejeitar, até 31 de Março de cada ano, o relatório e contas do exercício anterior e, até 31 de Dezembro de cada ano, o orçamento e plano de atividades para o ano seguinte bem como os pareceres do conselho fiscalizador que o acompanhem;

m) Vigiar pelo cumprimento dos presentes estatutos;

n) Deliberar sobre as quotizações extraordinárias a pagar pelos sindicatos;

o) Pronunciar-se sobre todas as questões que sejam submetidas à sua apreciação pela direção distrital ou pelos sindicatos;

p) Eleger e destituir o conselho fiscalizador;

q) Apreciar recursos interpostos pela direção distrital nas decisões que impliquem perda de mandato,

r) Deliberar sobre o preenchimento de vagas na direção

distrital da USC/CGTP-IN;

s) Deliberar sobre a constituição ou extinção de casas sindicais e uniões locais.

#### Artigo 40.º

##### Reuniões

1- O plenário reúne em sessão ordinária:

a) Até 31 de Março e 31 de Dezembro de cada ano, para exercer as atribuições previstas na alínea l) do artigo anterior;

b) Trimestralmente para exercer atribuições constantes no artigo anterior;

c) Quadrienalmente para exercer as atribuições previstas nas alíneas g) e h) do artigo anterior;

2- O plenário reúne em sessão extraordinária:

a) Por deliberação do plenário;

b) Sempre que a direção distrital o entender necessário;

c) A requerimento dos sindicatos representativos de, pelo menos, um quarto dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados e que exerçam a sua atividade na área da USC/CGTP-IN;

d) O plenário reunirá, no mínimo, duas vezes por ano.

#### Artigo 41.º

##### Convocação

1- A convocação do plenário é feita pela direção distrital, com a antecedência mínima de quinze dias, salvo disposição em contrário, por meio de uma carta registada a enviar a cada um dos associados ou por qualquer outro meio que permita comprovar a receção da convocatória.

2- Em caso de urgência, devidamente justificada, a convocação do plenário pode ser feita com a antecedência mínima de dois dias, através do meio de comunicação que se considere mais eficaz.

3- Compete aos responsáveis pela convocação do plenário de sindicatos da USC/CGTP-IN, apresentar à mesa uma proposta de ordem de trabalho.

#### Artigo 42.º

##### Mesa do plenário

A mesa do plenário de sindicatos é constituída pela direção distrital, que, escolherá entre os seus membros quem presidirá.

#### Artigo 43.º

##### Deliberações

1- O plenário tem início à hora marcada, independentemente do número de associados presentes.

2- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos, salvo disposição em contrário.

3- O voto será por cada sindicato.

4- Não é permitido o voto por correspondência ou procuração.

## SECÇÃO IV

### Direção distrital

#### Artigo 44.º

##### Composição

A direção distrital é composta por 23 membros eleitos pelo congresso quadrienalmente, nos termos dos presentes estatutos.

#### Artigo 45.º

##### Duração do mandato

A duração do mandato dos membros da direção distrital é de quatro anos, podendo ser reeleitos.

#### Artigo 46.º

##### Competência

1- Compete, em especial, à direção distrital:

a) A direção político-sindical do movimento sindical unitário no distrito;

b) Dirigir e coordenar a atividade da USC/CGTP-IN, de acordo com as deliberações do congresso, do plenário de sindicatos e das orientações gerais da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional;

c) Dinamizar e acompanhar a aplicação prática pela estrutura da USC/CGTP-IN das deliberações e orientações definidas pelos órgãos competentes;

d) Promover, a nível do distrito, a discussão coletiva das grandes questões que forem colocadas ao movimento sindical, com vista à adequação permanente da sua atuação em defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores;

e) Representar a USC/CGTP-IN externamente, em juízo e fora dele, ativa e passivamente;

f) Elaborar anualmente o relatório e contas, bem como o plano de atividades e orçamento da USC/CGTP-IN;

g) Convocar encontros, seminários ou conferências para debater e propor orientações sobre questões específicas;

h) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhes forem apresentadas por qualquer dos seus membros ou pelo secretariado da direção distrital;

i) Apreciar os pedidos de filiação;

j) Convocar e presidir o congresso e plenário de sindicatos;

k) Deliberar sobre a realização do plenário distrital de dirigentes, delegados e ativistas sindicais;

l) Aprovar o regulamento do seu funcionamento interno;

m) Deliberar sobre a constituição de comissões específicas de carácter permanente ou eventual, definindo a sua composição, atribuições e funcionamento;

n) Propor ao plenário a entrada de elementos para a direção distrital, em caso de surgimento de vagas;

o) Eleger e destituir o secretariado da direção distrital da USC/CGTP-IN e o coordenador da direção distrital.

2- A direção distrital deverá no exercício das suas com-

petências garantir a democracia sindical e a unidade da USC/CGTP-IN.

#### Artigo 47.º

##### Definição de funções

1- A direção distrital na sua primeira reunião após a eleição, deverá:

a) Eleger, de entre os seus membros, um secretariado, nos termos do artigo 53.º dos presentes estatutos;

b) Definir as funções de cada um dos seus membros.

2- A direção distrital poderá delegar poderes no secretariado da direção distrital, bem como constituir mandatários para a prática de certos e determinados atos, devendo para tal fixar com toda a precisão o âmbito e poderes conferidos.

#### Artigo 48.º

##### Convocação

1- A convocação da direção distrital incumbe ao secretariado e deverá ser enviada a todos os membros com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Em caso de urgência, a convocação da direção distrital pode ser feita através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz e no prazo possível e que a urgência exigir.

#### Artigo 49.º

##### Mesa

A mesa da direção distrital é constituída pelo secretariado, que escolherá entre si quem presidirá.

#### Artigo 50.º

##### Reuniões

1- A direção distrital reúne sempre que necessário e no mínimo de dois em dois meses, sendo as suas deliberações tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes.

2- A direção distrital só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

3- A direção distrital da USC/CGTP-IN reúne extraordinariamente:

a) Por deliberação da direção distrital;

b) Sempre que o secretariado da direção distrital entenda necessário;

c) A requerimento de um terço dos seus membros.

4- A direção distrital só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

#### Artigo 51.º

##### Perda de mandato

1- Os membros da direção distrital perdem o mandato após cinco faltas injustificadas, ou deixem de estar sindicalizados.

2- As justificações das faltas são apreciadas pela direção distrital a quem compete declarar a perda de mandato referida no número anterior.

3- Da apreciação referida no ponto anterior cabe recurso por escrito para o plenário de sindicatos da USC/CGTP-IN, a interpor no prazo de 10 dias.

#### Artigo 52.º

##### Iniciativas especializadas

A direção distrital poderá convocar encontros, seminários, conferências ou promover iniciativas com vista ao debate e à definição de orientações sobre questões específicas.

#### Artigo 53.º

##### Vinculação

Para obrigar a USC/CGTP-IN é necessário a assinatura de, pelo menos, dois membros do secretariado da direção distrital.

### SECÇÃO V

#### Secretariado da direção distrital

#### Artigo 54.º

##### Composição

O secretariado da direção distrital será obrigatoriamente constituído, no mínimo, por cinco membros da direção.

#### Artigo 55.º

##### Competência do secretariado da direção distrital

Por delegação de poderes da direção distrital, o secretariado da direção distrital poderá assegurar:

a) A aplicação das deliberações da direção distrital e o acompanhamento da sua execução;

b) A coordenação e direção da ação sindical articulada entre sectores de atividade e nas diversas zonas sindicais do distrito;

c) A representação externa da USC/CGTP-IN, em juízo e fora dele;

d) Assegurar o regular funcionamento da gestão corrente da USC/CGTP-IN;

e) Outras competências que lhes venham a ser delegadas pela direção distrital.

### SECÇÃO VI

#### Comissões específicas

#### Artigo 56.º

##### Comissões específicas

1- A direção distrital poderá, com vista ao desenvolvimento da atividade da USC/CGTP-IN, criar comissões específicas de carácter permanente ou eventual, definindo a sua composição em função dos seus objetivos.

2- As comissões referidas no número anterior funcionarão na dependência da direção distrital.

#### Artigo 57.º

##### Organizações específicas

No âmbito da USC/CGTP-IN existem, dotadas de órgãos

próprios, as seguintes organizações:

a) Interjovem/Coimbra - organização de jovens trabalhadores, constituída por quadros sindicais jovens;

b) Inter-Reformados/Coimbra - organização dos reformados e pensionistas, constituída por quadros sindicais e ativistas reformados;

c) Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens/Coimbra - organização para a promoção da igualdade de oportunidade entre mulheres e homens, constituída por quadros sindicais em representação de associações sindicais de sector, região e por membros da direcção distrital.

#### Artigo 58.º

##### Estrutura e funcionamento das organizações específicas

1- A estrutura, os órgãos e o funcionamento das organizações específicas são objeto de regulamento a apresentar pela direcção distrital ao plenário de sindicatos, tendo como principio, a orientação, ação e objetivos da USC/CGTP-IN e das respetivas organizações nacionais.

2- A USC/CGTP-IN procederá à dotação de meios financeiros adequados ao funcionamento das organizações, bem como, à prestação de apoio técnico e administrativo.

#### Artigo 59.º

##### Competência das organizações específicas

1- Competência genérica:

a) Compete às organizações específicas, na observância dos princípios e objetivos da USC/CGTP-IN, tendo em conta as deliberações tomadas pelos órgãos competentes desta;

b) Dinamizar um permanente debate e discussão dos problemas específicos dos trabalhadores em geral, a que se dirigem, propondo formas de intervenção e participação próprias no quadro da luta e nas ações a desenvolver;

c) Dinamizar e incentivar, nos sindicatos e nas suas estruturas Concelhias e locais, ações, iniciativas e próprias;

d) Assegurar a representação institucional e incrementar a participação dos trabalhadores (as) a que se dirigem, em todos os níveis da estrutura sindical;

e) Afirmar os valores e ideais do sindicalismo junto dos trabalhadores (as) a quem se dirigem.

2- Competência específica:

Para além das competências genéricas definidas no número anterior, compete, em especial, à:

a) Interjovem

– Incentivar a análise das condições de trabalho e das discriminações que afetam os jovens trabalhadores;

– Dinamizar ações e iniciativas reivindicativas que promovam a melhoria das condições de trabalho e de vida dos jovens e, que, conduzam à eliminação das discriminações existentes.

b) Inter-reformados

– Afirmar os valores e ideais de solidariedade social com os reformados e pensionistas e, simultaneamente, denunciar os problemas que, em cada momento, se lhes colocam;

– Dinamizar ações e iniciativas reivindicativas conducentes à obtenção de políticas sociais mais equitativas e, designadamente, de pensões mais dignas.

c) Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens

– Proceder à análise e incentivar o estudo das condições de trabalho e das discriminações, que afetam sobretudo as mulheres trabalhadoras, com vista à sua eliminação;

– Dinamizar ações e iniciativas reivindicativas que promovam a igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens.

## SECÇÃO VII

### Conselho fiscalizador

#### Artigo 60.º

##### Composição

1- O conselho fiscalizador é constituído por 5 sindicatos, eleitos em plenário de sindicatos, por meio de voto secreto, através de listas apresentadas pela direcção distrital, ou por um mínimo de 3 sindicatos, sendo eleita aquela que obtiver a maioria simples de votos validamente expressos.

2- As listas de candidaturas deverão conter a denominação dos sindicatos, bem como, o nome dos respetivos representantes no conselho fiscalizador para o mandato considerado, não podendo integrar mais de um representante efetivo e um representante suplente por sindicato, nem membros da direcção distrital.

3- Só se poderão candidatar sindicatos filiados, que não registem um atraso superior a 3 meses no pagamento da quotização à USC/CGTP-IN.

4- O conselho fiscalizador, eleito quadrienalmente, na segunda reunião do plenário de sindicatos, que ocorrer após a realização do congresso, manter-se-á em funções até à eleição de novo conselho fiscalizador.

#### Artigo 61.º

##### Competência

Compete ao conselho fiscalizador:

a) Emitir parecer sobre o orçamento e contas do exercício do ano anterior, bem como, sobre os seus relatórios justificativos, aprovados pela direcção distrital e a submeter à aprovação final do plenário de sindicatos;

b) Solicitar toda a documentação necessária ao exercício da sua atividade;

c) Emitir parecer sobre os contratos - programa a celebrar com sindicatos, nos termos do artigo 66.º

d) Solicitar ao secretariado da direcção distrital, sempre que o entender necessário, a convocação do plenário de sindicatos.

#### Artigo 62.º

##### Definição de funções

O conselho fiscalizador, na sua primeira reunião após a eleição, deverá:

a) Eleger, de entre os seus membros, o presidente;

b) Definir as funções do presidente de cada um dos seus membros, tendo em consideração a necessidade de assegurar o pleno exercício das suas competências.

### Artigo 63.º

#### Reuniões

1- O conselho fiscalizador reúne sempre que necessário e, pelo menos, duas vezes por ano.

2- A convocação das reuniões incumbe ao seu presidente ou a 1/3 dos respetivos membros.

### Artigo 64.º

#### Quórum constitutivo e deliberativo

1- O conselho fiscalizador só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

2- As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos seus membros presentes.

## CAPÍTULO VI

### Fundos

#### Artigo 65.º

##### Fundos

Constituem fundos da USC/CGTP-IN:

- a) As contribuições ordinárias da CGTP-IN;
- b) As quotizações;
- c) As contribuições extraordinárias;
- d) As receitas provenientes da realização de qualquer iniciativa destinada a angariação de fundos.

#### Artigo 66.º

##### Contribuições ordinárias

As contribuições ordinárias da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional, serão as que forem aprovadas pelo órgão competente respetivo, segundo as normas estatutárias que tem para o efeito.

#### Artigo 67.º

##### Quotizações

1- Os associados estão individualmente obrigados ao pagamento de uma quota mensal no valor de 2 % das receitas mensais que recebem, provenientes das quotizações dos trabalhadores seus associados que prestam a sua atividade no distrito de Coimbra.

2- A quotização deve ser enviada à USC/CGTP-IN até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que se refere.

#### Artigo 68.º

##### Contratos programa

1- No sentido de permitir a tomada de medidas conducentes à promoção de solidariedade entre os sindicatos da estrutura da USC/CGTP-IN, relativamente a sindicatos impossibilitados de proceder ao pagamento da quotização estabelecida no artigo 67.º, poderão ser celebrados contratos-programa com a USC/CGTP-IN, envolvendo a CGTP-IN, a

serem elaborados conjuntamente, sujeitos a parecer do conselho fiscalizador, deles dar conhecimento à direção distrital e, sujeitos à aprovação do plenário de sindicatos.

2- Dos contratos-programa referidos no número anterior, constará obrigatoriamente a previsão de isenção total ou parcial de pagamento de quotização por parte dos sindicatos, o respetivo prazo de duração, os compromissos assumidos pelos mesmos no que se refere a medidas de reestruturação sindical, de gestão económica e de reforço da organização sindical e as respetivas formas de acompanhamento da sua execução.

#### Artigo 69.º

##### Relatório contas e orçamento

1- A direção distrital deverá submeter a aprovação do plenário de sindicatos:

a) Até 31 de Março de cada ano, as contas relativas ao exercício do ano anterior, bem como o relatório justificativo, acompanhados do parecer do conselho fiscalizador;

b) Até 31 de Dezembro de cada ano, o orçamento e o plano de atividades para o ano seguinte, acompanhados do parecer do conselho fiscalizador.

2- As contas e o relatório, bem como o orçamento, deverão ser enviados aos sindicatos filiados até 15 dias antes da data da realização do plenário, que os apreciará.

3- Os sindicatos não filiados não participam nas deliberações sobre o relatório e contas, bem como sobre o orçamento.

## CAPÍTULO VII

### Regime disciplinar

#### Artigo 70.º

##### Poder disciplinar

1- O poder disciplinar será exercido pela direção distrital da USC/CGTP-IN, a qual poderá nomear para o efeito, uma comissão de inquérito.

2- Da decisão da direção distrital cabe recurso para o plenário que decidirá em última instância.

3- O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se o plenário de sindicatos já tiver sido convocado.

#### Artigo 71.º

##### Suspensão e expulsão

1- Incorrem na sanção de suspensão até 12 meses ou de expulsão, consoante a gravidade da infração, os sindicatos filiados que:

- a) Reincidam na infração prevista no artigo anterior;
- b) Não aceitem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes, tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem atos lesivos dos direitos dos trabalhadores.

2- A sanção de expulsão apenas pode ser aplicada em casos de grave violação dos deveres fundamentais.

Artigo 72.º

**Direito de defesa**

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sindicato filiado seja dada toda a possibilidade de defesa, em adequado processo disciplinar escrito.

CAPÍTULO VIII

**Alteração dos estatutos**

Artigo 73.º

**Competência**

1- Os presentes estatutos só poderão ser alterados pelo congresso.

CAPÍTULO IX

**Fusão e dissolução**

Artigo 74.º

**Competência**

A fusão ou dissolução da USC/CGTP-IN só se verificará por deliberação do congresso, expressamente convocado para o efeito.

Artigo 75.º

**Deliberação de fusão ou dissolução e destino dos bens**

1- As deliberações relativas à fusão ou dissolução terão de ser aprovadas por sindicatos filiados que representam, pelo menos, três quartos dos trabalhadores que exerçam a sua atividade no distrito de Coimbra e que neles estejam inscritos.

2- O congresso que deliberar a fusão ou a dissolução da USC/CGTP-IN deverá obrigatoriamente definir os termos em que ela se processará, podendo os respetivos bens serem distribuídos pelos sindicatos seus associados.

CAPÍTULO X

**Símbolo, bandeira e hino**

Artigo 76.º

**Símbolo**

O símbolo é o da CGTP-IN, apenas diferindo nas letras de base que serão «US Coimbra/CGTP-IN».

Artigo 77.º

**Bandeira**

A bandeira da USC/CGTP-IN é de tecido vermelho, tendo no canto superior esquerdo o símbolo descrito no artigo anterior.

Artigo 78.º

**Hino**

O hino da USC/CGTP-IN é o hino designado «hino da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Inter-sindical Nacional».

Registado em 31 de dezembro de 2014, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 3, a fl. 167 do livro n.º 2.

**Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM - Alteração**

Alteração aprovada em 12 de dezembro de 2014, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24 de 29 de junho de 2014.

CAPÍTULO VI

**Regime disciplinar**

Artigo 61.º

**Poder disciplinar**

1- O poder disciplinar será exercido, através de procedimento escrito, pela direcção nacional, a qual poderá delegar numa comissão de inquérito constituída para o efeito.

2- Da decisão da direcção nacional caberá recurso para o plenário, que decidirá em última instância.

3- O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se o plenário já tiver sido convocado.

Registado em 31 de dezembro de 2014, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 2, a fl. 167 do livro n.º 2.

**Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas - Alteração**

Alteração aprovada em 27 de novembro de 2014, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2014.

CAPÍTULO I

**Denominação, âmbito e sede**

Artigo 1.º

O Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas é uma associação sindical constituída pelos trabalhadores nela filiados que exerçam a sua atividade profissional em qualquer ramo da indústria alimentar, bebidas e tabacos.

Artigo 2.º

O sindicato exerce a sua atividade nos distritos de Beja, Castelo Branco, Coimbra, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém, Setúbal e Ilhas.

Artigo 3.º

O sindicato tem a sua sede em Santarém.

CAPÍTULO II

**Princípios fundamentais**

Artigo 4.º

O sindicato orienta a sua ação pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da independência sindical e da solidariedade entre todos os trabalhadores na luta pelo fim da exploração do homem pelo homem.

Artigo 5.º

1- O princípio da liberdade sindical, reconhecido e defendido pelo sindicato garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas.

2- O sindicato defende a unidade dos trabalhadores e a unidade orgânica do movimento sindical como condição e garantia da defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, combatendo todas as ações tendentes à sua divisão.

3- A democracia sindical, garante da unidade dos trabalhadores, regula toda a orgânica e vida interna do sindicato, constituindo o seu exercício, um direito e um dever de todos os trabalhadores.

4- A democracia sindical em que o sindicato assenta a sua ação expressa-se, designadamente, no direito dos associados participarem ativamente na atividade sindical, de elegerem e destituírem os seus dirigentes e de livremente exprimirem todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores, devendo após a discussão, a minoria aceitar a decisão da maioria.

5- O sindicato reconhece, no seu seio, a existência de diversas tendências político-ideológicas cuja sua organização é exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade das mesmas.

6- A regulação do direito de tendência encontra-se explanada no capítulo XII dos presentes estatutos.

7- O sindicato desenvolve a sua atividade com total independência em relação às entidades patronais, Estado, confissões religiosas, partidos políticos ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

8- O sindicato reconhece o papel determinante da luta de classes na evolução histórica da humanidade e da solidarie-

dade de interesses existentes entre os trabalhadores de todo o mundo e considera que a resolução dos problemas dos trabalhadores exige o fim da exploração capitalista e da dominação imperialista.

Artigo 6.º

O sindicato, como afirmação concreta dos princípios enunciados, é filiado:

a) Na Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal;

b) Na Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional e, conseqüentemente, nas estruturas locais e regionais.

CAPÍTULO III

**Fins e competências**

Artigo 7.º

O sindicato tem como objetivos, em especial:

a) Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses coletivos e individuais dos associados;

b) Promover, organizar e apoiar ações conducentes à satisfação das reivindicações dos associados, de acordo com a sua vontade democrática;

c) Estudar todas as questões que interessem aos associados, e procurar soluções para elas;

d) Alicerçar a solidariedade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência de classe, sindical e política;

e) Lutar, em estreita cooperação com as demais associações sindicais, pela emancipação dos trabalhadores e a construção da sociedade sem classes;

f) Cooperar com as comissões de trabalhadores e comissões coordenadoras no exercício das suas atribuições, com respeito pelo princípio da independência de cada organização;

g) Defender as liberdades democráticas e os direitos e conquistas dos trabalhadores e das organizações, tendo em consideração que a sua independência não pode significar indiferença perante as ameaças às liberdades democráticas ou a quaisquer dos direitos dos trabalhadores.

Artigo 8.º

Ao sindicato compete, nomeadamente:

a) Celebrar convenções coletivas de trabalho;

b) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quando solicitado para o efeito, por outras organizações sindicais ou por organismos oficiais;

c) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

d) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis, instrumentos de regulamentação coletiva e regulamentos de trabalho, na defesa dos interesses dos trabalhadores;

e) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimento;

f) Prestar assistência sindical e jurídica ou outra aos asso-

ciados nos conflitos resultantes de relações ou acidentes de trabalho;

g) Gerir e participar na gestão, em colaboração com outras associações sindicais, das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses das classes trabalhadoras.

## CAPÍTULO IV

### Dos associados

#### Artigo 9.º

1- Têm direito de se filiar no sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos e exerçam a sua atividade na área indicada no artigo 2.º

2- A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direção e da sua decisão cabe recurso para a assembleia geral, que a apreciará na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se já tiver sido convocada, ou se tratar de assembleia geral eleitoral.

3- Tem legitimidade para interpor recurso o interessado e qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 10.º

São direitos dos associados:

a) Eleger, ser eleito e destituir os órgãos do sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;

b) Participar em todas as deliberações que lhe digam diretamente respeito;

c) Participar ativamente na vida do sindicato, nomeadamente, nas reuniões da assembleia geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;

d) Beneficiar da ação desenvolvida pelo sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais comuns a todos os associados ou dos seus interesses específicos;

e) Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato ou por quaisquer instituições ou cooperativas de que faça parte ou de organizações em que o sindicato esteja filiado, nos termos dos respetivos estatutos;

f) Formular livremente as críticas que tiver por convenientes à atuação e às decisões dos diversos órgãos do sindicato, mas sempre no seu seio e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;

g) Fazer parte de qualquer tendência existente dentro do sindicato.

#### Artigo 11.º

São deveres dos associados:

a) Participar nas atividades do sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas reuniões da assembleia geral ou grupos de trabalho e desempenhando as funções para que for eleito ou nomeado salvo por motivos devidamente justificados;

b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deli-

berações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

c) Apoiar ativamente as ações do sindicato na prossecução dos seus objetivos;

d) Divulgar os princípios fundamentais e objetivos do sindicato, com vista ao alargamento da sua influência e da do movimento sindical;

e) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses coletivos;

f) Fortalecer a ação sindical nos locais de trabalho e a respetiva organização sindical, incentivando a participação do maior número de trabalhadores na atividade sindical;

g) Contribuir para a sua educação sindical, cultural e política bem como para os demais trabalhadores;

h) Divulgar as edições do sindicato;

i) Pagar mensalmente a quotização, salvo nos casos em que deixarem de receber as respetivas retribuições por motivo de doença, ou desemprego;

j) Comunicar ao sindicato, no prazo máximo de 15 dias a mudança de residência, a reforma, a incapacidade por doença, a situação de desemprego e, ainda, quando deixar de exercer a atividade profissional no âmbito do sindicato.

#### Artigo 12.º

1- Perdem qualidade de associados os trabalhadores que:

a) Deixarem voluntariamente de exercer a atividade profissional ou deixarem de a exercer na área do sindicato, exceto quando deslocados;

b) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação por escrito à direção;

c) Hajam sido punidos com a sanção de expulsão;

d) Forem abrangidos por medidas de reestruturação sindical;

e) Deixarem de pagar as quotas sem motivo justificado durante 6 meses e, se depois de avisados por escrito pelo sindicato não efectuarem o pagamento no prazo de 1 mês a contar da data de receção do aviso.

#### Artigo 13.º

1- Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstas para a admissão, salvo os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado pela assembleia de delegados e votado favoravelmente por, pelo menos dois terços dos votos validamente expressos.

2- Da decisão da assembleia de delegados cabe recurso para a assembleia geral.

## CAPÍTULO V

### Regime disciplinar

#### Artigo 14.º

1- Podem ser aplicadas aos associados as sanções de repreensão, suspensão até 12 meses e de expulsão.

2- A sanção deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator.

3- A sanção de expulsão apenas pode ser aplicada depois de esgotado o recurso às restantes sanções e em caso de grave violação dos deveres fundamentais previstos nos presentes estatutos.

#### Artigo 15.º

Incorrem nas sanções referidas no artigo anterior, consoante a gravidade da infração, os associados que:

- a) Não cumpram de forma injustificada, os deveres previstos no artigo 11.º;
- b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem atos lesivos dos interesses e direitos do sindicato ou dos trabalhadores.

#### Artigo 16.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

#### Artigo 17.º

1- O poder disciplinar será exercido pela direção, a qual nomeará, para o efeito, uma comissão de inquérito.

2- A direção poderá, por proposta da comissão de inquérito, suspender preventivamente o associado a quem foi instaurado processo disciplinar e, antes de proferida a decisão pela direção, o processo será remetido à assembleia de delegados para que emita o seu parecer.

3- Da decisão da direção cabe recurso para a assembleia geral, que decidirá em última instância.

4- O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após a decisão, salvo se a assembleia geral já tiver sido convocada ou se se tratar de assembleia geral eleitoral.

### CAPÍTULO VI

#### Organização do sindicato

#### Artigo 18.º

1- A organização do sindicato tem a sua base na empresa ou unidade de produção.

2- A organização do sindicato na empresa é constituída por:

- a) Secção sindical;
- b) Delegados sindicais;
- c) Comissão intersindical.

#### Artigo 19.º

1- A secção sindical é constituída pelos trabalhadores sindicalizados que exercem a sua atividade em determinada empresa ou unidade de produção.

2- Poderão participar na secção sindical os trabalhadores da empresa ou unidade de produção não sindicalizados, desde que assim o deliberem os trabalhadores sindicalizados, a quem incumbe definir a forma dessa participação.

3- O sindicato só deverá promover a criação da secção sindical nas empresas do ramo de atividade que representa.

#### Artigo 20.º

Compete à secção sindical o exercício da atividade sindical na empresa ou unidade de produção, bem como pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direção do sindicato.

#### Artigo 21.º

1- Os delegados sindicais são associados do sindicato eleitos pelos trabalhadores, que atuam como elementos de coordenação e dinamização da atividade sindical nos locais de trabalho e participam nos órgãos do sindicato nos termos previstos nos presentes estatutos.

2- Os delegados sindicais exercem a sua atividade junto das empresas ou nos diversos locais de trabalho de uma mesma empresa, ou de determinadas áreas geográficas quando a dispersão de trabalhadores por locais de trabalho o justificar.

#### Artigo 22.º

São atribuições dos delegados sindicais:

- a) Representar o sindicato dentro dos limites dos poderes que lhe são conferidos;
- b) Estabelecer, manter e desenvolver contato permanente entre os trabalhadores e o sindicato;
- c) Informar os trabalhadores da atividade sindical, assegurando que as circulares e informações do sindicato chegam a todos os trabalhadores do setor;
- d) Comunicar ao sindicato todas as irregularidades praticadas pelas entidades patronais que afetem ou possam vir a afetar qualquer trabalhador e zelar pelo rigoroso cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares;
- e) Dar conhecimento à direção dos casos e problemas relativos às condições de vida e de trabalho dos trabalhadores;
- f) Cooperar com a direção no estudo, negociação ou revisão das convenções coletivas de trabalho;
- g) Estimular a participação ativa dos trabalhadores na vida sindical;
- h) Incentivar os trabalhadores não filiados no sindicato a procederem à sua inscrição;
- i) Promover a constituição de comissões sindicais e intersindicais;
- j) Colaborar estreitamente com a direção, assegurando a execução das suas resoluções;
- k) Exercer as demais atribuições que lhe sejam expressamente cometidas pela direção do sindicato;
- l) Participar nos órgãos do sindicato nos termos estatutariamente previstos;
- m) Controlar a cobrança e remessa ao sindicato da quotização sindical;
- n) Contribuir para a formação profissional e sindical e para a promoção económica, social e cultural dos trabalhadores;
- o) Apoiar e participar com os demais trabalhadores no controle de gestão, cooperando com as comissões de trabalhadores no exercício da sua atividade;
- p) Assegurar a sua substituição por suplentes, nos períodos de ausência;

q) Comunicar imediatamente à direção do sindicato eventuais mudanças de setor.

**Artigo 23.º**

1- A comissão intersindical é constituída pelo conjunto dos delegados sindicais de uma empresa ou unidade de produção.

2- No caso de o número de delegados sindicais que constituam a comissão intersindical o justificar, esta poderá eleger, de entre os seus membros, um secretariado.

**Artigo 24.º**

Incumbe à comissão intersindical a coordenação da atividade da secção sindical, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações dos órgãos competentes do sindicato.

**CAPÍTULO VII**

**Estrutura organizativa**

**SECÇÃO I**

**Disposições gerais**

**Artigo 25.º**

1- A estrutura do sindicato, sua organização e atividade assentam na participação ativa e direta dos seus associados.

2- Os órgãos sociais do sindicato compreendem:

- a) Assembleia geral;
- b) Mesa da assembleia geral;
- c) Direção;
- d) Assembleia de delegados;
- e) Conselho fiscalizador.

3- O órgão dirigente do sindicato é a direção.

**Artigo 26.º**

1- Os membros da mesa da assembleia geral e da direção são eleitos pela assembleia geral, de entre os associados do sindicato, maiores de 18 anos de idade, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- A duração do mandato dos membros da mesa da assembleia geral e da direção é de 4 anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

4- Os membros dos órgãos do sindicato mantêm-se em exercício efetivo até serem empossados os seus sucessores exceto se ocorrer o estatuído nos números 3 e 4 do artigo 28.º

**Artigo 27.º**

1- O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2- Os membros do sindicato que, por motivo de desempenho das suas funções percam toda ou parte da retribuição regularmente auferida pelo seu trabalho, têm direito ao reembolso pelo sindicato das importâncias correspondentes.

**Artigo 28.º**

1- Os membros da assembleia geral e da direção podem ser

destituídos pela assembleia geral que haja sido convocada expressamente para esse efeito, com a antecedência mínima de 15 dias, e desde que votada por, pelo menos, dois terços do número total de associados presentes.

2- A assembleia geral que destituir, pelo menos, 50 % de um ou mais órgãos, elegerá uma comissão provisória em substituição do órgão ou órgãos destituídos.

3- Se os membros destituídos nos termos dos números anteriores não atingirem a percentagem referida no número 2, a substituição só se verificará a pedido dos restantes membros do respetivo órgão.

4- Nos casos previstos no número 2 realizar-se-ão eleições extraordinárias para o órgão ou órgãos cujos membros tiverem sido destituídos no prazo máximo de 90 dias.

**SECÇÃO II**

**Da mesa da assembleia geral**

**Artigo 29.º**

1- A mesa da assembleia é constituída por 4 membros: um presidente, um vice-presidente e dois secretários.

2- Nas suas faltas ou impedimentos o presidente será substituído pelo vice-presidente.

3- A mesa da assembleia delibera validamente, na presença de, pelo menos três quartos dos seus membros tendo o presidente da mesa da assembleia, voto de qualidade ou, na sua ausência, o vice-presidente da mesa da assembleia.

**Artigo 30.º**

1- São competências do presidente da mesa da assembleia:

- a) Convocar a assembleia geral (ordinária, extraordinária ou eleitoral), nos termos previstos nos presentes estatutos;
- b) Assinar as atas da assembleia geral;
- c) Dar posse aos membros dos órgãos do sindicato eleitos ou nomeados;
- d) Redigir as convocatórias da assembleia geral;
- e) Assinar o expediente respeitante à assembleia geral;
- f) Dirigir os trabalhos da assembleia geral, orientando os debates e resolvendo dúvidas;
- g) Advertir, na assembleia geral, os associados quando se repitam ou desviem da ordem de trabalhos e retirar-lhes a palavra se as suas advertências não forem acatadas;
- h) Manter a disciplina e obediência dos estatutos;
- i) Assistir às reuniões da direção, quando convocado, sem direito a voto deliberativo;
- j) Colaborar com a direção na divulgação aos associados das decisões tomadas em assembleia geral;
- k) Receber as comunicações referentes a tendências formalmente organizadas nos termos do número 3 do artigo 85.º

2- Compete ao vice-presidente da mesa da assembleia coadjuvar e substituir o presidente da mesa da assembleia nas suas faltas e impedimentos.

**Artigo 31.º**

São competências dos secretários da mesa da assembleia:

- a) Redigir as atas da assembleia geral ordinária e extraordinária;

- b) Gerir e despachar o expediente respeitante à mesa da assembleia;
- c) Coadjuvar e substituir o vice-presidente da mesa da assembleia nas suas faltas e impedimentos, sendo o substituto designado pelos dois secretários.

### SECÇÃO III

#### Da assembleia geral

##### Artigo 32.º

A assembleia geral do sindicato é o órgão deliberativo máximo do sindicato e é constituído por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais, que tenham pagas as suas quotas até três meses antes da realização da assembleia geral, e reunirá em sessões ordinárias, extraordinárias ou eleitorais.

##### Artigo 33.º

Compete em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger, em assembleia geral eleitoral, por escrutínio secreto, a mesa da assembleia geral e direção;
- b) Deliberar sobre a destituição dos membros da mesa da assembleia geral e da direção;
- c) Autorizar a direção a contrair empréstimos e a adquirir ou onerar imóveis;
- d) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do sindicato ou entre estes e os associados, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo de processos a fim de habilitar a assembleia geral a decidir conscientemente;
- e) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direção e assembleia de delegados;
- f) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
- g) Apreciar e deliberar sobre o relatório de atividades e contas bem como o plano de atividades e o orçamento anual proposto pela direção e o parecer do conselho fiscalizador;
- h) Deliberar sobre a fusão e integração do sindicato;
- i) Deliberar sobre a extinção e dissolução do sindicato e, neste caso, também quanto à liquidação e destino do seu património;
- j) Aprovar os regulamentos internos previstos nos presentes estatutos, bem como a sua alteração e revogação total ou parcial;
- k) Pronunciar-se e deliberar sobre todos os assuntos de interesse do sindicato e dos associados e que constem da respetiva ordem de trabalhos.

##### Artigo 34.º

1- A assembleia geral reunirá, obrigatoriamente, em sessão ordinária:

- a) Anualmente, para exercer as atribuições previstas na alínea g) do artigo 33.º;
  - b) De 4 em 4 anos, para exercer as atribuições previstas na alínea a) do artigo 33.º
- 2- A convocação de uma assembleia geral extraordinária compete ao presidente da mesa da assembleia por sua ini-

ciativa, ou:

- a) A requerimento da direção;
- b) A requerimento da assembleia de delegados;
- c) A requerimento do conselho fiscalizador;
- d) A requerimento de 20 % dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3- Os pedidos de convocação da assembleia geral serão dirigidos, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia e dele constarão, obrigatoriamente, os fundamentos do pedido e uma proposta da ordem de trabalhos.

4- Nos casos previstos número 2, o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral para que esta se realize no prazo máximo de 30 dias, após a receção do requerimento, salvo motivo justificado em que o prazo máximo é de 60 dias.

7- A assembleia geral iniciar-se-á à hora marcada com a presença da maioria dos associados ou em segunda convocatória com qualquer número de associados.

8- É vedado deliberar sobre assuntos que não constem na ordem de trabalhos.

9- As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria simples dos associados participantes, salvo nos casos em que estatutariamente outra coisa esteja fixada.

10- Em caso de empate proceder-se-á a nova votação e, em caso de novo empate, fica a deliberação adiada para nova assembleia geral.

11- Para efeitos de discussão e deliberação sobre as matérias referidas nas alíneas h) e i) do artigo 33.º é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos associados participantes.

12- A convocação da assembleia geral será feita por meio de anúncios convocatórios afixados na sede do sindicato, nas empresas onde haja representação sindical e através de uma publicação num dos jornais mais lidos na área do sindicato.

### SECÇÃO IV

#### Direção

##### Artigo 35.º

A direção do sindicato compõe-se de 9 membros efetivos e 2 suplentes.

##### Artigo 36.º

- 1- A direção, na sua primeira reunião deverá:
  - a) Eleger uma comissão executiva, fixando o número dos seus membros;
  - b) Definir as funções de cada um dos restantes membros.
- 2- A direção poderá, se assim o entender conveniente, eleger 1 coordenador de entre os seus membros.

##### Artigo 37.º

- Compete à direção, em especial:
- a) Representar o sindicato em juízo e fora dele;
  - b) Admitir e rejeitar os pedidos de inscrição dos associados;
  - c) Dirigir e coordenar a atividade do sindicato, de acordo

com os princípios definidos nos presentes estatutos;

d) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral o relatório de atividades e contas do ano cessante bem como o plano de atividades e o orçamento para o ano seguinte;

e) Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato;

f) Elaborar o inventário dos haveres do sindicato que será conferido e assinado no ato de posse da nova direção;

g) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deva pronunciar-se;

h) Requerer ao presidente da mesa de assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;

i) Admitir, suspender e demitir os empregados do sindicato de acordo com as disposições legais aplicáveis;

j) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do sindicato;

k) Promover a constituição de grupos de trabalho para o desenvolvimento da atividade sindical e coordenar a sua atividade.

#### Artigo 38.º

1- A direção reunirá, pelo menos, uma vez por mês e as suas deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes devendo lavrar-se ata de cada reunião.

2- A direção só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros efetivos.

3- Poderão assistir às reuniões de direção e nelas participar, embora sem direito a voto, os membros suplentes.

#### Artigo 39.º

1- Para que o sindicato fique obrigado, basta que os respetivos documentos sejam assinados por, pelo menos, 2 membros da direção.

2- A direção poderá constituir mandatários para a prática de determinados atos, devendo para tal fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

#### Artigo 40.º

No caso de ocorrer qualquer vaga entre os membros efetivos da direção, o seu preenchimento será feito pelos suplentes.

#### Artigo 41.º

A comissão executiva será presidida pelo coordenador da direção, caso exista, e terá por funções a coordenação da atividade da direção bem como a execução das suas deliberações.

#### Artigo 42.º

A comissão executiva, na sua primeira reunião, deverá definir as funções de cada um dos seus membros.

### SECÇÃO V

#### Da assembleia de delegados

#### Artigo 43.º

A assembleia de delegados é composta por todos os delegados sindicais do sindicato.

#### Artigo 44.º

1- Compete, em especial, à assembleia de delegados:

a) Discutir e analisar a situação político-sindical na perspectiva de defesa dos interesses imediatos dos trabalhadores;

b) Apreciar a ação sindical desenvolvida, com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação;

c) Dinamizar em colaboração com a direção, a execução das deliberações dos órgãos do sindicato tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

d) Deliberar sobre o pedido de readmissão de associados que tenham sido expulsos;

e) Emitir parecer nos processos disciplinares instaurados aos associados;

f) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direção;

g) Eleger o conselho fiscalizador.

#### Artigo 45.º

A assembleia de delegados reunirá, pelo menos, uma vez por ano, e delibera validamente, na presença de, pelo menos metade dos seus membros e as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos membros presentes.

### SECÇÃO VI

#### Conselho fiscalizador

#### Artigo 46.º

1- O conselho fiscalizador é composto por 3 membros efetivos e dois suplentes.

2- Aos membros do conselho fiscalizador está impedida a participação nos restantes órgãos do sindicato.

3- Os membros do conselho fiscalizador são eleitos de quatro em quatro anos, pela assembleia de delegados de entre os seus membros, maiores de 18 anos de idade, cessando a sua qualidade de membros da assembleia de delegados logo após a sua eleição.

#### Artigo 47.º

São competências do conselho fiscalizador:

a) O cumprimento dos estatutos e regulamentos;

b) Emitir parecer sobre o relatório de atividades e contas apresentados pela direção;

c) Emitir parecer sobre o plano de atividades e orçamento anual apresentado pela direção.

#### Artigo 48.º

1- O conselho fiscalizador reunirá, pelo menos, duas vezes por ano, e as suas deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos presentes, devendo lavrar-se ata de cada reunião.

2- O conselho fiscalizador só delibera validamente com a presença da maioria dos seus membros efetivos.

3- Poderão assistir às reuniões do conselho fiscalizador e nelas participar os seus membros suplentes, embora sem direito de voto.

4- As vagas que ocorrerem no conselho fiscalizador são preenchidas pelos suplentes.

## CAPÍTULO VIII

### Fundos

#### Artigo 49.º

Constituem fundos do sindicato:

- a) As quotas dos associados;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

#### Artigo 50.º

A quotização mensal a pagar por cada associado é de 1 % das suas retribuições ilíquidas mensais, incluindo subsídio de férias e 13.º mês.

#### Artigo 51.º

As receitas serão obrigatoriamente aplicadas no pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da atividade do sindicato.

#### Artigo 52.º

1- A direção deverá submeter à apreciação da assembleia geral:

a) Até 31 de Dezembro de cada ano, o plano de atividades e orçamento para o ano seguinte, acompanhado do parecer do conselho fiscalizador;

b) Até 31 de Março de cada ano, o relatório de atividades e contas relativas ao ano anterior, acompanhado do parecer do conselho fiscalizador.

2- O relatório de atividades, o plano de atividades, o orçamento e as contas estarão patentes aos associados, na sede do sindicato e nas secções sindicais de empresa, com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da realização da assembleia geral e deverão ser enviados, no mesmo prazo a todos os delegados sindicais.

## CAPÍTULO IX

### Fusão e dissolução

#### Artigo 53.º

A integração, fusão e dissolução do sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito com a antecedência de 30 dias e desde que votada por uma maioria de, pelo menos, três quartos do número total de associados presentes à assembleia.

#### Artigo 54.º

A assembleia geral que deliberar a fusão ou dissolução deverá obrigatoriamente, definir os termos em que se processará não podendo, em caso algum, os bens do sindicato ser distribuídos pelos associados.

## CAPÍTULO X

### Alteração dos estatutos

#### Artigo 55.º

Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral.

#### Artigo 56.º

A convocatória da assembleia geral para a alteração dos estatutos deverá ser feita com a antecedência mínima de 30 dias e publicada num dos jornais mais lidos na área do sindicato.

## CAPÍTULO XI

### Eleições

#### Artigo 57.º

1 - Os membros da mesa da assembleia geral e da direção são eleitos por uma assembleia geral eleitoral constituída por todos os associados que:

- a) À data da sua convocação tenham a idade mínima de 18 anos e estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Tenham pago as suas quotas, no caso em que sejam devidas, nos 3 meses anteriores aquele em que se realiza.

2- Para os efeitos do disposto no número anterior considere-se a quotização paga a outros sindicatos pelos associados abrangidos por medidas de reestruturação sindical.

#### Artigo 58.º

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral que deve, nomeadamente:

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia geral eleitoral;
- c) Promover a organização dos cadernos eleitorais;
- d) Apreciar em última instância as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;
- e) Receber candidaturas e verificar a sua regularidade;
- f) Deliberar sobre o horário de funcionamento da assembleia eleitoral e localização das mesas de voto;
- g) Promover a constituição das mesas de voto;
- h) Promover a confeção dos boletins de voto;
- i) Presidir ao ato eleitoral.

#### Artigo 59.º

A assembleia geral eleitoral deve ter lugar nos 3 meses seguintes ao termo do mandato dos membros da mesa da assembleia geral e da direção.

#### Artigo 60.º

A convocação da assembleia geral eleitoral será feita por meio de anúncios convocatórios afixados na sede do sindicato, nas empresas onde haja representação sindical e através de uma publicação num dos jornais mais lidos na área do sindicato, com a antecedência mínima de 60 dias.

#### Artigo 61.º

1- Os cadernos eleitorais, depois de organizados, deverão ser afixados na sede do sindicato e secções sindicais de empresa, no prazo de 45 dias após a convocação da assembleia eleitoral.

2- Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes ao da sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de 48 horas, após a receção da reclamação.

3- As cópias dos cadernos eleitorais a afixar nas secções sindicais de empresa incluirão apenas os eleitores que exerçam a sua atividade na respetiva empresa.

#### Artigo 62.º

1- apresentação das candidaturas efectiva-se com a entrega à mesa da assembleia geral:

a) Da lista com a identificação dos candidatos, e dos órgãos do sindicato a que cada associado se candidata;

b) Do termo individual ou colectivo de aceitação da candidatura;

c) Do programa de ação;

d) Da indicação do seu representante na comissão de fiscalização.

2- As listas de candidatura terão que ser subscritas por pelo menos 20 % dos associados do sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3- Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de associado, idade, residência e designação da empresa onde trabalha.

4- Os associados subscritores da candidatura serão identificados pelo nome completo legível, assinatura, número de associado e empresa onde trabalha.

5- As listas de candidaturas só serão consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos a eleger.

6- Cada candidato só pode apresentar-se numa lista de candidatura.

7- A apresentação das listas de candidatura deverá ser feita no prazo de 30 dias após a data da convocação da assembleia eleitoral.

8- O primeiro subscritor de cada lista é o responsável pela candidatura, devendo fornecer à mesa da assembleia geral os elementos necessários, sendo através dele que a mesa da assembleia geral comunicará com a lista respetiva.

#### Artigo 63.º

1- A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao encerramento do prazo para entrega das respetivas listas.

2- Com vista ao suprimento das irregularidades encontra-

das, toda a documentação será devolvida ao responsável pela candidatura da lista, mediante termo de entrega, com indicação escrita das irregularidades e das normas legais ou estatutárias infringidas, o qual deverá saná-las no prazo máximo de 3 dias a contar da data de entrega.

3- Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia geral decidirá, nas 24 horas seguintes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

4- A cada uma das listas corresponderá uma letra maiúscula pela ordem alfabética da sua entrega à mesa da assembleia geral.

5- As listas das candidaturas concorrentes às eleições bem como os respetivos programas de ação serão afixados na sede do sindicato desde a data da sua aceitação definitiva até à realização do ato eleitoral.

#### Artigo 64.º

1- Será constituída uma comissão eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia, ou pelo vice-presidente na impossibilidade daquele, e por um representante de cada uma das listas concorrentes e definitivamente aceites.

2- Compete à comissão eleitoral:

a) Fiscalizar o processo eleitoral;

b) Elaborar um relatório de eventuais irregularidades do ato eleitoral e entregá-lo à mesa da assembleia geral;

c) Distribuir, entre as diferentes listas, a utilização do aparelho técnico do sindicato dentro das possibilidades deste.

3- A comissão eleitoral inicia as suas funções após termo do prazo referido no número 3 do artigo 63.º

#### Artigo 65.º

1- A campanha eleitoral tem o seu início a partir da aceitação definitiva da lista e termina na antevéspera do ato eleitoral.

2- A campanha será orientada livremente pelas listas concorrentes, não podendo no entanto ser afixada ou distribuída, por qualquer forma, propaganda das listas no interior da sede do sindicato, devendo a direção estabelecer locais fixos para a colocação, em igualdade de circunstâncias, da propaganda das listas naquelas instalações.

3- O sindicato compartilhará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista, num montante igual para todos, a fixar pela direção, ou no orçamento aprovado, de acordo com as possibilidades financeiras do sindicato.

#### Artigo 66.º

O horário de funcionamento da assembleia geral eleitoral será objeto de deliberação da mesa da assembleia geral.

#### Artigo 67.º

1- Funcionarão mesas de voto no local ou locais a determinar pela mesa da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar aos associados a possibilidade de participar no ato eleitoral.

2- A mesa da assembleia geral promoverá até 5 dias antes da data da assembleia eleitoral a constituição das mesas de voto.

3- Estas serão compostas por um representante da mesa

da assembleia geral que presidirá, e por um representante, devidamente credenciado, de cada uma das listas, aos quais competirá exercer as funções de secretariado.

4- À mesa de voto competirá assegurar o processo eleitoral no seu âmbito e, ainda, pronunciar-se sobre qualquer reclamação apresentada no decorrer da votação, sendo a sua deliberação tomada por maioria simples dos seus membros presentes.

#### Artigo 68.º

1- O voto é secreto.

2- Não é permitido o voto por procuração.

3- É permitido o voto por correspondência nos seguintes termos:

a) O boletim de voto tem que estar dobrado em quatro e contido em envelope fechado;

b) No envelope referido na alínea anterior deverá constar o número e a assinatura do associado, devidamente reconhecida por entidade competente para o efeito, pela mesa da assembleia geral ou acompanhada por fotocópia do cartão do associado devidamente autenticada.

c) Este envelope deverá ser introduzido noutra, que será endereçado e remetido por correio registado ao sindicato.

4- Só serão considerados os votos por correspondência recebidos até à hora de encerramento da votação.

5- Os votos por correspondência só serão abertos depois de recebidas todas as atas das mesas de voto e de se verificar, pela descarga nos cadernos eleitorais, não ter o associado votado diretamente em nenhuma delas, sendo eliminado o voto por correspondência se tal tiver acontecido.

#### Artigo 69.º

1- Os boletins de voto, editados pelo sindicato sob controlo da mesa da assembleia geral, terão forma retangular com as dimensões apropriadas para neles caber a indicação de todas as listas submetidas a votação, e serão impressos em papel liso e não transparente, sem qualquer marca ou sinal exterior.

2- Em cada boletim de voto serão impressas as letras seguidas das denominações ou siglas das listas concorrentes, dispostas horizontalmente umas abaixo das outras, pela ordem que lhes caiba nos termos do número 4 do artigo 63.º dos presentes estatutos seguindo-se, a cada uma delas, um quadrado.

3- Os boletins de voto estarão à disposição dos associados na sede do sindicato e até 5 dias antes da data da assembleia geral eleitoral e, ainda, no próprio dia do ato eleitoral.

4- São nulos os boletins que não obedeam aos requisitos previstos nos números 1 e 2 do presente artigo.

#### Artigo 70.º

1- A identificação dos eleitores será feita através do cartão de associado do sindicato e, na sua falta, qualquer outro documento idóneo com fotografia.

2- O associado eleitor deverá dirigir-se sozinho à câmara de voto, marcará uma cruz no quadrado respetivo da lista em que vota e dobrará o boletim em quatro.

3- Voltando para junto da mesa, o eleitor entregará o boletim ao presidente da mesa que o introduzirá na urna de voto

enquanto os secretários descarregarão os votos nos cadernos eleitorais.

4- A entrega do boletim de voto não preenchido significa abstenção do associado, a sua entrega preenchida de modo diverso do disposto no número 2 ou inutilizado por qualquer outra forma implica a nulidade do voto.

#### Artigo 71.º

1- Logo que votação tenha terminado proceder-se-á em cada mesa à contagem dos votos e elaboração da ata com os resultados devidamente assinada pelos elementos mesa.

2- Após a receção das atas de todas as mesas, a mesa da assembleia geral procederá ao apuramento final, elaborando a respetiva ata, e fará a proclamação da lista vencedora, afixando-a na sede do sindicato.

#### Artigo 72.º

1- Pode ser interposto recurso, com fundamento em irregularidade do ato eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral até 3 dias após a afixação dos resultados.

2- A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso no prazo de 48 horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito, e afixada na sede do sindicato.

3- Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral, que será convocada expressamente para esse efeito nos 8 dias seguintes ao recebimento do recurso e que decidirá em última instância.

4- O recurso para a assembleia geral terá que ser intentado no prazo de 24 horas após a comunicação prevista no número 2 do presente artigo.

#### Artigo 73.º

O presidente cessante da mesa da assembleia geral ou o seu representante conferirá posse aos membros eleitos no prazo de 5 dias após a eleição, salvo se tiver havido recurso, caso em que a posse será conferida no prazo de 5 dias após decisão da assembleia geral.

#### Artigo 74.º

A resolução dos casos omissos e dúvidas suscitadas serão da competência da mesa da assembleia geral.

### CAPÍTULO X

#### Dos delegados sindicais

#### Artigo 75.º

1- A designação dos delegados sindicais é da competência dos trabalhadores e da iniciativa destes ou da direção.

2- A designação dos delegados deverá ser precedida de eleições, a realizar nos locais de trabalho ou fora destes, onde se considerar mais adequado.

#### Artigo 76.º

1- A definição da forma de eleição dos delegados sindicais, incumbe aos trabalhadores participantes na eleição.

2- Cabe à direção do sindicato assegurar a regularidade do processo eleitoral.

Artigo 77.º

Só pode ser delegado sindical, o trabalhador sócio do sindicato, que reúna as seguintes condições:

- a) Estar em pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Ter mais de 18 anos de idade;
- c) Não fazer parte da direção ou mesa da assembleia geral.

Artigo 78.º

O número de delegados sindicais fica dependente das características e dimensões dos locais de trabalho ou área geográfica, cabendo exclusivamente à direção do sindicato determiná-lo de acordo com as necessidades da atividade sindical e exigência da lei.

Artigo 79.º

1- O mandato dos delegados sindicais é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

2- A eleição dos delegados sindicais deverá verificar-se nos três meses seguintes ao termo do mandato.

Artigo 80.º

1- A exoneração dos delegados sindicais é da competência dos trabalhadores que os elegerem e pode verificar-se a todo o tempo.

2- A exoneração verificar-se-á por deliberação do plenário de trabalhadores, convocado expressamente para o efeito, com a antecedência mínima de 8 dias e desde que votada por, pelo menos, 2/3 do número de trabalhadores presentes.

3- O plenário que destituir o, ou os delegados sindicais deverá proceder à eleição do ou dos substitutos.

Artigo 81.º

A eleição e exoneração de delegados sindicais serão comunicadas à entidade patronal pelo sindicato, após o que os delegados iniciarão ou cessarão imediatamente as suas funções.

Artigo 82.º

Os delegados sindicais gozam dos direitos e garantias estabelecidos na lei e nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

## CAPÍTULO XI

### Símbolo e bandeira

Artigo 83.º

O símbolo do sindicato é composto por um círculo concêntrico, figurando no seu interior uma estrela, contendo como fundo o esboço de uma fábrica e as iniciais «STIAC».

Artigo 84.º

A bandeira do sindicato é um tecido vermelho, levando ao meio o símbolo do sindicato.

## CAPÍTULO XII

### Regulação do direito de tendência

Artigo 85.º

1- Os associados do sindicato podem livremente agrupar-se em tendências, como formas organizadas de expressão político-sindical própria, ou correntes de opinião diferenciadas, desde que observados os princípios ínsitos nos presentes estatutos.

2- As tendências tanto podem constituir-se nos locais de trabalho para fins eleitorais como para a composição dos órgãos deliberativos do sindicato.

3- O reconhecimento das tendências formalmente organizadas efetua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, com indicação da sua designação, bem como os nomes e qualidade de quem a representa.

Artigo 86.º

Todas as tendências, independentemente da sua representatividade, gozarão do mesmo tratamento, dos mesmos direitos e estão sujeitas às mesmas normas e regras previstas nestes estatutos.

Artigo 87.º

1- Cada tendência poderá associar-se com as demais para qualquer fim estatutário, na assembleia geral ou fora desta.

2- Os associados agrupados em tendências, isoladamente ou associadas, poderão participar na assembleia geral apresentando candidaturas em lista própria ou em lista única.

3- As tendências podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito, em circunstância alguma, possa prevalecer sobre o direito de cada associado individualmente considerado.

4- Nenhuma tendência tem o direito de usar em qualquer suporte o símbolo do sindicato sem para tal obter autorização.

5- Qualquer tendência tem o direito de expressão dos seus pontos de vista, com a condição de não prejudicar a realização das iniciativas deliberadas pelos órgãos eleitos do sindicato.

6- A violação por uma tendência dos deveres consagrados neste capítulo implica a suspensão dos seus direitos aqui consagrados.

Artigo 88.º

1- A representatividade das tendências é a que resulta da sua expressão eleitoral em assembleia geral.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o voto de cada associado é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

Registado em 31 de dezembro de 2014, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 4, a fl. 167 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

### **UGT - Lisboa, União dos Trabalhadores de Lisboa**

Eleição em 15 de novembro de 2014, para mandato de quatro anos.

#### **Presidente da União de Lisboa**

Manuel Joaquim Frasquilho Camacho (SBSI).

#### **Secretariado**

Rosa Silva Fernandes e Sousa (STE).

Luís Filipe Oliveira Costa (SITESE).

Lina Maria Cardoso Lopes (SINDEP).

Manuel José Pronto dos Santos (SINDEL).

Margarida Isabel de Carvalho Leal Henriques Custódio (FNE).

Maria Amélia Nunes Alves (SINDETELCO).

João Gonçalo Barros Ferreira (SBSI).

Luís Martins Dias (STAS).

#### **Suplentes**

Paulo Amaral Alexandre (SBSI).

António Mendes Marques (FE).

Adília Januário (SINDEP).

José Augusto Santos (SITESE).

António Carlos Silva Santos (SINDITE).

Maria de Fátima Aguiar Lopes (SINTAP).

Margarida Cláudia Oeiras Cordeiro (SISEP).

Óscar Bruno Coelho Antunes (SITEMA).

Silvino Esteves Correia (SITRA).

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

...

### II - DIREÇÃO

#### **Associação Portuguesa de Cabeleireiros e Estética de Braga**

Eleição em 25 de novembro de 2014, para mandato de quatro anos.

Presidente - Maria de Lurdes Gonçalves Lopes de Sousa, portadora do cartão de cidadão n.º 03359891 6ZZ0 com validade até 7/2/2016.

Secretário - Arménio Luís Andrade Pimenta, portador do bilhete de identidade 7499469, emitido em 23/11/2007 pelo

Arquivo de Identificação de Braga.

Tesoureiro - Orlanda Manuela Barros Rodrigues, portadora do cartão de cidadão n.º 11410001 2ZZ7 com validade até 17/2/2015.

1.º Vogal - Isabel Maria Freitas da Silva, portadora do bilhete de identidade n.º 11464476 emitido em 18/11/2005 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

2.º Vogal - Maria de Lurdes da Silva Ferreira Ribeiro, portadora do bilhete de identidade n.º 7281632, emitido em 6/5/2008 pelo Arquivo de Identificação de Aveiro.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I - ESTATUTOS

#### **Tabaqueira II, SA - Alteração**

Alteração aprovada em 2 de dezembro de 2014, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2014.

#### Artigo 1.º

##### **Denominação e âmbito**

A comissão de trabalhadores da Tabaqueira II, SA, definida nos presentes estatutos e adiante designada por CT, é a organização que representa todos os trabalhadores da empre-

sa, independentemente da sua profissão, função, categoria profissional e localização do estabelecimento e/ou departamento em que trabalhem.

#### Artigo 2.º

##### **Objectivos**

A CT tem por objectivo:

1- Exercer todos os direitos consignados na Constituição da República Portuguesa, na lei, noutras normas aplicáveis e nos presentes estatutos, nomeadamente:

a) O controlo de gestão da empresa;

b) O direito à informação necessária à sua actividade sobre todas as matérias que legalmente lhe são reconhecidas;

c) A participação na elaboração da legislação do trabalho nos termos da lei aplicável;

d) A intervenção activa na reorganização das actividades produtivas da empresa, reestruturação de serviços, sempre que essa reorganização e reestruturação tenha lugar;

e) A participação na elaboração dos planos económico-sociais que contemplem o sector industrial de tabacos ou região-plano, bem como a participação nos respectivos órgãos de planificação sectoriais e regionais, directamente ou através de uma eventual comissão coordenadora.

2- Promover a defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores e contribuir para a sua unidade, designadamente:

a) Desenvolvendo um trabalho permanente de organização da classe no sentido de concretizar as justas reivindicações dos trabalhadores, expressas democraticamente pela vontade colectiva;

b) Promovendo a formação socioprofissional dos trabalhadores, contribuindo para uma melhor consciencialização face aos seus direitos e deveres;

c) Exigindo da empresa o escrupuloso cumprimento de toda a legislação respeitante aos trabalhadores e à empresa.

3- Estabelecer formas de cooperação com as comissões de trabalhadores do sector e da região-plano, no sentido da criação de uma comissão coordenadora, visando o estabelecimento de estratégias comuns face aos problemas e interesses dos trabalhadores.

4- Cooperar e manter relações de solidariedade com os representantes sindicais na empresa de forma a articular as competências e atribuições das estruturas representativas dos trabalhadores, sem prejuízo da mútua autonomia e independência.

### Artigo 3.º

#### Sede e composição

A CT tem a sua sede na Avenida de Alfredo da Silva, n.º 35, em Albarraque e é composta por 3 (três) membros.

### Artigo 4.º

#### Duração do mandato

O mandato da CT é de 2 (dois) anos.

### Artigo 5.º

#### Renúncia e destituição do mandato

1- A todo o tempo, qualquer membro da CT poderá renunciar ao mandato ou demitir-se mediante comunicação escrita remetida ao secretário-coordenador.

2- Em caso de renúncia ou destituição do mandato de um dos membros da CT, a sua substituição far-se-á pelo primeiro candidato não eleito da respectiva lista.

3- A CT poderá ser integralmente destituída, a todo o tempo, mediante deliberação nesse sentido tomada nos termos e com os requisitos estabelecidos para a sua eleição.

4- Em caso de renúncia ou destituição da CT, realizar-se-ão novas eleições no prazo máximo de 30 (trinta) dias.

5- Em caso de destituição de maioria dos membros da CT nos termos descritos em 3, serão estes, sempre que possível, substituídos pelos candidatos a seguir na respectiva lista.

6- Esgotada a possibilidade de substituição e desde que não se encontre em funções a maioria dos membros da CT, realizar-se-ão novas eleições no prazo máximo de 30 (trinta) dias.

### Artigo 6.º

#### Vinculação

Para obrigar a CT será necessária a concordância da maioria dos seus membros com o mínimo de duas assinaturas.

### Artigo 7.º

#### Secretariado

1- A CT, para melhor prosseguir os seus objectivos, poderá criar um secretariado, do qual fará necessariamente parte um secretário-coordenador, eleito para a função na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse, podendo, em qualquer momento, ser substituído a pedido ou por deliberação da CT.

2- O número de elementos do secretariado, bem como a sua composição, será definido por meio de deliberação da CT.

3- Ao secretário-coordenador competirá coordenar a actividade da CT, nomeadamente, elaborar as convocatórias das reuniões e as respectivas ordens de trabalhos, secretariar as reuniões e dar execução às deliberações de que não fiquem incumbidos outros membros da CT.

### Artigo 8.º

#### Reuniões da comissão de trabalhadores

1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês e, extraordinariamente, sempre que convocada pelo secretário-coordenador ou por dois terços dos seus membros, sendo as deliberações tomadas na presença da maioria dos seus membros e por maioria de votos.

2- Das reuniões da CT será lavrada acta em livro próprio, da qual será extraída uma síntese das deliberações tomadas, a qual será afixada em local próprio, para conhecimento dos trabalhadores.

### Artigo 9.º

#### Convocatória

1- As reuniões da CT têm lugar em dia, hora e local fixados pela reunião da CT anterior ou pelo secretário-coordenador, com a antecedência mínima de 5 (cinco) dias.

2- As reuniões extraordinárias são convocadas com o mínimo de 2 (dois) dias de antecedência.

### Artigo 10.º

#### Financiamento

1- Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;

c) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT.

2- Anualmente, a CT publicará um balancete das suas contas.

#### Artigo 11.º

##### Reuniões gerais de trabalhadores

1- As reuniões gerais de trabalhadores, realizadas dentro ou fora do período normal de trabalho, são convocadas pela CT, por sua iniciativa ou a requerimento de 50 trabalhadores da empresa.

2- A convocatória conterá sempre o dia, hora, local e ordem de trabalhos da reunião, sendo feita com a antecedência mínima de 2 (dois) dias.

3- Quando a iniciativa de convocatória da reunião geral de trabalhadores não seja da CT, esta convocá-la-á no prazo máximo de 10 (dez) dias após a recepção do respectivo requerimento.

4- Só serão válidas as deliberações que tenham a participação de 25 % dos trabalhadores da empresa, com excepção de matérias especialmente reguladas pelos presentes estatutos.

5- A votação será secreta desde que requerida por um mínimo de 10 (dez) trabalhadores.

6- As reuniões gerais de trabalhadores serão dirigidas pela CT ou por quem esta designar.

#### Artigo 12.º

##### Subcomissões de trabalhadores

Existirão subcomissões de trabalhadores, de ora adiante designadas por SCT, em todos os locais de trabalho, em que se mostre conveniente.

#### Artigo 13.º

##### Composição das subcomissões de trabalhadores

As SCT terão a seguinte composição:

a) Locais de trabalho com menos de 50 trabalhadores - 1 membro;

b) Locais de trabalho com 50 a 200 trabalhadores - 3 membros;

c) Locais de trabalho com mais de 200 trabalhadores - 5 membros.

#### Artigo 14.º

##### Duração do mandato

A duração do mandato dos membros das SCT é coincidente com a do mandato dos membros da CT, sendo simultâneo o início e o termo do exercício de funções.

#### Artigo 15.º

##### Competências das subcomissões de trabalhadores

1- Compete às SCT:

a) Exercer as atribuições e poderes delegados pela CT;

b) Informar a CT sobre as matérias que entenda ser de interesse para a respectiva actividade e para o colectivo dos trabalhadores;

c) Estabelecer a ligação permanente e recíproca entre os trabalhadores do respectivo âmbito e a CT;

d) Executar as deliberações da CT;

e) Exercer, no respectivo âmbito, todas as atribuições e poderes previstos na lei e nos estatutos.

2- Em qualquer momento, a CT poderá chamar a si o exercício de atribuições e poderes por si delegados nas SCT.

#### Artigo 16.º

##### Articulação com a comissão de trabalhadores

1- A CT pode realizar reuniões alargadas às SCT, cujos membros têm direito a voto consultivo nas deliberações sobre assunto da sua competência.

2- A CT deve informar e consultar previamente as SCT sobre todas as posições e assuntos de interesse geral para os trabalhadores da empresa.

3- Para deliberar sobre assuntos de interesse específico para um local de trabalho, a CT reúne obrigatoriamente com a respectiva SCT, cujos membros têm direito de voto consultivo.

4- A CT difunde por todos os trabalhadores da empresa a informação, os documentos e a propaganda proveniente de cada SCT.

5- Compete às SCT difundir, no respectivo âmbito, a informação, os documentos e a propaganda provenientes da CT.

#### Artigo 17.º

##### Aplicação subsidiária

Em tudo o que não for especificamente previsto, aplicam-se às SCT, com as necessárias adaptações, as normas constantes dos presentes estatutos relativas à CT, nomeadamente as respeitantes à organização e funcionamento da CT, mormente, as aplicáveis em caso de destituição e renúncia dos cargos, substituição de membros, coordenação, deliberações, reuniões e respectivas convocatórias e financiamento.

#### Artigo 18.º

##### Comissão coordenadora

A CT deliberará acerca da adesão à comissão coordenadora do sector da actividade económica e industrial de tabacos ou região-plano, cujos estatutos serão aprovados, nos termos da lei, pelas comissões de trabalho interessadas.

#### Artigo 19.º

##### Aplicação subsidiária

Em tudo o que não for especificamente previsto, aplicam-se à comissão coordenadora, com as necessárias adaptações, as normas constantes dos presentes estatutos relativas à CT e à articulação desta com as SCT.

#### Artigo 20.º

##### Sistema eleitoral

A CT é eleita, de entre as listas apresentadas, pelos trabalhadores da empresa por meio de sufrágio directo, universal e secreto e segundo o método da média de Hondt.

#### Artigo 21.º

##### Direito a voto

Não é permitido o voto por procuração, nem o voto por correspondência.

#### Artigo 22.º

##### Comissão eleitoral

1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral constituída por 3 (três) membros da comissão de trabalhadores cessante, um dos quais o presidente, e por 1 (um) representante de cada lista candidata, indicado necessariamente com a apresentação das respectivas listas candidatas.

2- A comissão eleitoral é eleita por meio de voto directo e secreto de todos os membros da CT cessante.

3- O mandato dos membros da comissão eleitoral durará até à tomada de posse da CT eleita.

4- As deliberações da comissão eleitoral são tomadas por maioria dos seus membros, tendo o seu presidente voto de qualidade em caso de empate.

#### Artigo 23.º

##### Competências da comissão eleitoral

Compete à comissão eleitoral:

a) Convocar eleições nos termos previstos no presente estatuto, cumprindo escrupulosamente todos os prazos fixados;

b) Dirigir todo o processo das eleições;

c) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais, afixar as actas das eleições, bem como o envio de toda a documentação, às entidades competentes;

d) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;

e) Apreçar e julgar as reclamações;

f) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas;

g) Assegurar igual acesso ao aparelho técnico e material necessário para o desenvolvimento do processo eleitoral;

h) Conferir a posse aos membros da comissão de trabalhadores eleita.

#### Artigo 24.º

##### Acto eleitoral

1- As eleições para a CT realizar-se-ão entre os dias 1 e 31 de Maio do ano em que termina o respectivo mandato.

2- A convocatória do acto eleitoral é feita com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias sobre a data das eleições pela comissão eleitoral ou, na sua falta, por 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

3- Da convocatória para o acto eleitoral consta, necessariamente, o dia, local ou locais, horário e objectivo da votação.

4- Uma cópia da convocatória para o acto eleitoral deverá ser remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa.

5- A votação deverá ser efectuada no local indicado na convocatória com o seguinte horário:

a) Início - 8 horas e 30 minutos.

b) Fim - 18 horas.

6- A cada mesa de voto não poderão corresponder mais de 250 eleitores, havendo sempre uma mesa de voto em cada

local com um mínimo de 10 trabalhadores.

#### Artigo 25.º

##### Apresentação das candidaturas

1- As listas candidatas, subscritas, no mínimo, por 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, deverão ser apresentadas à CT até ao 20.º (vigésimo) dia anterior à data do acto eleitoral.

2- As listas deverão ser instruídas por declarações, individuais ou colectivas, de aceitação da candidatura por parte dos seus membros.

3- Nenhum eleitor poderá subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

4- As listas integrarão membros efectivos e suplentes, não podendo o número destes ser inferior a 3 (três), nem superior a 5 (cinco).

5- Os membros que integrarão as listas candidatas, serão identificados através de:

a) Nome completo;

b) Categoria profissional;

c) Local de trabalho.

6- Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades, as listas candidatas, e respectiva documentação, apresentadas nos termos do número 1, serão devolvidas ao primeiro subscritor, para que este, no prazo de 2 (dias), proceda à sanção de todas e quaisquer irregularidades existentes.

7- Findo o prazo estabelecido no número anterior, a CT decidirá, nas 24 (vinte e quatro) horas subsequentes, pela aceitação ou rejeição das listas apresentadas.

#### Artigo 26.º

##### Constituição das mesas de voto

1- As mesas de voto são constituídas por 1 (um) presidente e 2 (dois) vogais, designados pela comissão eleitoral.

2- Cada lista candidata poderá designar um representante, como delegado de lista, para acompanhar a respectiva mesa nas diversas operações do acto eleitoral.

3- Os delegados de lista são indicados simultaneamente com a apresentação das respectivas listas candidatas.

4- Em cada mesa de voto haverá um caderno eleitoral, no qual se procederá ao registo dos trabalhadores votantes depois de devidamente identificados.

5- O caderno eleitoral faz parte integrante da respectiva acta, a qual conterà igualmente a composição da mesa, a hora de início e do fecho da votação, os nomes dos delegados das listas, bem como todas as ocorrências registadas durante a votação que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada e rubricada em todas as suas páginas, dela fazendo parte integrante o registo de presenças.

6- O caderno eleitoral e a acta serão rubricados e assinados pelos membros da mesa, após o que serão remetidos à comissão eleitoral.

#### Artigo 27.º

##### Boletins de voto

1- As listas de voto são editadas pela comissão eleitoral, delas constando a letra e a sigla adoptada por cada lista candidata.

2- A letra adoptada por cada lista candidata corresponderá

à ordem da sua apresentação.

3- A sigla adoptada por cada lista candidata não poderá exceder 5 (cinco) palavras.

4- A mesma lista de voto conterà todas as listas candidatas, terá forma rectangular, com as dimensões de 15 cm x 10 cm e será impressa em papel liso, sem marcas, nem sinais exteriores.

#### Artigo 28.º

##### Apuramento

1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas de locais de votação e são públicos.

2- O apuramento global é realizado pela comissão eleitoral, com base nas actas das mesas de voto, que, seguidamente, lavrará a correspondente acta e proclamará os eleitos.

#### Artigo 29.º

##### Acta da eleição

1- Os elementos de identificação dos membros da comissão de trabalhadores eleita, bem como a acta de apuramento global serão afixados nos 15 (quinze) dias subsequentes ao conhecimento da referida acta, no local ou locais destinados à afixação de documentação referente à CT.

2- No prazo de 10 (dez) dias a contar da data do apuramento, a comissão eleitoral requer ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da CT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da comissão eleitoral e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- No prazo indicado no número anterior, a comissão eleitoral remete ao órgão de gestão da empresa cópia do requerimento enviado ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral nos termos do anterior número 2.

#### Artigo 30.º

##### Impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito de voto tem direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou dos estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à comissão eleitoral que o aprecia e delibera.

3- O disposto no número anterior não preclui a faculdade de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa, nos termos da legislação aplicável.

#### Artigo 31.º

##### Tomada de posse

1- A posse dos membros da CT eleita é dada pela comissão eleitoral, no prazo de 15 (quinze) dias a contar do termo do prazo indicado no artigo 29.º número 2 e após a aceitação por escrito dos membros eleitos.

2- A falta e/ou recusa de aceitação por escrito pelos membros eleitos, determinará a aplicação das normas respeitantes à substituição dos membros da CT.

#### Artigo 32.º

##### Entrada em exercício

1- A CT entra em exercício depois da publicação dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE).

2- Na sua primeira reunião, a CT eleita elege um secretário-coordenador, o qual tem voto de qualidade em caso de empate nas votações efectuadas.

#### Artigo 33.º

##### Alteração dos estatutos

1- Os presentes estatutos poderão ser revistos e alterados a todo o tempo, desde que a convocação e o projecto de alteração sejam subscritos pela CT ou por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

2- À sua votação são aplicáveis os mecanismos previstos para a eleição da CT, salvo o disposto quanto à proporcionalidade.

3- O projecto ou projectos de alteração são distribuídos a todos os trabalhadores com a antecedência mínima de 20 (vinte) dias sobre a data da sua votação.

#### Artigo 34.º

##### Património

Em caso da extinção da CT, o respectivo património, caso exista, será entregue, pela seguinte ordem de procedência:

a) Caso a CT integre outra estrutura representativa dos trabalhadores cuja existência se mantenha, o património será entregue a essa estrutura;

b) Caso não se verifique a situação prevista na alínea anterior, o património será entregue pela CT em exercício a uma instituição de beneficência à sua escolha.

#### Artigo 35.º

##### Omissões

A toda e qualquer matéria não especialmente regulada pelos presentes estatutos aplicar-se-á o disposto no Código do Trabalho.

#### Artigo 36.º

##### Entrada em vigor

Os presentes estatutos entrarão em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE).

Registado em 30 de dezembro de 2014, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 1, a fl. 7 do livro n.º 2.

## II - ELEIÇÕES

...

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I - CONVOCATÓRIAS

...

## II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### **Instituto Superior Técnico**

Eleição em 17 de novembro de 2014, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28 de 29 julho de 2014.

#### Efectivos:

Adelaide Maria Alves da Cruz, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 2350836.

Agostinho Manuel Matos Fernandes, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8134539.

Daniel de Jesus Mendes Lala, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10435189.

Hélder Alexandre Armário Santos Carvalho, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7300097.

Lídia Fernandes dos Santos Salvador Silva, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10362840.

Lubélia Rosa Simões Machado Torres, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10281072.

#### Suplentes:

Carlos Alberto Ferreira Farinha, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6948716.

Duarte Manuel Pereira Batista, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8298401.

Fernando José Moreira Alves, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9736789.

Francisco José Amorim de Almeida, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8497705.

Manuel Peres Afonso, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6402597.

Rodolfo João Alves dos Santos Pombo, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10493309.

Registado em 31 de dezembro de 2014, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 1, a fl. 95 do livro n.º 1.