



## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

...

### Convenções coletivas:

- Acordo de empresa entre a Movijovem - Mobilidade Juvenil - Cooperativa de Interesse Público de Responsabilidade Limitada e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Revisão global .....	3756
- Acordo de empresa entre a SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA e o Sindicato de Quadros e Técnicos - SENSIQ (técnicos superiores) - Alteração salarial e outras .....	3789
- Acordo de empresa entre a SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA (técnicos superiores) - Alteração salarial e outras .....	3791
- Acordo de empresa entre a SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (técnicos superiores) - Alteração salarial e outras .....	3794
- Acordo de empresa entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA e o Sindicato de Quadros e Técnicos - SENSIQ (técnicos superiores) - Alteração salarial e outras .....	3797
- Acordo de empresa entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA (técnicos superiores) - Alteração salarial e outras .....	3799
- Acordo de empresa entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (técnicos superiores) - Alteração salarial e outras .....	3802

- Acordo de empresa entre a Parques Tejo - Parques de Oeiras, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços do Município de Oeiras e de Entidades Públicas e Sociais da Área Metropolitana de Lisboa - STMO - Alteração salarial e outras/texto consolidado .....	3805
---	------

**Decisões arbitrais:**

...

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

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

- Sindicato dos Médicos Dentistas Portugueses - SMDP - Constituição .....	3821
- Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ - Alteração .....	3827
- Associação Nacional de Dentistas Portugueses - ANDEP - Cancelamento .....	3842

**II – Direção:**

- Sindicato dos Médicos Dentistas Portugueses - SMDP - Eleição .....	3842
- Sindicato Independente dos Operacionais Ferroviários e Afins - SIOFA - Eleição .....	3842
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte (STRUN) - Eleição .....	3843
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo - Eleição .....	3843

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

- PORTUGAL T - Associação de Automóveis de Turismo e Atividades Turísticas do Algarve que passa a denominar-se PORTUGAL T - Associação Nacional de Industriais de Táxis de Turismo - Alteração .....	3844
--	------

**II – Direção:**

...

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

- Trust In News, Unipessoal L.<sup>da</sup> - Alteração ..... 3851

**II – Eleições:**

- Arsenal do Alfeite, SA - Eleição ..... 3860

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

**I – Convocatórias:**

- INOVA - Empresa de Desenvolvimento Económico e Social de Cantanhede, EM, SA - Convocatória ..... 3860

- TRATOLIXO - Tratamento de Resíduos Sólidos, EIM - Empresa Intermunicipal, SA - Convocatória ..... 3860

**II – Eleição de representantes:**

- AMARSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA - Eleição ..... 3861

- CEGELEC - Instalações e Sistemas de Automação, L.<sup>da</sup> - Eleição ..... 3861

- SIMDOURO - Saneamento do Grande Porto, SA - Eleição ..... 3861

- COOPROFAR - Cooperativa dos Proprietários de Farmácia, CRL - Eleição ..... 3861

- DISMED - Transporte de Mercadorias, SA - Eleição ..... 3861

- MEDLOG - Logística Farmacêutica, SA - Eleição ..... 3862

- MERCAFAR - Distribuição Farmacêutica, SA - Eleição ..... 3862

- SOCICARRIL - Sociedade de Construções Ferroviárias, L.<sup>da</sup> - Eleição ..... 3862

- Repsol Polímeros, SA - Eleição ..... 3862

- Greenyard Logistics Portugal - Logística e Transportes, SA - Eleição ..... 3863

***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.mtsss.pt](mailto:dsrct@dgert.mtsss.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

**Acordo de empresa entre a Movijovem - Mobilidade Juvenil - Cooperativa de Interesse Público e Responsabilidade Limitada e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Revisão global**

Artigo de revisão

O presente AE revê globalmente e substitui na íntegra o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 32, de 29 de agosto de 2015, celebrado entre a Movijovem - Mobilidade Juvenil - Cooperativa de Interesse Público de Responsabilidade Limitada e a FESAHT - Federação dos Sindicatos

da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

## CAPÍTULO I

### Âmbito, área e vigência

Cláusula 1.<sup>a</sup>

(Âmbito Pessoal)

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado a Movijovem - Mobilidade Juvenil - Cooperativa de Interesse Público de Responsabilidade Limitada que exerce a actividade de promoção da mobilidade juvenil na vertente social, educativa, cultural e educativa,

através de uma rede de alojamento, com o CAE principal 55204 - R3 e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

2- O presente AE abrange uma entidade empregadora, adiante designada por Movijovem ou entidade e, potencialmente, 350 trabalhadores.

3- Este AE aplica-se à sede, a todas as unidades e demais serviços da Movijovem e aos trabalhadores cujas categorias constam do anexo I.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### (Âmbito territorial)

O presente AE aplica-se em todo o território nacional.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### (Vigência, eficácia e revisão)

1- Este AE entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um período mínimo de 2 anos, salvo no que se refere à tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária que vigorarão por um período de 12 meses e entrarão em vigor em 1 de janeiro de cada ano.

2- O presente AE pode ser denunciado desde que tenham decorrido 20 ou 10 meses sobre as datas referidas nos números anteriores, respetivamente.

3- A denúncia deverá efetuar-se com 60 dias de antecedência e será obrigatoriamente acompanhada de proposta de revisão.

4- Recebida a denúncia, a contraparte deve enviar uma resposta escrita até 30 dias após a receção da proposta, sendo que da resposta deve constar contraproposta relativamente a todas as matérias propostas que não sejam aceites.

5- A parte denunciante dispõe de 30 dias para examinar a resposta.

6- As negociações iniciar-se-ão obrigatoriamente no primeiro dia útil após o termo do prazo referido no número anterior, salvo acordo das partes em contrário.

7- Da proposta e resposta serão enviadas cópias ao Ministério que tutelar a área do trabalho.

## CAPÍTULO II

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Deveres da Movijovem)

1- Constituem obrigações da Movijovem nomeadamente as seguintes:

a) Cumprir rigorosamente as disposições deste AE e as normas que o regem;

b) Usar de respeito e justiça em todos os atos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate com respeito os trabalhadores sob as suas ordens;

c) Pagar pontualmente a retribuição;

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

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionar-lhe formação profissional;

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

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho através de apólice de seguro de acidentes de trabalho;

h) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

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

j) Fornecer ao trabalhador a informação e formação adequadas ao cumprimento das normas vigentes em matéria de segurança e saúde no trabalho e higiene e segurança alimentar;

k) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite do respetivo processo individual;

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

2- Compete em especial à Movijovem, respeitar em toda a sua plenitude os direitos de personalidade de cada trabalhador devendo, entre outras, reconhecer a sua liberdade de expressão e opinião, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada, velar pela integridade física e moral, bem como a regulamentação legal sobre proteção de dados.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Deveres do trabalhador)

1- São obrigações do trabalhador nomeadamente as seguintes:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a Movijovem, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a Movijovem;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Cumprir as ordens e instruções da Movijovem em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

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

f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens que lhe forem confiados pela Movijovem;

g) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da Movijovem;

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

i) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas neste AE e demais disposições legais vigentes, bem como as ordens dadas pela Movijovem;

j) Manter impecável o asseio, a higiene e a apresentação pessoais;

k) Procurar aperfeiçoar e atualizar os seus conhecimentos profissionais;

l) Não conceder crédito sem que para tal tenha sido especialmente autorizado;

m) Cumprir os regulamentos internos desde que aprovados nos termos da lei e desde que não contrariem as normas deste AE;

n) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pela Movijovem.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea d) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pela Movijovem bem como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

3- O trabalhador deve, no desempenho das suas funções, velar pela saúde pública e pelo asseio do seu local de trabalho, de acordo com as boas práticas de higiene e segurança alimentar, estabelecidas na lei, regulamento interno, bem como em ordens dadas pela Movijovem.

4- Para início ou reinício da prestação de trabalho, o trabalhador deve encontrar-se em condições de prestação do trabalho a que está obrigado nos termos da lei ou de regulamento interno.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Garantias do trabalhador)

1- É proibido à Movijovem:

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

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

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

d) Diminuir a retribuição dos trabalhadores, salvo nos casos previstos neste AE;

e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos em que tal mudança, imposta por necessidades prementes da Movijovem ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pela Autoridade para as Condições de Trabalho;

f) Transferir o trabalhador sem o acordo deste para outro local de trabalho e ou secção/estabelecimento, salvo nos casos previstos nas cláusulas 70.<sup>a</sup> e 72.<sup>a</sup> deste AE;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam poderes de autoridade e direção próprios da Movijovem, salvo nos casos especialmente previstos na lei;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela Movijovem ou por pessoa por ela indicada;

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou fornecimento de serviços aos trabalhadores no exercício de funções;

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

2- A atuação da Movijovem em violação do disposto no número anterior constitui justa causa de resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste AE e demais legislação vigente, sem prejuízo do agravamento previsto para a atuação abusiva da Movijovem, quando a este haja lugar.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Quotização sindical)

1- A Movijovem descontará na retribuição dos trabalhadores sindicalizados gratuitamente o montante correspondente ao valor da quotização e remetê-lo-á ao sindicato até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que diga respeito, acompanhado de um mapa discriminativo de quotizações.

2- O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração escrita rececionada pela Movijovem, assim o autorizem.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Poder disciplinar)

1- A Movijovem tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2- O poder disciplinar tanto é exercido diretamente pela Movijovem como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos.

3- O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, sempre que a sanção que se presume ser de aplicar for mais gravosa que uma repreensão simples.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Declarações do trabalhador)

1- Só podem ser tomadas declarações, tanto do trabalhador, como das testemunhas, no próprio local de trabalho, nos estabelecimentos da Movijovem ou no escritório do instrutor nomeado desde que, em todos os casos, estejam situados na mesma área regional onde deverá estar patente o processo para consulta.

2- Quando forem ouvidos, o trabalhador ou as testemunhas, podem fazer-se acompanhar por mandatário ou representante sindical.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**(Exercício do poder disciplinar)**

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

2- A audiência do trabalhador terá forçosamente de revestir forma escrita, exceto para a repreensão simples.

3- O procedimento disciplinar com vista ao despedimento do trabalhador obedecerá obrigatoriamente ao disposto na cláusula 44.<sup>a</sup>

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**(Sanções disciplinares)**

1- As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infração.

3- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

4- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

5- A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

6- As sanções referidas nesta cláusula podem ser agravadas pela respetiva divulgação no âmbito da Movijovem.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**(Sanções abusivas)**

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

a) Haver reclamado legitimamente, individual ou coletivamente, contra as condições de trabalho e violação dos direitos e garantias consagrados neste AE e na lei;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;

c) Recusar-se a prestar trabalho suplementar quando o mesmo lhe não possa ser exigido nos termos da cláusula 64.<sup>a</sup>;

d) Ter prestado informações a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;

e) Ter declarado ou testemunhado contra a Movijovem em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspeção;

f) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou

membro de comissões sindicais, intersindicais ou de trabalhadores;

g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenham lugar até 6 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), c), d) e e) do número anterior, ou até um ano após a data da apresentação de candidatura às funções previstas na linha f) do número anterior, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador estava ao serviço da Movijovem.

3- Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para a Movijovem a obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos gerais do direito.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**(Registo das sanções disciplinares)**

A Movijovem deve manter devidamente atualizado o registo das sanções disciplinares, de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**(Procedimento disciplinar e prescrição)**

1- O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infração, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

2- O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a Movijovem, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

3- Para efeitos desta cláusula, o processo disciplinar considera-se iniciado com o despacho da instauração ou, na sua falta, com a nota de culpa ou com o relatório da ocorrência, que deverão ser sempre comunicados por escrito ao trabalhador.

4- Entre o início do procedimento disciplinar e a sua conclusão não pode decorrer mais de 100 dias seguidos.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**(Aplicação de sanção e sua execução)**

1- A aplicação da sanção deve ter lugar nos 3 meses subsequentes a decisão, sob pena de caducidade.

2- Na falta de indicação para o início da execução da sanção aplicada, entende-se que esta se torna eficaz no dia imediato ao da notificação da decisão.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**(Valor de indemnização)**

Sempre que por força deste AE ou da lei exista obrigação de indemnizar o trabalhador, o valor de cálculo é feito na base de, no mínimo, 30 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano ou fração de antiguidade na Movijovem.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**(Condições de admissão - princípio geral)**

1- A idade mínima de admissão é de 16 anos.

2- Só pode ser admitido a prestar trabalho, o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidade física e psíquica adequadas ao posto de trabalho.

3- O menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória pode prestar trabalhos leves que, pela natureza das tarefas ou pelas condições específicas em que são realizadas, não sejam suscetíveis de o prejudicar no que respeita à sua integridade física, segurança e saúde, assiduidade escolar, participação em programas de formação ou de orientação, ou o seu desenvolvimento físico, psíquico, moral, intelectual e cultural.

4- Cabe à Movijovem, no caso da contratação de menor nos termos do número 3 desta cláusula, comunicar ao organismo estatal competente tal facto nos 8 dias após a contratação.

5- O contrato de trabalho celebrado diretamente com o menor que não tenha concluído a escolaridade mínima obrigatória ou que não tenha completado os 16 anos só é válido mediante autorização escrita dos seus representantes legais e comprovativo da frequência escolar.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**(Preferência na admissão)**

1- Até 30 dias após a cessação do contrato a termo, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na celebração de contrato sem termo, sempre que a Movijovem proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

2- A violação do disposto no número anterior obriga a Movijovem a indemnizar o trabalhador no valor correspondente a três meses de retribuição base.

3- Cabe ao trabalhador alegar a violação da preferência prevista no número 1 à Movijovem a prova do cumprimento do disposto nesse preceito.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**(Período experimental)**

1- A admissão é feita em regime de experiência, salvo quando por escrito se estipule o contrário.

2- Durante o período experimental qualquer das partes pode denunciar o contrato com a antecedência de 7 dias por parte do trabalhador e de 15 dias por parte da Movijovem, sem invocação de motivo, não ficando sujeitas a qualquer sanção ou indemnização; porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período de experiência.

3- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e terá, nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, a duração seguinte:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargo de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou

que pressuponham uma especial qualificação e para trabalhador com cargo de direção ou quadro superior.

4- Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental terá a duração seguinte:

a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias nos contratos a termo cuja duração seja inferior a 6 meses ou nos contratos a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**(Título profissional)**

Sempre que o exercício de determinada atividade se encontre legalmente condicionada à posse de título profissional, designadamente de carteira profissional, a sua falta determina a nulidade do contrato.

CAPÍTULO III

**Celebração de contratos de trabalho**

SECÇÃO I

**Princípios gerais**

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**(Requisitos de forma)**

1- Até ao termo do período experimental devem as partes dar forma escrita ao contrato.

2- O contrato de trabalho deve ser feito em duplicado, ficando cada uma das partes na posse de um exemplar, dele devendo constar as seguintes indicações:

a) Identificação e domicílio das partes;

b) O local de trabalho;

c) A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo ou das funções que lhe são atribuídas;

d) A data da celebração do contrato e a do início da prestação da atividade;

e) A duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;

f) A duração das férias ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;

g) Os prazos de aviso prévio a observar pela Movijovem e pelo trabalhador para a denúncia do contrato ou, se não for possível conhecer esse prazo, as regras para a sua determinação;

h) O valor e a periodicidade da retribuição de base, grau e nível remuneratório, bem como das demais prestações retributivas;

i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;

j) O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

3- No caso de contrato a celebrar com trabalhador estrangeiro é ainda exigida a referência ao visto de trabalho ou ao título de autorização de residência ou permanência, bem

como a identificação da pessoa ou pessoas beneficiárias de pensão em caso de morte resultante de acidente de trabalho ou doença profissional.

4- A Movijovem deve ainda prestar ao trabalhador a informação relativa a outros direitos e obrigações que decorram do contrato de trabalho, nos 15 dias subsequentes à execução do contrato.

5- Os documentos relativos à identificação do trabalhador, bem como os relativos à verificação do cumprimento das obrigações legais relativas à permanência ou residência do cidadão estrangeiro, devem ser entregues pelo trabalhador nos 10 dias subsequentes ao início da execução do contrato.

6- Caso se altere qualquer dos elementos referidos nos números 2 e 4, a Movijovem deve comunicá-lo ao trabalhador, por escrito, logo que possível e sempre durante os 30 dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos.

7- O disposto no número anterior não é aplicável quando a alteração resultar da Lei, do regulamento da Movijovem ou da aplicação deste AE.

8- Se, durante o período experimental, o contrato não for reduzido a escrito nos termos dos números anteriores por culpa de qualquer das partes, durante os primeiros 30 dias, caberá à primeira o ónus de provar, em juízo ou fora dele, que as condições contratuais ajustadas são outras que não as invocadas pela outra parte.

9- No caso de as partes não darem forma escrita ao contrato de trabalho, ou estas serem insuficientes, deverá a Movijovem fornecer ao trabalhador, por escrito, as informações constantes das alíneas do número 2 desta cláusula.

## SECÇÃO II

### Contratos a termo

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Admissibilidade do contrato a termo)

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

2- Consideram-se necessidades temporárias:

a) Substituição de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude do despedimento;

b) Substituição de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

c) Acréscimo excecional da atividade da Movijovem;

d) Época de maior atividade turística, nos termos previstos na cláusula 23.<sup>a</sup>;

e) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

f) Contratação de trabalhadores para a realização de serviços extra, nos termos previstos na cláusula 24.<sup>a</sup>;

3- A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos na lei e neste AE importa a nulidade da estipulação

do termo, adquirindo o trabalhador o direito à qualidade de trabalhador permanente da Movijovem.

4- A estipulação do termo será igualmente nula, com as consequências previstas no número anterior, sempre que tiver por fim iludir as disposições que regulam os contratos sem termo.

5- Cabe à Movijovem o ónus da prova dos factos e circunstâncias que fundamentam a celebração de um contrato a termo, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

6- A indicação do motivo justificativo da celebração de contrato de trabalho a termo, em conformidade com o número 2 desta cláusula e com o número 2 da cláusula 26.<sup>a</sup>, só é atendível se mencionar concretamente os factos e circunstâncias que objetivamente integram esse motivo, devendo a sua redação permitir estabelecer com clareza a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

7- O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes e a duração total das renovações não pode exceder a do período inicial daquele.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Época de maior atividade turística)

Para efeitos da alínea *d*) do número 2 da cláusula anterior, são considerados períodos de maior atividade turística, nomeadamente, os seguintes:

a) Época específica de realização de programas juvenis, desportivos e escolares;

b) Época sazonal balnear;

c) Época de festas do Natal, Ano Novo, Carnaval, Páscoa e demais eventos com relevância local e regional;

d) Época de prática de desportos de inverno.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Serviços extra)

1- É considerado para efeitos da alínea *f*), do número 2 da cláusula 22.<sup>a</sup>, serviço extra, o serviço accidental ou extraordinário não superior a dez dias, executado dentro ou fora do estabelecimento que, excedendo as possibilidades de rendimento de trabalho dos profissionais efetivos, é desempenhado por pessoal recrutado especialmente para esse fim.

2- A Movijovem tem liberdade de escolha dos profissionais que pretenda admitir para qualquer serviço extra.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Contratos sucessivos)

1- A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de contrato de trabalho a termo impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo renovações.

2- O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:

a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;

b) Acréscimos excecionais da atividade da Movijovem após a cessação do contrato;

c) Período de maior atividade turística e serviços extra, nos termos do disposto nas cláusulas 23.<sup>a</sup> e 24.<sup>a</sup>;

3- Considera-se sem termo o contrato celebrado entre as mesmas partes, em violação do número 1 desta cláusula, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para a Movijovem em cumprimento dos sucessivos contratos.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Forma como se celebram os contratos a termo)

1- O contrato de trabalho a termo, está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter os elementos referidos no número 2 da cláusula 21.<sup>a</sup>

2- Além daquelas indicações, o contrato de trabalho a termo deverá ainda indicar o motivo justificativo da sua celebração, sob pena de o contrato se converter em contrato sem termo.

3- Considera-se contrato sem termo aquele a que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação bem como os factos e as circunstâncias que integram o motivo da contratação do trabalhador e ainda as referências exigidas na alínea e) do número 2 da cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Obrigações resultantes da admissão de trabalhadores a termo)

1- A Movijovem deve comunicar a celebração de contrato de trabalho a termo, com indicação do respetivo motivo justificativo, bem como a cessação do mesmo à comissão de trabalhadores e à associação sindical em que o trabalhador esteja filiado, no prazo de cinco dias úteis.

2- A Movijovem deve comunicar, nos termos previstos em portaria do ministro responsável pela área laboral, ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral os elementos a que se refere o número anterior.

3- A Movijovem, no prazo de cinco dias úteis, deve comunicar à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

4- A Movijovem deve afixar informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que estejam disponíveis na Movijovem ou estabelecimento.

5- Os trabalhadores admitidos a termo são incluídos, segundo um cálculo efetuado com recurso à média no ano civil anterior, no total dos trabalhadores da Movijovem para determinação das obrigações sociais ligadas ao número de trabalhadores ao serviço.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Direitos dos contratados a termo)

O trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos e regalias e está adstrito aos mesmos deveres definidos neste AE, na lei e no regulamento interno da Movijovem para os trabalhadores permanentes e conta igualmente para efeitos do quadro de densidades a observar nos termos do presente AE, salvo se razões objetivas justificarem um tratamento diferenciado.

## SECÇÃO III

### Contrato de trabalho a termo certo

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Estipulação do prazo e renovação do contrato)

1- Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, a estipulação do prazo tem de constar expressamente do contrato de trabalho a termo certo.

2- O contrato de trabalho a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder dois anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas vezes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Estipulação do prazo inferior a seis meses)

1- O contrato só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses nas situações previstas nas alíneas a) e e) do número 2 da cláusula 22.<sup>a</sup> e nos casos previstos nas cláusulas 23.<sup>a</sup> e 24.<sup>a</sup>

2- Nos casos em que é admitida a celebração do contrato por prazo inferior a seis meses a sua duração não pode ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

3- Sempre que se verifique a violação do disposto no número 1, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Caducidade)

1- O contrato caduca no termo do prazo estipulado ou da sua renovação desde que a Movijovem ou o trabalhador comunique, respetivamente, 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar, por forma escrita a vontade de o fazer cessar.

2- A falta da comunicação referida no número anterior implica a renovação do contrato por período igual ao prazo inicial.

3- As partes podem acordar que o contrato de trabalho a termo não fica sujeito a renovação.

4- Caso o contrato a termo certo disponha a não sujeição a renovação, o mesmo caduca na data do termo do contrato, sem necessidade da comunicação.

5- A caducidade do contrato a termo confere ao trabalhador o direito à compensação prevista na lei.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Conversão do contrato)

O contrato converte-se em contrato sem termo se forem excedidos os prazos de duração fixados de acordo com o dis-

posto na cláusula 29.<sup>a</sup>, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

#### SECÇÃO IV

##### Contrato de trabalho a termo incerto

###### Cláusula 33.<sup>a</sup>

###### (Admissibilidade)

É admitida a celebração de contrato de trabalho a termo incerto nas situações previstas nas alíneas *a)* a *d)* do número 2 da cláusula 22.<sup>a</sup>

###### Cláusula 34.<sup>a</sup>

###### (Duração)

O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário à substituição do trabalhador ausente ou à conclusão da atividade ou tarefa cuja execução justifica a sua celebração, não podendo porém durar por tempo superior a quatro anos.

###### Cláusula 35.<sup>a</sup>

###### (Caducidade)

1- O contrato caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo, a Movijovem comunique ao trabalhador a cessação do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até 6 meses, de 6 meses a 2 anos ou por período superior.

2- Tratando-se de situações previstas na alínea *c)*, do número 2 da cláusula 22.<sup>a</sup> que dêem lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respetiva ocupação, em consequência da normal redução da atividade, tarefa ou obra para que foram contratados.

3- A inobservância do pré aviso a que se refere o número 1 implica para a Movijovem o pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4- A cessação do contrato confere ao trabalhador o direito à compensação por caducidade prevista na lei.

###### Cláusula 36.<sup>a</sup>

###### (Conversão do contrato)

1- Considera-se contratado sem termo o trabalhador que permaneça no desempenho da sua atividade após a data da caducidade indicada na comunicação da Movijovem, a falta desta, decorridos 15 dias depois da conclusão da atividade ou serviço para que haja sido contratado ou o regresso do trabalhador substituído ou a cessação do contrato do mesmo.

2- À situação prevista no número anterior aplica-se o disposto na cláusula 32.<sup>a</sup> no que respeita à contagem da antiguidade.

#### CAPÍTULO IV

##### Cessação do contrato de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

###### Cláusula 37.<sup>a</sup>

###### (Formas de cessação do contrato de trabalho)

Para além das outras modalidades legalmente previstas, o contrato de trabalho pode cessar por:

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

###### Cláusula 38.<sup>a</sup>

###### (Documentos a entregar aos trabalhadores)

1- Em qualquer caso de cessação do contrato de trabalho, a Movijovem é obrigada a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido escrito do trabalhador nesse sentido.

3- Além do certificado de trabalho, a Movijovem é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquela devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação sobre Segurança Social.

#### SECÇÃO II

##### Caducidade do contrato de trabalho

###### Cláusula 39.<sup>a</sup>

###### (Causas da caducidade)

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

- a)* Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo certo ou incerto regulado no capítulo IV;
- b)* Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou da Movijovem o receber;
- c)* Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

###### Cláusula 40.<sup>a</sup>

###### (Reforma por velhice)

1- A permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua re-

forma por velhice determina a aposição ao contrato de um termo resolutivo.

2- O contrato previsto no número anterior fica sujeito, com as necessárias adaptações ao regime previsto no capítulo IV, secção III deste AE para o contrato de trabalho a termo resolutivo, ressalvadas as seguintes especificidades:

a) É dispensada a redução do contrato a escrito;

b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição aos limites máximos estabelecidos no número 2 da cláusula 29.<sup>a</sup>;

c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da Movijovem, ou de 15 dias, se a iniciativa pertencer ao trabalhador.

d) A caducidade do contrato não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.

3- Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem ter havido reforma, este fica sujeito ao regime constante do capítulo IV, sessão III, com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

### SECÇÃO III

#### Revogação do contrato por acordo das partes

##### Cláusula 41.<sup>a</sup>

###### (Cessação por acordo)

1- A Movijovem e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo.

2- O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

3- O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a do início da produção dos respetivos efeitos.

4- No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

5- Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram incluídos os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

##### Cláusula 42.<sup>a</sup>

###### (Revogação do acordo de cessação do contrato)

1- O acordo de cessação do contrato de trabalho pode ser revogado por iniciativa do trabalhador até ao 7.º dia seguinte à data da produção dos efeitos, mediante comunicação escrita à Movijovem.

2- No caso de não ser possível assegurar a receção da comunicação pela Movijovem no prazo fixado pelo número anterior, o trabalhador remetê-la-á, por carta registada com aviso de receção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

3- A revogação só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser à disposição da Movijovem, na totalidade, o valor das compensações pecu-

niárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

4- Excetua-se do disposto nos números anteriores os acordos de cessação do contrato de trabalho devidamente datados e cujas assinaturas sejam objeto de reconhecimento notarial presencial, nos termos da lei.

### SECÇÃO IV

#### Despedimento promovido pela Movijovem

##### Cláusula 43.<sup>a</sup>

###### (Justa causa de despedimento)

1- O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2- Para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da Movijovem, ao grau de lesão dos interesses da Movijovem, ao caráter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus colegas de trabalho e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3- Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação dos direitos e garantias de trabalhadores da Movijovem;

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da Movijovem;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da Movijovem;

f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a Movijovem ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

h) Falta culposa de observância das regras de segurança e saúde no trabalho;

i) Prática, no âmbito da Movijovem, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da Movijovem, elementos dos corpos sociais da Movijovem, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;

l) Reduções anormais de produtividade.

##### Cláusula 44.<sup>a</sup>

###### (Regras processuais)

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a Movijovem comu-

nicará, por escrito, ao trabalhador que o tenha praticado a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2- Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores, cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3- Se o trabalhador for representante sindical, será enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respetiva.

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

5- Cabe à Movijovem decidir, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, a realização das diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa.

6- A Movijovem não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respetiva comparência para o efeito.

7- Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do número 3 à associação sindical respetiva, que podem, no prazo de dez dias consecutivos, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

8- Decorrido o prazo referido no número anterior, a Movijovem dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

9- A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

10- Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do número 7, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem que não tenham sido referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

11- A decisão fundamentada é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do número 3 à associação sindical.

12- A decisão determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

13- É também considerada eficaz a decisão que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Suspensão preventiva do trabalhador)

1- Com a notificação da nota de culpa pode a Movijovem suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2- A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da nota de culpa, desde que a Movijovem, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador:

a) A sua presença na Movijovem é inconveniente, nomeadamente, para a averiguação de tais factos;

b) E de que ainda não lhe foi possível elaborar a nota de culpa.

3- A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores em efetividade de funções não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e atividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Ilicitude do despedimento)

1- Sem prejuízo do disposto no Código do Trabalho ou em legislação específica, o despedimento é ilícito nos seguintes casos:

a) Se não tiver sido precedido do respetivo procedimento;

b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;

c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento;

d) Se tiverem decorridos os prazos previstos neste AE e no Código do Trabalho ou se o respetivo procedimento for inválido.

2- O procedimento só pode ser declarado inválido se:

a) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junta à nota de culpa, faltar a nota de culpa, ou se esta não for escrita, ou se não contiver a declaração circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador;

b) Não tiver sido respeitado o princípio do contraditório nos termos enunciados no número 4 da cláusula 44.<sup>a</sup>

c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito ou aquele não esteja elaborado nos termos do Código do Trabalho e deste AE.

3- O trabalhador pode opor-se ao despedimento, mediante apresentação de requerimento em formulário próprio, junto do tribunal competente, no prazo de 60 dias, contados a partir da receção da comunicação de despedimento ou da data de cessação do contrato.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Efeitos da ilicitude)

1- Sendo o despedimento declarado ilícito, a Movijovem será condenada:

a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos patrimoniais e ainda os danos não patrimoniais causados;

b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo no caso previsto no número 2 ou quando a Movijovem requeira em tribunal que exclua a reintegração do trabalhador, nos termos da lei.

2- Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização entre 15 a 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade ou fração, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido desde o despedimento até ao trânsito em julgado da sentença.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**(Providência cautelar da suspensão do despedimento)**

1- O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de dez dias úteis contados da receção da comunicação do despedimento.

2- A providência cautelar de suspensão do despedimento é regulada nos termos previstos no Código do Processo do Trabalho.

SECÇÃO V

**Resolução do contrato por iniciativa do trabalhador**

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**(Regras gerais)**

1- Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2- A resolução deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro dos 60 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

3- Na ação em que for apreciada a ilicitude da resolução, apenas são atendíveis para a justificar, os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**(Justa causa)**

1- Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos da Movijovem:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela Movijovem ou seu representante legítimo.

2- Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigação legal incompatíveis com a continuação do contrato;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da Movijovem;
- c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

3- A justa causa é apreciada nos termos do número 2 da cláusula 43.<sup>a</sup>, com as necessárias adaptações.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**(Indemnização devida ao trabalhador)**

A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos na cláusula anterior confere ao trabalhador o direito a uma indemnização de 30 dias de retribuição base e diuturni-

dades por cada ano de antiguidade ou fração, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**(Responsabilidade do trabalhador em caso de resolução ilícita)**

A resolução do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta venha a ser declarada inexistente, confere à Movijovem o direito à indemnização, calculada nos termos previstos na cláusula 54.<sup>a</sup>

SECÇÃO VI

**Denúncia do contrato de trabalho**

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**(Aviso prévio)**

1- O trabalhador pode denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à Movijovem com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2- Sendo o contrato de trabalho a termo certo ou incerto, o trabalhador que pretenda cessar o contrato antes do decurso do prazo acordado deve avisar a Movijovem com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**(Falta de cumprimento do prazo de aviso prévio)**

Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido na cláusula anterior, fica obrigado a pagar à Movijovem uma indemnização de valor igual à retribuição de base e diuturnidades correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas em pacto de permanência.

SECÇÃO VII

**Outras formas de cessação do contrato de trabalho**

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**(Abandono do trabalho)**

1- Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelem a intenção de o não retomar.

2- Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, dez dias úteis seguidos, sem que a Movijovem tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3- A presunção estabelecida no número anterior pode ser elidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de

motivo de força maior impeditivo da comunicação da causa da ausência.

4- O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a Movijovem pelos prejuízos causados, não devendo a indemnização ser inferior ao montante calculado nos termos da cláusula anterior.

5- O abandono do trabalho só é invocável pela Movijovem após comunicação, por carta registada com aviso de receção para a última morada conhecida do trabalhador, dos factos constitutivos do abandono ou da presunção do mesmo.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### (Cessação do contrato a termo)

1- Ao contrato de trabalho a termo aplicam-se as regras gerais de cessação do contrato, com as alterações constantes dos números seguintes.

2- Sendo o despedimento declarado ilícito, a Movijovem é condenada:

a) No pagamento da indemnização pelos prejuízos causados, não devendo o trabalhador receber uma compensação inferior à importância correspondente ao valor das retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até ao transito em julgado da decisão do tribunal, se aquele termo ocorrer posteriormente;

b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, caso o termo do contrato ocorra depois do trânsito em julgado da decisão do tribunal.

3- Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior é deduzido o montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em atividades iniciadas posteriormente à cessação do contrato.

4- No caso de resolução por iniciativa do trabalhador, este tem direito a uma indemnização de 30 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade ou fração, até ao limite do valor das remunerações de base vincendas.

5- No caso de denúncia por iniciativa do trabalhador, deve este avisar a Movijovem com antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a 6 meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

6- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio decorrente do estabelecido no número anterior, pagará à Movijovem, a título de indemnização, o valor da remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta.

7- No caso de contrato a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio a que se refere o número 5 atender-se-á ao tempo de duração efetiva do contrato.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### (Outros tipos de cessação do contrato de trabalho)

1- A cessação do contrato de trabalho fundamentada em extinção de postos de trabalho por causas objetivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjunturais relativas à Movijovem, abrangida ou não por despedimento coletivo, e a cessa-

ção por inadaptação do trabalhador, regem-se pelo disposto na legislação respetiva.

2- Sempre que a Movijovem recorra a processos de extinção de postos de trabalho por causas objetivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à Movijovem, abrangida ou não por despedimento coletivo, terá que fazer consultas prévias aos representantes dos trabalhadores e apresentar e discutir propostas alternativas ao despedimento.

## CAPÍTULO VI

### Duração do trabalho

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### (Período diário e semanal de trabalho)

Sem prejuízo de horários de duração inferior e regimes mais favoráveis já praticados, o período diário e semanal de trabalho será de oito horas diárias e quarenta horas semanais.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Intervalos no horário de trabalho)

1- O período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas.

2- Mediante acordo do trabalhador, poderão ser feitos 2 períodos de descanso, cuja soma não poderá ser superior a três horas.

3- Quando o período de trabalho termine para além das 2 horas da manhã, os respetivos profissionais farão horário seguido, salvo se o trabalhador der o seu acordo por escrito ao horário intervalado.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Regime de alteração de horário de trabalho)

1- Compete ao empregador estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço dentro dos condicionamentos legais.

2- No momento da admissão o horário a efetuar por cada profissional deve ser sempre ajustado à possibilidade de transporte entre o seu domicílio e o local de trabalho.

3- A organização dos horários de trabalho deve ser efetuada nos seguintes termos:

a) São prioritárias as exigências de proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores;

b) Não podem ser unilateralmente alterados os horários acordados individualmente, com a exceção do disposto na alínea c) do número 4 desta cláusula;

c) Todas as alterações da organização dos tempos de trabalho implicam informação e consulta prévia aos trabalhadores envolvidos, à comissão sindical, à comissão de trabalhadores e devem ser programadas com pelo menos duas semanas de antecedência, comunicadas à Autoridade para as Condições de Trabalho e afixadas na Movijovem, nos termos previstos na lei para os mapas de horário de trabalho;

d) Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

4- A Movijovem só pode alterar o horário de trabalho nas seguintes condições:

a) Quando haja interesse e solicitação escrita do trabalhador;

b) Quando haja acordo entre ambas as partes;

c) Quando necessidade imperiosa de mudança de horário geral da pousada ou da sede ou de reformulação dos horários de trabalho do estabelecimento, devidamente fundamentados o imponham; neste caso, porém, a alteração deverá ter em conta os interesses dos trabalhadores.

5- Os acréscimos de despesas que passem a verificar-se para o trabalhador e sejam resultantes da alteração do horário constituirão encargo da Movijovem, salvo quando a alteração for a pedido do trabalhador.

6- Para os efeitos do disposto na alínea c) do número 4 não se considera existir reformulação do horário de trabalho da pousada ou da sede se da referida reformulação resultar apenas a alteração do horário de um trabalhador.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Horário parcial)

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

2- A remuneração será estabelecida em base proporcional, de acordo com os vencimentos auferidos pelos trabalhadores de tempo inteiro e em função do número de horas de trabalho prestado.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Trabalho por turnos)

1- Nos estabelecimentos cujo período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho diário, os horários de trabalho serão rotativos.

2- Quando necessidades de funcionamento do estabelecimento devidamente fundamentadas ou por conveniência fundamentada do trabalhador, pode haver deslocação de um turno para o outro por acordo.

3- O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (Isenção de horário de trabalho)

1- Pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que para tal dê o seu acordo por escrito.

2- O trabalhador isento, terá direito a uma remuneração correspondente a 25 % para os trabalhadores que auferam um salário base até mil euros, de 15 % para os trabalhadores que auferam um salário base até dois mil euros e de 10 % para os trabalhadores que auferam um salário base superior a dois mil euros.

3- Para efeitos de isenção de horário de trabalho aplica-se a observância do período normal de trabalho.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### (Trabalho suplementar)

1- Considera-se suplementar o trabalho prestado fora do horário diário normal.

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado:

a) Quando a Movijovem tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador;

b) Quando a Movijovem esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

3- O trabalhador é obrigado a prestar trabalho suplementar, salvo quando havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

4- Imediatamente antes do início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado obrigatoriamente em suporte informático, de modo a que permitam registo eficaz e de fácil verificação, servindo para o efeito o registo previsto na cláusula 67.<sup>a</sup>

5- Cada trabalhador só pode prestar duas horas de trabalho suplementar por cada dia de trabalho normal, salvo acordo individual do trabalhador, e, em cada ano civil, o máximo de 150 horas suplementares.

6- Em dia de descanso semanal ou feriado, um número de horas igual ao período normal de trabalho diário.

7- O trabalhador poderá recusar a prestação do trabalho suplementar se este não lhe for expressa e previamente determinado.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### (Retribuição do trabalho suplementar)

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

a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil.

2- O cálculo da remuneração do trabalho suplementar será feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$RM \times 12 : 52 \times n$$

sendo:

RM = retribuição mensal, correspondendo ao salário base, diuturnidades, subsídio noturno, isenção de horários de trabalho e complemento de categoria;

n = período normal de trabalho semanal.

3- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição da Movijovem.

4- A prestação de trabalho suplementar, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho realizado.

5- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes, à razão de um trabalhador por dia.

6- O dia de descanso compensatório será gozado em dia à escolha do trabalhador e mediante acordo da Movijovem,

após pedido a efetuar com três dias de antecedência.

7- A Movijovem poderá recusar a escolha do dia de descanso efetuada pelo trabalhador no caso do mesmo já ter sido solicitado por outro trabalhador do mesmo serviço ou departamento.

8- Se por razões ponderosas e inamovíveis não puder gozar o descanso compensatório previsto no número 4, o mesmo ser-lhe-á pago como suplementar.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**(Trabalho noturno)**

1- Considera-se noturno o trabalho prestado entre as zero e as 8 horas.

2- O trabalho noturno será pago com o acréscimo de 40 %, porém, quando no cumprimento de horário normal de trabalho sejam prestadas mais de 4 horas durante o período considerado noturno, será todo o período de trabalho diário remunerado com este acréscimo.

3- Se além de noturno, o trabalho for suplementar, acumular-se-ão aos respetivos acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades.

4- Quando o trabalho noturno extraordinário se iniciar ou terminar a hora em que não haja transportes coletivos, a Movijovem suportará as despesas de outro meio de transporte, salvo se o trabalhador utilizar, habitualmente, meio de transporte próprio.

5- Nos casos dos horários fixos em que, diariamente, mais de 4 horas coincidam com o período noturno, o suplemento será de metade da remuneração ilíquida mensal.

6- As ausências dos trabalhadores sujeitos a horários noturnos fixos serão descontadas de acordo com o critério estabelecido na cláusula 94.<sup>a</sup>

7- O estabelecido no número 1 não se aplica aos trabalhadores dos serviços administrativos. Para estes trabalhadores, considera-se trabalho noturno o prestado entre as 22h00 de um dia e as 8h00 do dia seguinte.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**(Obrigatoriedade de registo de entradas e saídas)**

1- Em todos os estabelecimentos serviços é obrigatório um registo através de qualquer meio documental idóneo das entradas e saídas dos trabalhadores que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador por dia e por semana, com indicação da hora do início e do termo do trabalho.

2- O registo de entradas e saídas será feito preferencialmente através do sistema de ponto mecânico, computadorizado ou eletrónico.

3- As fichas ou qualquer outro tipo de registo de entradas e saídas, bem como os mapas de horário de trabalho aprovados pelo organismo oficial competente, serão guardados pelo tempo mínimo de 5 anos.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**(Mapa de horário de trabalho)**

1- A Movijovem elabora o mapa de horário de trabalho

tendo em conta as disposições legais e este AE, do qual devem constar:

a) Denominação da Movijovem;

b) Atividade exercida;

c) Sede e local de trabalho dos trabalhadores a que o horário respeita;

d) Início e termo do período de funcionamento e, se houver, dia de encerramento ou suspensão de funcionamento da Movijovem ou estabelecimento;

e) Horas de início e termo dos períodos normais de trabalho, com indicação de intervalos de descanso;

f) Dia de descanso semanal;

g) Regime resultante de acordo que institua horário de trabalho em regime de adaptabilidade, se houver.

2- Quando as indicações referidas no número anterior não sejam comuns a todos os trabalhadores, o mapa de horário de trabalho deve conter a identificação dos trabalhadores cujo regime seja diferente do estabelecido para os restantes, sem prejuízo do disposto no número 4.

3- Sempre que o horário de trabalho inclua turnos, o mapa deve ainda indicar o número de turnos e aqueles em que haja menores, bem como a escala de rotação, se existir.

4- A composição dos turnos, de harmonia com a respetiva escala, se existir, é registada em suporte informático e faz parte integrante do mapa de horário de trabalho.

5- A Movijovem afixa o mapa de horário de trabalho no local de trabalho a que respeita, em lugar bem visível.

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**(Local de trabalho)**

1- O local de trabalho deverá ser definido pelas partes no momento da admissão.

2- Entende-se por local de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta serviço ou a que está adstrito, quando o seu trabalho, pela natureza das suas funções, não seja prestado em local fixo.

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**(Transferência de local de trabalho temporária)**

1- A Movijovem pode, quando necessidade imperiosa devidamente fundamentada o imponha, transferir o trabalhador temporariamente para outro local de trabalho, desde que essa transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2- Consideram-se motivo de transferência os seguintes:

a) Mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço;

b) Quando haja excesso de mão-de-obra por diminuição notória dos serviços prestados;

c) Se se comprovar inadaptação do trabalhador aos métodos de gestão adotados.

3- A Movijovem deve custear as despesas do trabalhador relativas a alojamento ou outras que advenham da transferência.

4- A Movijovem se pretender transferir o trabalhador de local de trabalho terá de o avisar por escrito com uma antecedência mínima de oito dias.

5- Se a transferência de local de trabalho envolver dois ou mais trabalhadores da mesma unidade a Movijovem terá que solicitar um parecer prévio aos representantes dos trabalhadores com uma antecedência de 10 dias em relação ao aviso prévio previsto no número anterior.

6- O trabalhador deslocado terá ainda direito a um acréscimo de 100 % no subsídio de refeição diário enquanto a mesma durar.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### (Transferência de local de trabalho definitiva)

1- A Movijovem pode, quando necessidade imperiosa devidamente fundamentada o imponha, transferir o trabalhador definitivamente para outro local de trabalho, desde que essa transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2- Consideram-se motivo de transferência os seguintes:

a) Mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço;

b) Quando haja excesso de mão-de-obra por diminuição notória dos serviços prestados;

c) Se se comprovar inadaptação do trabalhador aos métodos de gestão adotados.

3- A Movijovem deve custear as despesas do trabalhador relativas a alojamento ou outras que advenham da transferência.

4- O trabalhador pode, se houver prejuízo sério, resolver o contrato de trabalho, tendo nesse caso direito a uma indemnização nos termos da lei ou deste AE.

5- A Movijovem que pretenda transferir o trabalhador de local de trabalho terá de o avisar por escrito com uma antecedência mínima de 30 dias.

6- Se a transferência de local de trabalho envolver dois ou mais trabalhadores da mesma unidade a Movijovem terá que solicitar um parecer prévio aos representantes dos trabalhadores com uma antecedência de 10 dias em relação ao aviso prévio previsto no número anterior.

7- O trabalhador deslocado terá ainda direito a um acréscimo de 100 % no subsídio de refeição diário enquanto a mesma durar.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### (Deslocação em serviço)

1- Considera-se deslocação em serviço a realização de trabalho, fora do local onde o trabalhador aceitou exercer as suas funções habituais, desde que previamente autorizadas pela Movijovem.

2- Os trabalhadores que no âmbito das respetivas funções se desloquem em serviço da Movijovem terão direito ao pagamento de:

a) Subsídio de transporte em caso de utilização de viatura própria, desde que previamente autorizado, no valor de 0,36 €/km;

b) Subsídio de refeição em espécie na pousada da localidade da deslocação em serviço ou no valor até 10 € por cada uma das refeições, quer almoço quer jantar, sempre reembolsável mediante fatura;

c) Ajudas de custo no caso de pernoitar fora da sua resi-

dência no valor de 12,50 € em Portugal e de 30,00 € no estrangeiro.

3- No caso dos cargos dirigentes, os quais estão identificados na tabela, anexo II, não haverá lugar ao pagamento das ajudas de custo referidas na alínea c) do número anterior.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### (Descanso semanal)

1- Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a dois dias de descanso semanal.

2- Para os trabalhadores administrativos o descanso semanal é o sábado e o domingo.

3- Para os demais trabalhadores o descanso semanal será o que resultar do seu horário de trabalho, sendo garantido o descanso semanal ao sábado e domingo de três em três semanas.

4- A permuta do descanso semanal entre os profissionais do mesmo estabelecimento é permitida, mediante prévia autorização da Movijovem e o seu registo no suporte informático.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### (Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal)

1- É permitido trabalhar em dias de descanso semanal, nos mesmos casos ou circunstâncias em que é autorizada a prestação de trabalho suplementar.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal será remunerado com um acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal, conforme fórmula:

$$\text{Acréscimo remuneratório} = (\text{RM} \times 12) : (52 \times n) \times 100 \%$$

sendo:

RM = retribuição mensal, correspondendo ao salário base, diuturnidades, subsídio noturno, isenção de horário de trabalho e complemento de categoria;

n = período normal de trabalho semanal.

3- Além disso, nos 30 dias seguintes após a realização desse trabalho extraordinário, terá o trabalhador de gozar o dia ou dias de descanso por inteiro em que se deslocou à Movijovem para prestar serviço.

4- Se por razões ponderosas e inamovíveis não puder gozar os seus dias de descanso, o trabalho desses dias ser-lhe-á pago como suplementar.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### (Feriados e tolerâncias)

1- O trabalho prestado em dia feriado, quer obrigatório,

quer concedido pela Movijovem, será havido e pago com um acréscimo de 75 % sobre a retribuição normal, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Acréscimo remuneratório} = (\text{RM} \times 12) : (52 \times n) \times 75 \%$$

sendo:

RM = retribuição mensal, correspondendo ao salário base, diuturnidades, subsídio noturno, isenção de horário de trabalho e complemento de categoria;

n = período normal de trabalho semanal.

2- Além disso, nos 30 dias seguintes após a realização desse trabalho extraordinário, terá o trabalhador de gozar o dia ou dias de descanso por inteiro em que se deslocou à Movijovem para prestar serviço.

3- Para além dos feriados obrigatórios previstos na lei, é feriado obrigatório o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital (da capital do distrito) ou outro convencionado entre as partes.

4- O feriado de sexta-feira santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da páscoa.

5- Os trabalhadores da Movijovem terão tolerância de ponto nos seguintes dias:

- a) Terça-Feira de Carnaval;
- b) Quinta-Feira de Páscoa - 4 horas;
- c) 24 e 26 de dezembro;
- d) Dia de aniversário.

6- As Pousadas de Juventude encerrarão das 12h00 do dia 24 às 16h00 do dia 26 de dezembro.

7- No caso dos trabalhadores que se encontrem a laborar no período da tolerância de ponto atribuída, têm direito a usufruir da mesma em período a acordar, de acordo com a conveniência de serviço.

8- No caso de a tolerância do dia de aniversário coincidir com dia de descanso do trabalhador, a mesma poderá ser gozada em outro dia a acordar, de acordo com a conveniência de serviço.

9- As tolerâncias previstas nesta cláusula não contam como dias úteis de férias.

Cláusula 76.<sup>a</sup>

#### (Trabalho em dia feriado)

A Movijovem comunicará aos respetivos trabalhadores, com pelo menos 8 dias de antecedência relativamente a cada feriado, se pretendem que estes trabalhem naquele dia.

## SECÇÃO II

### Férias

Cláusula 77.<sup>a</sup>

#### (Direito a férias)

1- O trabalhador tem direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2- O direito a férias reporta-se ao ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto na cláusula 84.<sup>a</sup> número 2.

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

4- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na Lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 78.<sup>a</sup>

#### (Aquisição do direito a férias)

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

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

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

4- Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 desta cláusula não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis, exceto se não forem gozadas por culpa da Movijovem.

Cláusula 79.<sup>a</sup>

#### (Duração do período de férias)

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

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda a sexta-feira, com exceção de feriados.

3- Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

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

a) Um dia de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias.

5- A Movijovem pode encerrar para férias dos trabalhadores, total ou parcialmente, a entidade ou estabelecimento, nos seguintes termos:

a) Encerramento até 21 dias consecutivos.

6- No caso previsto no número anterior os trabalhadores têm direito a uma majoração de um dia útil de férias.

7- Se a marcação das férias coincidir com a época baixa, fora do período de 15 de junho a 15 de setembro, fora da época da Páscoa e do Natal, haverá lugar a uma majoração de um dia útil de férias.

Cláusula 80.<sup>a</sup>

#### (Retribuição durante as férias)

1- A retribuição correspondente ao período de férias não

pode ser inferior ao que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3- A redução do período de férias nos termos do número 2 da cláusula 95.<sup>a</sup> não implica a redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### (Cumulação das férias)

1- As férias são gozadas no ano civil em que se vencem, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre a Movijovem e o trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro ou nos Açores e Madeira.

3- Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre a Movijovem e o trabalhador.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### (Marcação do período de férias)

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

2- Na falta de acordo, caberá à Movijovem marcar as férias e elaborar o mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais.

3- No caso previsto no número anterior, a Movijovem está obrigada a marcar 50 % do período de férias entre o dia 1 de maio e 31 de outubro.

4- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5- Salvo se houver prejuízo grave para a Movijovem, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na mesma entidade ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum.

6- As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a Movijovem e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de dez dias úteis consecutivos.

7- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até dia 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro; porém, se o trabalhador for admitido depois de 15 de abril, o mapa de férias correspondente será elaborado e afixado no estabelecimento até dia 30 de setembro.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### (Alteração da marcação do período de férias)

1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da Movijovem determinarem

o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

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

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

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

5- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a Movijovem e o trabalhador poderão antecipar o período de férias para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### (Efeitos da cessação do contrato de trabalho)

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

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

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

4- Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

5- Cessando o contrato após impedimento prolongado do trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão, bem como no ano da cessação.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### (Efeito da suspensão do contrato de trabalho, por impedimento prolongado)

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio ou ao seu gozo até dia 30 de abril do ano subsequente.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito, após a prestação de seis meses de efetivo serviço, a um período de férias

e respetivo subsídio correspondente ao período de trabalho prestado no ano da suspensão, bem como no ano da cessação do impedimento que, em qualquer caso, não poderá ultrapassar 22 dias úteis.

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

Cláusula 86.<sup>a</sup>

**(Doença no período de férias)**

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo à Movijovem.

2- Cabe à Movijovem, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem ocorrer em qualquer período, aplicando-se neste caso o disposto no número 3 da cláusula 81.<sup>a</sup>

3- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

Cláusula 87.<sup>a</sup>

**(Violação do direito a férias)**

No caso de a Movijovem obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente AE o trabalhador receberá, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

Cláusula 88.<sup>a</sup>

**(Exercício de outra atividade durante as férias)**

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

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

3- Para os efeitos previstos no número anterior, a Movijovem poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de 1/6 em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

SECÇÃO III

**Faltas**

Cláusula 89.<sup>a</sup>

**(Noção)**

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

2- As ausências por períodos inferiores serão considerados somando os tempos respetivos e reduzido o total mensal a dias, com arredondamento por defeito quando resultem frações de dia.

3- Excetuam-se do número anterior as ausências parciais não superiores a 15 minutos que não excedam por mês 60 minutos, as quais não serão consideradas.

4- Quando o horário diário não tenha duração uniforme, a redução das ausências parciais a dias far-se-á tomando em consideração o período diário de maior duração.

Cláusula 90.<sup>a</sup>

**(Tipo de faltas)**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;

c) As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis no exercício de funções em estruturas de representação coletiva de trabalhadores;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino ou formação profissional, nos termos deste AE e da lei;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas por necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, nos termos da legislação em vigor;

g) As motivadas por doação de sangue, a título gracioso, durante 1 dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

h) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo período 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;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

j) As prévias e posteriormente autorizadas pela Movijovem;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 91.<sup>a</sup>

**(Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins)**

1- O trabalhador pode faltar, justificadamente:

a) Cinco dias úteis por morte de cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrastra, genros, noras e enteados;

b) Dois dias úteis consecutivos por morte de avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

c) O dia do funeral por morte de outro parente.

2- Os tempos de ausência justificados por motivo de luto são contados desde o momento em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, mas nunca 8 dias depois da data do funeral.

3- Se o trabalhador estiver de férias, estas suspendem-se, desde que o trabalhador avise a Movijovem do falecimento de parente ou afim.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### (Participação e justificação da falta)

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de 5 dias.

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

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

4- A Movijovem pode nos quinze dias após a comunicação referida nos números 1 e 2, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 93.<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 nos números seguintes:

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

a) Dadas nos casos previstos na alínea c) da cláusula 89.<sup>a</sup>, sem prejuízo dos créditos previstos neste AE e na lei;

b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao respetivo subsídio de previdência e as dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados neste AE.

3- Nos casos previstos nas alíneas d), e) e f) do número 2 da cláusula 89.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de 1 mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

4- As ausências por motivo de consulta médica são remuneradas durante o tempo estritamente necessário e não determinam perda de nenhum direito, desde que justificadas pelo Serviço Nacional de Saúde.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### (Efeitos das faltas injustificadas)

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

3- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso

injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a Movijovem recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### (Desconto de faltas)

1- O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de retribuição será reduzido a dias e descontado de acordo com a seguinte fórmula:

a) Dias completos:

$$\frac{RM}{30}$$

b) Horas remanescentes:

$$(RM \times 12) : (52 \times n) \times h$$

sendo:

RM = retribuição mensal, correspondendo ao salário base, diuturnidades, subsídio noturno, isenção de horários de trabalho e complemento de categoria;

n = período normal de trabalho semanal;

h = número de horas não trabalhadas a descontar para além das que foram reduzidas a dias completos.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### (Momento e forma de descontos)

O tempo de ausência que implique perda de remuneração será descontado no vencimento do próprio mês ou do seguinte, salvo quando o trabalhador prefira que os dias de ausência lhe sejam deduzidos no período de férias imediato, de acordo com o disposto na cláusula anterior.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### (Licença sem retribuição)

1- A pedido escrito do trabalhador poderá a Movijovem conceder-lhe licença sem retribuição.

2- Sem prejuízo do disposto em legislação especial, o trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração, para frequência de cursos de formação profissional ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico, ou de cursos ministrados em estabelecimento de ensino.

3- A Movijovem pode recusar a licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

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

b) Quando a antiguidade do trabalhador na Movijovem seja inferior a três anos;

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

d) Quando a Movijovem tenha um número de trabalhadores não superior a vinte e não seja possível a substituição do trabalhador, caso necessário;

e) Para além das situações previstas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direção, de chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da Movijovem ou serviço.

4- Para efeitos do disposto no número 2, considera-se de longa duração a licença não inferior a 60 dias.

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

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

## SECÇÃO IV

### Suspensão de trabalho por impedimento prolongado

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### (Impedimento respeitante ao trabalhador)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente doença ou acidente e, o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, suspende-se o contrato de trabalho nos direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, salvas as exceções previstas nesta convenção.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade e o trabalhador conserva o direito ao posto de trabalho.

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

4- No dia imediato à cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade para retomar a atividade.

5- Após a apresentação do trabalhador, a entidade há-de permitir a retoma imediata ao serviço.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### (Verificação de justa causa durante a suspensão)

A suspensão do contrato não obsta a que, durante a suspensão, qualquer das partes o faça cessar nos termos gerais.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### (Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição temporária da atividade da Movijovem)

No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição temporária da atividade da entidade, por facto imputável à Movijovem ou por razões de interesse desta, os trabalhadores afetados manterão o direito à retribuição e ao posto de trabalho.

## CAPÍTULO VIII

### Quadro de pessoal, acesso e densidades

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### (Organização do quadro de pessoal)

1- A composição do quadro de pessoal é da exclusiva competência da Movijovem, sem prejuízo, porém, das normas deste AE.

2- A classificação dos trabalhadores, para o efeito de organização do quadro de pessoal e da remuneração, terá de corresponder às funções efetivamente exercidas.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores com capacidade reduzida)

1- A Movijovem deve facilitar o emprego ao trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, proporcionando-lhe adequadas condições de trabalho, nomeadamente a adaptação do posto de trabalho, retribuição e promovendo ou auxiliando ações de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

2- A Movijovem deverá ter, sempre que possível, pelo menos, 1 trabalhador nas condições indicadas no número 1.

3- Sempre que a Movijovem pretenda proceder ao recrutamento de trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida deverá, para o efeito, consultar as associações de pessoas com necessidades especiais.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### (Direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho)

1- Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho.

2- Nenhum trabalhador ou candidato a emprego pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, género, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Cláusula 105.<sup>a</sup>

**(Promoção, acesso e carreiras profissionais)**

1- Constitui promoção, ou acesso, a passagem de qualquer trabalhador a uma categoria profissional superior ou a qualquer outra categoria a que corresponda uma escala de retribuição superior ou mais elevada.

2- As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas preferencialmente pelos trabalhadores de categorias imediatamente inferiores.

3- Havendo mais de 1 candidato na Movijovem, a preferência será prioritariamente determinada pelos índices de melhor classificação, maior antiguidade e maior idade.

4- Os trabalhadores ingressam no escalão remuneratório imediato por mérito com os seguintes pressupostos:

a) 3 Avaliações positivas, considerando-se para o efeito a avaliação mínima de dois muito bons e um bom;

b) 5 avaliações positivas, considerando-se para o efeito a avaliação mínima de bom.

5- Para os efeitos das alíneas a) e b) do número anterior, contam, as avaliações realizadas referentes aos anos de 2017, 2018 e 2019.

6- Não havendo lugar a avaliação de desempenho anual, considera-se avaliação positiva com a classificação de bom.

7- A avaliação deve ter lugar até final do mês de março de cada ano e os efeitos remuneratórios decorrentes da avaliação reportar-se-ão a 1 de janeiro do ano da avaliação; porém, excepcionalmente, no ano 2020 a avaliação de desempenho deverá ter lugar no mês de novembro e os efeitos remuneratórios reportar-se-ão a 1 de setembro de 2020.

**CAPÍTULO IX**

**Transmissão da entidade ou estabelecimento e mobilidade**

**SECÇÃO I**

**Mobilidade funcional**

Cláusula 106.<sup>a</sup>

**(Mobilidade funcional)**

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer uma atividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2- A Movijovem pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras atividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria.

3- O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como atividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as atividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4- O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

5- No caso de às atividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após oito meses de exercício dessas atividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

**SECÇÃO II**

**Transmissão da entidade ou estabelecimento**

Cláusula 107.<sup>a</sup>

**(Transmissão da entidade ou estabelecimento)**

1- Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da entidade, do estabelecimento ou de parte da entidade ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra ordenação laboral.

2- Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

3- O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração da entidade, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da entidade, do estabelecimento ou unidade económica.

4- Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objetivo de exercer uma atividade económica, principal ou acessória.

5- O disposto nos números anteriores não é aplicável quanto aos trabalhadores que o transmitente, até ao momento da transmissão, tiver transferido, com o seu acordo, para outro estabelecimento ou parte da entidade ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, continuando aqueles ao seu serviço, sem prejuízo do disposto na cláusula 76.<sup>a</sup>-A.

6- Tendo cumprido o dever de informação previsto no número seguinte, o adquirente pode fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos no prazo de três meses, sob pena de não se lhe transmitirem.

7- O transmitente e o adquirente devem informar os representantes dos respetivos trabalhadores ou, na falta destes, os próprios trabalhadores, da data e motivos da transmissão, das suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e das medidas projetadas em relação a estes.

8- A informação referida no número anterior deve ser prestada por escrito, em tempo útil, antes da transmissão e, sendo o caso, pelo menos 10 dias antes da consulta referida no número seguinte.

9- O transmitente e o adquirente devem consultar previamente os representantes dos respetivos trabalhadores com vista à obtenção de um acordo sobre as medidas que pretendem tomar em relação a estes em consequência da transmissão.

10- Para efeitos dos números anteriores, consideram-se

representantes dos trabalhadores as comissões de trabalhadores, bem como as comissões intersindicais, as comissões sindicais e os delegados sindicais das respetivas entidades.

11- Se a entidade, estabelecimento ou parte de entidade ou estabelecimento que constitua uma unidade económica transmitida, mantiver a sua autonomia, o estatuto e a função dos representantes dos trabalhadores afetados pela transmissão não se altera.

12- Se a entidade, estabelecimento ou parte da entidade ou estabelecimento que constitua uma unidade económica transmitida for incorporada na entidade do adquirente e nesta não existir comissão de trabalhadores, a comissão ou sub-comissão de trabalhadores que naqueles exista continua em funções por um período de dois meses a contar da transmissão ou até que nova comissão entretanto eleita inicie as respetivas funções ou, ainda, por mais dois meses, se a eleição for anulada.

13- Na situação prevista no número anterior, a subcomissão exerce os direitos próprios das comissões de trabalhadores durante o período em que continuar em funções, em representação dos trabalhadores do estabelecimento transmitido.

14- Os membros da comissão ou subcomissão de trabalhadores cujo mandato cesse, nos termos do número 14, continuam a beneficiar da proteção legal e convencional.

## CAPÍTULO X

### Formação profissional

Cláusula 108.<sup>a</sup>

(Princípio geral)

1- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

2- A Movijovem deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da Movijovem.

3- As horas de formação previstas no número 1 que não sejam asseguradas pela Movijovem até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

4- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

5- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de ações de formação, mediante comunicação à Movijovem com a antecedência mínima de 10 dias.

6- A Movijovem deve proporcionar ao trabalhador ações de formação profissional adequadas à sua qualificação.

7- O trabalhador deve participar de modo diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

8- A Movijovem deve elaborar, em cada ano, planos de formação nos termos legais.

9- O plano de formação deve prever as ações de formação a desenvolver e os números de trabalhadores a abranger.

10- O plano de formação abrange as ações de formação necessárias:

a) À atualização e melhoria dos conhecimentos e das competências dos trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional, numa perspetiva de aprendizagem ao longo da vida;

b) À adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou a novos métodos ou processos de trabalho.

## CAPÍTULO XI

### Abonos e retribuições

#### SECÇÃO I

#### Retribuição

Cláusula 109.<sup>a</sup>

(Princípios gerais)

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da Movijovem ao trabalhador.

Cláusula 110.<sup>a</sup>

(Ajudas de custo, abonos e gratificações)

1- Não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pela Movijovem como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela Movijovem, salvo quando, essas importâncias tenham sido previstas no contrato individual de trabalho ou se devam considerar pelos usos ou por terem um carácter regular e permanente, como elemento integrante da retribuição do trabalhador.

2- O abono para falhas mensal não é considerado retribuição e não é devido nas férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 111.<sup>a</sup>

(Critério da fixação da remuneração)

1- Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efetivamente exercidas.

2- Quando algum trabalhador exerça com regularidade funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada.

3- Sem prejuízo dos números anteriores, os trabalhadores, logo que ascendam à categoria seguinte, nos termos deste AE, passam imediatamente a auferir a remuneração desta categoria.

Cláusula 112.<sup>a</sup>

**(Lugar e tempo de cumprimento)**

1- Salvo acordo em contrário, a retribuição deve ser satisfeita por transferência bancária para o IBAN indicado pelo trabalhador.

2- A obrigação de satisfazer a retribuição vence-se por períodos certos e iguais e deverá ocorrer entre o dia 23 e o último dia útil do mês.

3- A Movijovem fica constituída em mora se o trabalhador, por facto que não lhe for imputável, não puder dispor do montante da retribuição na data de vencimento.

Cláusula 113.<sup>a</sup>

**(Documentos a entregar ao trabalhador)**

A Movijovem entregará ao trabalhador documento onde conste o seu nome, o nome do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição na Segurança Social, período a que corresponde a retribuição, discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, noturno, suplementar e em dias de descanso, feriados, subsídio de férias e subsídio de Natal, bem como a especificação de todas as demais retribuições e de todos os descontos, deduções e valor líquido efetivamente pago, o nome da seguradora e o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho.

Cláusula 114.<sup>a</sup>

**(Compensações e descontos)**

1- Na pendência do contrato de trabalho, a Movijovem não pode compensar a retribuição em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.

2- O disposto no número anterior não se aplica:

a) Aos descontos a favor do Estado, da Segurança Social ou de outras entidades, ordenados por lei, por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação, quando da decisão ou do auto tenha sido notificada a Movijovem;

b) Às indemnizações devidas pelo trabalhador à Movijovem, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;

c) À aplicação de sanção pecuniária em sede de processo disciplinar;

d) Às amortizações de capital e pagamento de juros de empréstimos concedidos pela Movijovem ao trabalhador;

e) Aos preços de utilização de telefones, de combustíveis ou de materiais, quando solicitados pelo trabalhador, bem como a outras despesas efetuadas pela Movijovem por conta do trabalhador, e consentidas por esta;

f) Aos abonos ou adiantamentos por conta da retribuição.

3- Com exceção da alínea a) os descontos referidos no número anterior não podem exceder, no seu conjunto, um sexto da retribuição.

SECÇÃO II

**Remuneração pecuniária**

Cláusula 115.<sup>a</sup>

**(Vencimentos mínimos)**

1- Aos trabalhadores abrangidos por este AE são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínima da tabela salarial constante do anexo II.

2- Sem prejuízo do previsto no número 1 desta cláusula e com efeitos a 1 de janeiro de 2020, é assegurado um aumento mínimo de 50 euros para os trabalhadores da carreira operacional do grau remuneratório 1 dos níveis *i) a n)* e de 1,6 %, com arredondamento para o euro superior, para os demais trabalhadores, acrescido ao salário auferido em 31 de dezembro de 2019.

Cláusula 116.<sup>a</sup>

**(Cálculo do valor da retribuição horária)**

Para os efeitos do presente AE, o valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$(RM \times 12) : (52 \times N)$$

em que RM é a retribuição mensal base, diuturnidades, subsídio noturno, isenção de horário e complemento de categoria e N número de horas.

Cláusula 117.<sup>a</sup>

**(Subsídio de Natal)**

1- Na época de Natal, será pago a todos os trabalhadores um subsídio de valor correspondente a um mês de retribuição base até ao último dia útil do mês de novembro.

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil a que se reporta, nas seguintes situações:

a) No ano da admissão do trabalhador;

b) No ano da cessação do contrato de trabalho;

c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se for por facto respeitante à Movijovem.

Cláusula 118.<sup>a</sup>

**(Abono para falhas)**

1- Os trabalhadores que movimentem regularmente diuturno, têm direito a um subsídio mensal para falhas, enquanto desempenharem efetivamente essas funções.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituído terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

3- O valor mínimo do abono para falhas mensal é de 12,50 €.

Cláusula 119.<sup>a</sup>

**(Diuturnidades)**

1- Os trabalhadores com três anos ou mais de antiguidade

na Movijovem à data da entrada em vigor deste AE em 1 de agosto de 2015 venceram uma diuturnidade.

2- Os trabalhadores que à data de 1 de agosto de 2015 não tinham completado três anos de antiguidade vencem a primeira diuturnidade em 31 de julho de 2019.

3- Os trabalhadores admitidos depois da data referida no número 1 desta cláusula vencem a primeira diuturnidade ao fim de 4 anos e novas diuturnidades de 4 em 4 anos até ao máximo de 5 diuturnidades.

4- O montante de cada diuturnidade é igual a 3 % da remuneração de base.

5- Os trabalhadores vencem novas diuturnidades de 4 em 4 anos até o máximo de 5 diuturnidades.

### SECÇÃO III

#### Alimentação

Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de alimentação)

Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um subsídio de refeição no valor de 5,00 € por cada dia de trabalho prestado em cada mês.

### SECÇÃO IV

#### Alojamento

Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### (Alojamento)

1- Por acordo com o trabalhador, pode a Movijovem conceder-lhe alojamento em instalações suas ou alheias.

2- Em caso algum pode o valor do alojamento ser deduzido da parte pecuniária da remuneração, seja qual for o montante da remuneração de base do trabalhador.

Cláusula 122.<sup>a</sup>

##### (Garantia de direito ao alojamento)

1- Quando a concessão do alojamento faça parte das condições contratuais ajustadas, não poderá a sua fruição ser retirada ou agravada.

2- Se for acidental ou resultante de condições especiais ou transitórias da prestação de trabalho, não pode ser exigida qualquer contrapartida quando cesse essa fruição.

### SECÇÃO V

#### Partidos e perdidos

Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### (Danos)

Não é permitido o desconto na retribuição do trabalhador do valor de utensílios partidos ou desaparecidos quando

for involuntária a conduta causadora ou determinante dessas ocorrências.

Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### (Objetos perdidos)

1- Os trabalhadores deverão entregar à direção da Movijovem ou ao seu superior hierárquico os objetos e valores extraviados ou perdidos pelos clientes.

2- Os trabalhadores que tenham procedido de acordo com o número anterior têm direito a exigir um recibo comprovativo da entrega do respetivo objeto ou valor.

## CAPITULO XII

### Condições específicas

#### SECÇÃO I

##### Parentalidade

Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### (Proteção na parentalidade)

1- Ao pai e à mãe são atribuídos os benefícios e garantias gerais previstos na lei e neste AE.

2- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante não pode ser despedida sem parecer favorável da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

3- O despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se sem justa causa.

4- O trabalhador e a trabalhadora com filhos menores de 12 ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

5- O trabalhador e a trabalhadora com filhos e até que eles completem 24 meses têm o direito de ser dispensados de prestar trabalho suplementar.

#### SECÇÃO II

##### Menores

Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### (Trabalho de menores)

1- Aos menores de 18 anos ficam proibidos todos os trabalhos que possam representar prejuízos ou perigo para a sua formação moral ou saúde.

2- Os menores com idade compreendida entre os 14 anos e a idade mínima de admissão, que tenham concluído a escolaridade obrigatória, podem prestar trabalhos leves, que não sejam suscetíveis de prejudicar a sua saúde ou o seu desenvolvimento físico e mental.

3- Entende-se por trabalho leve a atividade integrada por tarefas simples e definidas que pressuponham conhecimentos elementares e não exijam esforços físicos ou mentais que ponham em risco a saúde e o desenvolvimento global do menor.

4- Não se considera leve nomeadamente o trabalho:

a) Seja proibido ou condicionado a menores;

b) Exceda sete horas diárias e trinta e cinco horas semanais;

c) Seja executado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte;

d) Comporte um descanso semanal inferior a dois dias;

e) Comporte um período de mais de quatro horas seguidas sem ser interrompido por um intervalo nunca inferior a uma hora;

f) Seja prestado nos serviços de andares, bares, e nos salões de dança.

5- Os menores que tenham completado a idade mínima de admissão e não tenham concluído a escolaridade obrigatória só podem ser admitidos a prestar trabalho desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Frequentem estabelecimento de ensino ou estejam abrangidos por modalidade especial de educação escolar ou por programa de aprendizagem ou de formação profissional que confirmem um grau de equivalência escolar obrigatória;

b) O horário de trabalho não prejudique a assiduidade escolar ou a participação nos programas de formação profissional.

6- As férias dos trabalhadores menores de 18 anos de idade deverão ser marcadas de modo a que as gozem simultaneamente com os pais ou tutores, ainda que estes não prestem serviço na mesma entidade.

### SECÇÃO III

#### Trabalhadores-estudantes

##### Cláusula 127.<sup>a</sup>

###### (Trabalhadores-estudantes)

Aos trabalhadores-estudantes são reconhecidos os direitos constantes da lei.

### CAPÍTULO XIII

#### Segurança Social e regalias sociais

##### SECÇÃO I

#### Segurança Social

##### Cláusula 128.<sup>a</sup>

###### (Contribuições)

1- Em matéria de Segurança Social, a entidade contribuirá para a Segurança Social, nos termos da lei.

2- As contribuições por parte da entidade e dos trabalhadores incidirão sobre os vencimentos e prestações efetivamente pagas nos termos deste AE.

##### Cláusula 129.<sup>a</sup>

###### (Controle das contribuições)

As folhas de ordenados e salários, bem como as guias relativas ao pagamento das contribuições do regime geral da Segurança Social deverão ser visadas pelas comissões de trabalhadores ou, na sua falta, pelos representantes eleitos pelos trabalhadores para esse efeito ou pelo delegado sindical.

##### Cláusula 130.<sup>a</sup>

###### (Segurança e saúde no trabalho)

Os direitos, deveres e garantias em matéria de segurança e saúde no trabalho são os constantes da lei.

### SECÇÃO II

#### Regalias sociais

##### Cláusula 131.<sup>a</sup>

###### (Seguro de acidentes de trabalho)

1- É obrigatório para a Movijovem, em relação aos trabalhadores ao seu serviço, segurar estes contra acidentes de trabalho, devendo o seguro ser feito com base na retribuição efetiva, a que serão adicionados todos os subsídios e remunerações complementares a que o trabalhador tenha direito pelo exercício das suas funções e prestação de serviço.

2- A Movijovem suportará integralmente todos os prejuízos que advenham ao trabalhador resultantes do não cumprimento do disposto no número anterior.

##### Cláusula 132.<sup>a</sup>

###### (Seguro de saúde)

1- A Movijovem poderá assegurar a todos os trabalhadores contratados sem termo um seguro de saúde de grupo.

2- O seguro de saúde referido no número anterior poderá ser extensivo aos cônjuges dos trabalhadores e aos que vivam em condições análogas aos mesmos, desde que estes últimos o requeiram por escrito à Movijovem.

### CAPÍTULO XIV

#### Atividade sindical

##### SECÇÃO I

#### Atividade sindical na Movijovem

##### Cláusula 133.<sup>a</sup>

###### (Direito à atividade sindical)

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da Movijovem, nomeadamente através de dirigentes, delegados sindicais e comissões sindicais.

2- A comissão sindical da Movijovem é constituída pelos delegados sindicais.

3- Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso à Movijovem.

4- À Movijovem e aos seus representantes ou mandatário é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores.

Cláusula 134.<sup>a</sup>

**(Dirigentes sindicais)**

1- Os trabalhadores eleitos para os órgãos sociais das associações sindicais, têm direito a um crédito de 4 dias por mês, sem perda de retribuição, para o exercício das suas funções sindicais.

2- Para além do crédito atribuído, as faltas dadas pelos trabalhadores referidos no número anterior para desempenho das suas funções sindicais consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos os de remuneração, como tempo de serviço efetivo.

3- A associação sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com 1 dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respetivos membros necessitam para o exercício das suas funções sindicais, ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que faltaram.

4- Quando as faltas para o exercício da atividade sindical se prolongarem efetivamente para além de trinta dias úteis aplica-se o regime de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

Cláusula 135.<sup>a</sup>

**(Tarefas sindicais)**

1- Sem prejuízo do disposto nas cláusulas 134.<sup>a</sup> e 138.<sup>a</sup>, a Movijovem é obrigada a dispensar, com perda de remuneração, mediante comunicação do organismo sindical interessado, quaisquer outros trabalhadores para o desempenho de tarefas sindicais que lhes sejam atribuídas.

2- A comunicação prevista no número anterior será feita à Movijovem com uma antecedência de 10 dias e dela deverá constar a indicação do período previsto para a ausência do trabalhador.

3- As faltas a que se refere o número 1 desta cláusula serão controladas a nível da Movijovem e terão os limites seguintes:

a) Entidade com 10 a 20 profissionais - 5 dias em cada ano civil, a usufruir por 1 trabalhador;

b) Entidade de 21 a 50 profissionais - 10 dias em cada ano civil, a usufruir repartidamente por um máximo de 2 trabalhadores, não podendo estar simultaneamente ausentes 2 trabalhadores do mesmo estabelecimento;

c) Entidade com 51 a 150 profissionais - 15 dias em cada ano civil, a usufruir repartidamente por um máximo de 3 trabalhadores, não podendo estar simultaneamente ausentes trabalhadores do mesmo estabelecimento;

d) Entidade com mais de 150 profissionais - 20 dias em cada ano civil, a usufruir repartidamente por um máximo de 4 trabalhadores, não podendo estar simultaneamente ausentes trabalhadores do estabelecimento.

SECÇÃO II

**Nomeação de delegados e seus direitos**

Cláusula 136.<sup>a</sup>

**(Identificação dos delegados)**

As direções sindicais comunicarão à Movijovem a identificação dos seus delegados sindicais e dos elementos das comissões sindicais da Movijovem, por meio de carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações.

Cláusula 137.<sup>a</sup>

**(Proibição de transferência de delegados sindicais)**

Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direção do sindicato respetivo.

Cláusula 138.<sup>a</sup>

**(Crédito de horas)**

1- Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções sindicais de um crédito de 8 horas mensais.

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

3- Não poderão usar o crédito de horas no mesmo mês mais que dez delegados sindicais.

4- As faltas dadas pelos delegados sindicais não abrangidos pelo crédito de horas previsto nos números anteriores são justificadas e contam para todos os efeitos como tempo efetivo de serviço, exceto quanto à retribuição.

5- Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a Movijovem com a antecedência de 1 dia, ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que faltaram.

Cláusula 139.<sup>a</sup>

**(Cedência de instalações)**

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

Cláusula 140.<sup>a</sup>

**(Informação sindical)**

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

Cláusula 141.<sup>a</sup>

**(Direito a informação e consulta)**

1- Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

2- O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou identificadas neste AE, as seguintes matérias:

a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das atividades da Movijovem ou do estabelecimento e a sua situação económica;

b) A informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na Movijovem ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;

c) A informação e consulta sobre as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3- Os delegados sindicais devem requerer, por escrito, à Movijovem os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

4- As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

5- Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte da Movijovem no exercício dos poderes de direção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta deverão ser conduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

SECÇÃO III

**Direito de reunião dos trabalhadores na Movijovem**

Cláusula 142.<sup>a</sup>

**(Reuniões fora do horário normal)**

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

Cláusula 143.<sup>a</sup>

**(Reuniões durante o horário normal)**

1- Sem prejuízo do disposto no número 1 da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 15 horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2- As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas por quaisquer das entidades citadas na cláusula 141.<sup>a</sup>

3- Os promotores das reuniões referidas nesta e na cláusula anterior são obrigados a comunicar à Movijovem e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de 1 dia, a data e hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

4- Os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalhem na Movijovem podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à Movijovem com a antecedência mínima de 6 horas.

SECÇÃO IV

**Comissão sindical de Movijovem**

Cláusula 144.<sup>a</sup>

**(Reuniões com a Movijovem)**

1- A comissão sindical Movijovem reúne com a Movijovem sempre que ambas as partes o julguem necessário e conveniente.

2- Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e afixados na Movijovem.

3- Estas reuniões terão, normalmente, lugar fora de horas de serviço, mas em casos extraordinários poderão ter lugar dentro do horário normal, sem que tal implique perda de remuneração.

4- As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para os efeitos do disposto na cláusula 138.<sup>a</sup>

5- Os dirigentes sindicais poderão participar nestas reuniões desde que nisso acordem a comissão sindical e a Movijovem.

SECÇÃO V

**Proteção especial dos representantes dos trabalhadores**

Cláusula 145.<sup>a</sup>

**(Despedimentos de representantes de trabalhadores)**

1- O despedimento de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como os mesmos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, os delegados sindicais, os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, os membros das comissões de trabalhadores e sub-comissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras, presume-se feito sem justa causa.

2- O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre e reintegração na Movijovem, com os direitos que tinha à data de despedimento, e uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei e deste AE e, nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço.

3- Para os efeitos deste diploma entende-se por representante de trabalhadores o trabalhador que se encontre nas situações previstas no número 1 desta cláusula.

## SECÇÃO VI

### Comissão de trabalhadores

#### Cláusula 146.<sup>a</sup>

##### (Comissão de trabalhadores)

- 1- Aos membros da comissão de trabalhadores são reconhecidos os direitos previstos na lei.
- 2- Os membros da comissão de trabalhadores têm direito a um crédito de 4 dias por mês, sem perda de retribuição, para o exercício das suas funções sindicais.

## CAPÍTULO XVI

### Penalidades

#### Cláusula 147.<sup>a</sup>

##### (Multas)

O não cumprimento por parte da Movijovem das normas estabelecidas neste AE será punido nos termos da lei.

## CAPÍTULO XVII

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 148.<sup>a</sup>

##### (Indumentárias)

- 1- Qualquer tipo de indumentária definida pela Movijovem é encargo exclusivo da Movijovem.
- 2- As escolhas de tecido e corte do fardamento deverão ter em conta as condições climáticas do estabelecimento e do período do ano, bem como, quando exista, a climatização daquele.
- 3- Os trabalhadores só usarão indumentárias decorativas, exóticas, regionais ou históricas se derem a sua aquiescência a esse uso.
- 4- As despesas de limpeza e conservação da indumentária definida pela Movijovem são encargo da Movijovem, desde que possua lavandaria.

#### Cláusula 149.<sup>a</sup>

##### (Manutenção das regalias adquiridas)

- 1- Este AE substitui todos os instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis e é considerado pelas partes contratantes como globalmente mais favorável.
- 2- Da aplicação do presente AE não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular e permanente que estejam a ser praticadas.
- 3- Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais e os contratos individuais de trabalho que estabeleçam tratamento mais favorável para o trabalhador do que o presente AE.

#### Cláusula 150.<sup>a</sup>

##### (Substituição do presente AE e prevalência das normas)

- 1- Sempre que se verifique, pelo menos, 3 alterações ou modificações em mais de 10 cláusulas, com exceção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática do novo texto consolidado do clausulado geral no *Boletim do Trabalho e Emprego*.
- 2- São nulas e sem quaisquer efeitos as cláusulas dos contratos individuais de trabalho que desviem ou revoguem as disposições deste AE, da lei, ou que estabeleçam condições menos favoráveis para os trabalhadores.

#### Cláusula 151.<sup>a</sup>

##### (Norma transitória)

- 1- Com a entrada em vigor do presente acordo de empresa, as categorias profissionais de responsável de pousada, assistente de responsável de pousada e coordenador regional constantes do anexo I e III, passarão a ter uma nova nomenclatura, respetivamente, gestor de pousada, assistente de gestor de pousada, gestor operacional e gestor comercial.
- 2- Os descritivos funcionais das categorias profissionais referidas são alterados de acordo com o constante do anexo III.
- 3- Com a entrada em vigor do presente acordo de empresa é criada uma nova categoria profissional, de gestor de projeto de inovação e desenvolvimento, com o inerente descritivo funcional.

#### Cláusula 152.<sup>a</sup>

##### (Comissão paritária)

- 1- Será constituída uma comissão paritária composta por 3 elementos nomeados pela FESAHT e outros 3 elementos nomeados pela Movijovem.
- 2- Cada uma das partes comunicará por escrito à outra, no prazo máximo de 30 dias após a assinatura do presente AE, os seus representantes.
- 3- À comissão paritária compete a interpretação das disposições do presente AE e a integração de lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.
- 4- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, 2 elementos nomeados por cada parte.
- 5- As deliberações são vinculativas constituindo parte integrante do presente AE quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.
- 6- A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com 15 dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalho e do local, dia e hora da reunião.
- 7- A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do ministério que tutelar o trabalho.
- 8- Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar nas reuniões por assessores, até ao limite de 2 que não terão direito a voto.

9- A comissão, na sua primeira reunião, poderá elaborar um regulamento de funcionamento.

## ANEXO I

**Categorias profissionais**

Lisboa, 28 de outubro de 2020.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

*Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo*, na qualidade de mandatário.

Pela Movijovem - Mobilidade Juvenil - Cooperativa de Interesse Público e Responsabilidade Limitada:

*Dr. Nuno André Monteiro Coelho Chaves*, na qualidade de presidente da direção.

*Dr. Miguel da Cunha e Lorena Perestrello de Vasconcelos*, na qualidade de vogal da direção.

Diretor
Diretor adjunto
Gestor de projeto inovação e desenvolvimento
Gestor operacional/comercial
Técnico superior
Gestor de pousada
Secretária de direção
Técnico
Assistente de gestor de pousada
Rececionista
Operário de manutenção
Empregada de andares
Cozinheira
Porteiro

## ANEXO II

**Tabela salarial 2020**

	Nível	Categoria	Grau remuneratório									
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Carreira dirigente	A	Diretor	1 900 €	1 967 €	2 104 €	2 178 €	2 254 €	2 412 €	2 496 €	2 584 €	2 764 €	3 041 €
	B	Diretor adjunto	1 250 €	1 294 €	1 384 €	1 433 €	1 483 €	1 587 €	1 642 €	1 700 €	1 819 €	2 001 €
	C	Gestor de projeto	1 250 €	1 294 €	1 384 €	1 433 €	1 483 €	1 587 €	1 642 €	1 700 €	1 819 €	2 001 €
	D	Gestor operacional/comercial	1 000 €	1 035 €	1 107 €	1 146 €	1 186 €	1 269 €	1 314 €	1 360 €	1 455 €	1 600 €
Carreira técnica	E	Técnico superior	1 000 €	1 035 €	1 107 €	1 146 €	1 186 €	1 269 €	1 314 €	1 360 €	1 455 €	1 600 €
	F	Gestor de pousada	800 €	828 €	886 €	917 €	949 €	1 015 €	1 051 €	1 088 €	1 164 €	1 280 €
	G	Secretária de direção	850 €	880 €	941 €	974 €	1 008 €	1 079 €	1 117 €	1 156 €	1 237 €	1 360 €
	H	Técnico	670 €	693 €	742 €	768 €	795 €	850 €	880 €	911 €	975 €	1 072 €
	Carreira operacional	I	Assistente gestor de pousada	670 €	693 €	742 €	768 €	795 €	850 €	880 €	911 €	975 €
J		Rececionista	670 €	693 €	742 €	768 €	795 €	850 €	880 €	911 €	975 €	1 072 €
K		Operário de manutenção	670 €	693 €	742 €	768 €	795 €	850 €	880 €	911 €	975 €	1 072 €
L		Cozinheira	650 €	673 €	720 €	745 €	771 €	825 €	854 €	884 €	946 €	1 040 €
M		Empregada de andares	650 €	673 €	720 €	745 €	771 €	825 €	854 €	884 €	946 €	1 040 €
N		Porteiro	650 €	673 €	720 €	745 €	771 €	825 €	854 €	884 €	946 €	1 040 €

## ANEXO III

## Descritivo funcional

Categorias	Descrição de funções
Diretor(a)	<p>Diretor administrativo e financeiro</p> <p>Dirige a área administrativa e financeira nos aspetos económico-financeiros e contabilísticos da Movijovem, em conformidade com as responsabilidades definidas no manual da organização e sob orientação da direção, planifica os objetivos e estratégias financeiras a adotar. Supervisiona as áreas administrativas, de contabilidade, análise financeira e de investimentos.</p> <p>Principais responsabilidades:</p> <p>Avalia a posição financeira da Movijovem e emite relatórios financeiros, operacionais e periódicos; Controla a tesouraria e a gestão de fundos; Elabora estudos de economia geral, com as condições financeiras e de negócio e o respetivo impacto na organização e suas atividades; Otimiza os bens financeiros da organização de acordo com a respetiva estratégia e objetivos de desempenho e propõe forma e fontes de financiamento para os projetos identificados pela direção; Dirige e coordena as atividades financeiras, contabilísticas e administrativas, assegurando o cumprimento dos prazos estabelecidos e dos requisitos legais na produção dos relatórios financeiros; Gere a equipa da área administrativa/financeira; Responsável pela equipa que coordena e pela avaliação dos trabalhadores conforme os procedimentos existentes para o efeito. Coordena a análise económico financeira das unidades de negócio da organização.</p>
	<p>Diretor do departamento comercial</p> <p>Dirige a área comercial em conformidade com as responsabilidades definidas no manual da organização e sob orientação da direção. Propõe a política comercial a implementar, dinamiza as redes de vendas e gestão dos produtos, subprodutos e serviços da Movijovem. Participa na elaboração do posicionamento, provisão de mercado, políticas de marca, políticas de preços e descontos, distribuição e promoções, política global de comunicação, patrocínio e mecenato, no que concerne à RNTJ e cartões.</p> <p>Principais responsabilidades:</p> <p>Supervisiona a central de reservas e informação, com a função da prestação de informações (preços, serviços disponíveis, promoções, acessibilidades, características da zona envolvente, roteiros turísticos programas de mobilidade juvenil e outros) e comercialização de todos os produtos e serviços da Movijovem em todos os seus pontos de venda; Assegura a implementação da estratégia comercial assegurando o reforço das apresentações comerciais e venda de produtos pelas equipas das pousadas.</p> <p>É responsável pela definição do budget do departamento em conjunto com a direção; Dirige e coordena as atividades de vendas e dos serviços ao cliente, assegurando o cumprimento de standards internos; dinamiza e gere programas e eventos; Responsável pela gestão e controlo de protocolos com o IPDJ, câmaras municipais, federações e outros, para a RNTJ. Gere a equipa constituída e é responsável pela avaliação da mesma.</p>
	<p>Diretor do departamento operacional da rede de turismo</p> <p>Dirige, coordena e organiza as atividades operacionais da Rede Nacional de Turismo Juvenil sob orientações da direção em conformidade com as responsabilidades definidas no manual da organização. Colabora na determinação da política respeitante ao negócio das pousadas. Planeia a utilização mais conveniente de recursos, equipamentos, materiais e instalações. Implementa e controla o cumprimento dos regulamentos definidos pela organização. Responsável pelo aprovisionamento de equipamentos e serviços, garantindo o fornecimento adequado de matérias primas, equipamento e material auxiliar necessário ao funcionamento das pousadas de juventude. Planifica e coordena os programas de compras tendo em conta as necessidades dos serviços. Responsável por todas as operações de engenharia de expansão e requalificação das pousadas de juventude.</p> <p>Principais responsabilidades:</p> <p>Coordenar a operação geral e a prestação dos serviços nas pousadas de juventude; Garantir a otimização dos recursos com a obtenção de um rácio de custo versus qualidade do serviço, capaz de garantir uma exploração saudável com clientes satisfeitos; Definir e implementar o modelo e serviços de manutenção nas pousadas de juventude; Implementar e controlar o cumprimento dos regulamentos definidos pela organização nas pousadas de juventude; Gerir o sistema de comunicação e informação, incluindo redes e equipamentos; Colaborar na determinação da política da entidade respeitante ao negócio das pousadas; Propor e implementar o plano de expansão e reabilitação das pousadas de juventude. Gere a equipa constituída e é responsável pela avaliação da mesma.</p>
	<p>Diretor de recursos humanos e assuntos jurídicos</p> <p>Desenvolve, propõe e implementa as políticas de recursos humanos, de acordo com a legislação laboral, fiscal, convencional e complementar, de modo a dotar a Movijovem da visão, cultura e valores necessários à execução dos objetivos estratégicos e dirige a área de recursos humanos de acordo com as responsabilidades definidas no manual da organização sob orientação da direção. Propõe, coordena e supervisiona a aplicação de programas de recrutamento e seleção, integração, renovações contratuais, planos de compensação e benefícios, prestações sociais, formação e desenvolvimento e outros integrados na política definida de recursos humanos. Negoceia a representação da entidade em convénios e realiza qualquer outra negociação com os trabalhadores em questões laborais.</p> <p>Responsável pela área jurídica da Movijovem, do contencioso e do notariado, a nível interno e externo. Interpreta as normas legais e informa como as mesmas podem afetar o funcionamento interno e as relações externas da entidade.</p>

	<p>Presta assistência legal a todos os departamentos efetuando entre outras coisas, a elaboração de contratos e autorização de trâmites.</p> <p>Principais responsabilidades:</p> <p>Gere a equipa constituída da área de recursos humanos e assuntos jurídicos; Desenvolve o plano estratégico para todas as atividades relacionadas com o pessoal conjuntamente com a direção da Movijovem;</p> <p>Responsável pela elaboração de estudos e informações, pareceres e instruções de carácter jurídico, analisando contratos, petições, requerimentos, protocolos, atas societárias e procurações em geral;</p> <p>Procede à recolha, tratamento, classificação e difusão de legislação, doutrina e jurisprudência relevantes para a prossecução das atribuições da Movijovem e fornece os elementos que, neste âmbito, lhe são solicitados;</p> <p>Apoia juridicamente os departamentos, os gabinetes e restantes serviços que integram o organigrama e áreas funcionais da Movijovem; Colabora e/ou assume a instrução e tramitação de processos disciplinares, de inquérito e de averiguações ordenados pela direção;</p> <p>Responsável pela avaliação dos trabalhadores diretos conforme os procedimentos existentes para o efeito.</p>
Diretor(a)-adjunto(a)	<p>Assume as funções específicas que lhe são determinadas pelo diretor e auxilia o diretor do departamento no desempenho das suas funções.</p> <p>Substitui e representa o diretor nas suas ausências e dentro dos poderes que lhe são delegados por este.</p> <p>Desenvolve projetos, práticas e metodologias, em matéria das suas funções, enquadrando-os na organização e na planificação do respetivo serviço. Colabora na produção de relatórios e programas de atividades do seu serviço.</p> <p>Planeia, recolhe, seleciona, prepara e aplica os elementos necessários ao desenvolvimento normal da sua atividade profissional e do seu departamento.</p>
Gestor(a) de projeto de inovação e desenvolvimento	<p>Presta assessoria à direção na elaboração e/ou execução de programas e projetos que se revistam de natureza estratégica para o desempenho da organização.</p> <p>Elabora estudos sobre as tendências gerais da mobilidade juvenil, nomeadamente sobre os hábitos, comportamentos e estilos de vida dos jovens.</p> <p>Elabora estudos sobre as tendências das atividades turísticas, práticas de gestão hoteleira, inovação e desenvolvimento competitivo do setor.</p> <p>Procede a estudos e elabora informações ou pareceres de suporte às decisões da direção, em termos de gestão estratégica, como o conceito de serviço, a gestão hoteleira, restauração, prospeção/promoção de mercados, conceção e gestão de eventos, entre outros.</p> <p>Elabora planos, programas e projetos específicos, como por exemplo pousada de juventude «escola» ou pousada de juventude «do futuro».</p> <p>Propõe e acompanha projetos e programas de gestão das Pousadas de Juventude e/ou externalização de outras áreas de negócio (bares, refeitórios, outros).</p> <p>Coadjuva a direção em termos protocolares, nomeadamente no relacionamento institucional com as entidades gestoras das pousadas de juventude das regiões autónomas dos Açores e da Madeira.</p> <p>Garante as relações protocolares existentes entre a Movijovem e os demais organismos, públicos e privados, nacionais e internacionais.</p> <p>Apoia a implementação de programas e projetos em curso e a organização de conferências ou seminários, nacionais e internacionais.</p> <p>Procede à análise de dados e preparação de informação a ser utilizada em reuniões de trabalho, apresentações ou deliberações.</p> <p>Participa na elaboração de projetos referentes à melhoria dos serviços, qualificações dos trabalhadores e incremento da atividade global da Movijovem.</p> <p>Coordena a elaboração e apresentação final do plano anual de atividades da Movijovem e relatório de gestão.</p>
Gestor(a) operacional	<p>Acompanhar a atividade operacional da rede de pousadas de juventude gerida pela Movijovem e pousadas de juventude concessionadas, nestas últimas através do processo de auditorias internas;</p> <p>Executa as suas atribuições e responsabilidades na dependência hierárquica e funcional do diretor operacional.</p> <p>Acompanha a operação hoteleira das pousadas de juventude gerida pela Movijovem e o acompanhamento das pousadas de juventude concessionadas;</p> <p>Procede ao tratamento da informação necessária ao sistema de avaliação de desempenho das pousadas de juventude.</p> <p>Participa no processo de avaliação da satisfação do cliente e de auditorias cliente mistério, conforme definido no sistema de gestão da qualidade</p> <p>Realiza, mensalmente, em articulação com à áreas administrativo-financeiro, a análise de gestão às pousadas de juventude;</p> <p>Propõe e apoia na implementação de medidas de melhoria à atividade das pousadas de juventude;</p> <p>Apoia o departamento de recursos humanos nos processos de recrutamento e seleção para funções operacionais das pousadas de juventude;</p> <p>Executa o plano de auditorias internas;</p> <p>Envolve e motiva os gestores de pousada e restantes trabalhadores da unidade para o processo prestação do serviço;</p> <p>Procede ao tratamento da informação necessária ao sistema de avaliação de desempenho das pousadas de juventude;</p> <p>Participa na elaboração do plano de atividades e acompanhamento da execução.</p>

<p>Gestor(a) comercial:</p>	<p>Implementa a estratégia comercial definida para toda a rede e numa perspetiva de captação e fidelização de clientes nacionais e internacionais, atuando em 4 áreas de intervenção, em termos de gestão e articulação com as demais áreas funcionais da Movijovem: negócio, serviço, formação e qualidade.</p> <p>Colabora com a direção comercial no desenvolvimento e implementação da estratégia comercial da organização e na concretização dos seus objetivos (receita e indicadores);</p> <p>Desenvolve e fortalece os relacionamentos comerciais (contactos, visitas a entidades e outras entidades, feiras locais, FAM trips, etc) com atuais e novos clientes de forma a promover futuras reservas, bem como com a comunidade local de forma a aumentar as oportunidades de vendas;</p> <p>Implementa, conjuntamente com os gestores de pousadas de juventude adstritas, uma política de otimização de distribuição e preço (revenue management) aplicável a todos os canais de venda;</p> <p>Elabora programas, experiências e outros produtos turísticos conjuntamente com cada pousada de juventude adstrita e promover a notoriedade e venda dos mesmos relativos a toda a rede;</p> <p>Audita a comunicação de cada pousada de juventude adstrita, em todos os suportes de comunicação existentes (plataformas de venda e de reputação online), assim como a comunicação estática dentro e fora de cada unidade;</p> <p>Envolve, motiva e presta formação aos gestores de pousada, impulsionando as vendas de cada pousada de juventude na persecução dos objetivos comerciais da Movijovem e individuais de cada pousada de juventude, através de eventos formativos, políticas de CRM, prospeção de novos nichos de mercado na envolvente de cada pousada, análise e controlo de gestão.</p>
<p>Técnico(a) superior</p>	<p>Desenvolve projetos, práticas e metodologias, em matéria das suas funções, enquadrando-os na organização e na planificação do respetivo serviço. Colabora na produção de relatórios e programas de atividades do seu serviço. Apoia o diretor respetivo na elaboração, monitorização e validação dos indicadores de atividades. Planeia, recolhe, seleciona, prepara e aplica os elementos necessários ao desenvolvimento normal da sua atividade profissional e do seu departamento. Realiza as demais tarefas específicas que lhe são conferidas pelo diretor e diretor adjunto do respetivo departamento.</p>
<p>Gestor(a) de pousada</p>	<p>Responsável pela gestão corrente da pousada de juventude, competindo-lhe assegurar a respetiva contabilidade e controle de custos e zelando pelo cumprimento dos planos de trabalho em prazo, qualidade e segurança, mediante a otimização dos meios materiais e humanos ao seu dispor, nas várias áreas de funcionamento da pousada. Compete-lhe assegurar o cumprimento das normas e procedimentos da organização e restantes políticas sectoriais. Procede às suas tarefas com autonomia supervisionada.</p> <p>Principais responsabilidades:</p> <p>Responsável pela equipa da pousada. Responsável pela eficaz articulação dos vários processos necessários ao bom funcionamento da unidade: receção ao cliente; refeições; segurança; limpeza; aquisições no seu âmbito de responsabilidade; manutenção das instalações. Assegurar a implementação da estratégia comercial assegurando o reforço das apresentações comerciais e venda de produtos pela sua equipa e de acordo com os objetivos acordados. Responsável pela satisfação do cliente e de gestão de reclamações e outros incidentes críticos no espaço da pousada.</p> <p>Responsável pela otimização dos resultados e outros indicadores de performance da sua unidade e por fornecer dados de gestão a outros departamentos. Responsável por assegurar o bom controlo de custos de funcionamento da pousada, de promover a redução dos consumos correntes e assegurar a boa utilização dos equipamentos.</p> <p>Responsável pela avaliação da performance dos seus trabalhadores diretos de acordo com os procedimentos existentes. Responsável pela gestão da pousada, do sistema de gestão da qualidade, assegurando o cumprimento das orientações internas. Monitorização e implementação de medidas. Responsável por garantir o funcionamento dos serviços da pousada, podendo em casos imprevistos e de forma não continuada exercer funções na receção.</p>
<p>Secretário(a) de direção</p>	<p>Desempenha as funções exclusivas de secretariado e apoio à direção.</p> <p>Compete-lhe entre outras funções, executar todo o trabalho administrativo do secretariado, incluindo expediente, contactos com o exterior, redação de textos, respostas, atas e ofícios. Assegura por iniciativa própria o trabalho de rotina diária dos gabinetes. Apoia a realização das assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras e outros. Estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta.</p>
<p>Técnico(a)</p>	<p>Desempenha as funções específicas que lhe são atribuídas tendo em conta a especificidade das tarefas que são confiadas (no âmbito administrativo, comunicação, marketing, turismo, informática, entre outras).</p>
<p>Assistente de gestor(a) de pousada</p>	<p>Auxilia o gestor de pousada na execução das respetivas funções e substitui-o no impedimento ou ausência.</p>

Rececionista	<p>Responsável pelos serviços de receção e portaria.</p> <p>Principais responsabilidades:</p> <p>Acolhe os hóspedes e demais clientes prestando-lhes todas as informações necessárias sobre a pousada e acompanha a estadia dos clientes em tudo o que for necessário.</p> <p>Efetua reservas, a contratação do alojamento e demais serviços de vendas de cartões e outros produtos.</p> <p>Procede à planificação da ocupação dos quartos, assegurando a correta inscrição dos hóspedes nos registos do estabelecimento. Atende às solicitações e responde aos pedidos e reclamações dos hóspedes e clientes.</p> <p>Procede ao lançamento dos consumos ou despesas; emite, apresenta e recebe as respetivas contas e executa as tarefas necessárias à regularização de contas com os clientes. Prepara e executa a correspondência do estabelecimento e respetivo arquivo, elabora estatísticas e outros relatórios. Efetua serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento e opera com os equipamentos informáticos e de comunicações e telecomunicações quando instalados no estabelecimento. Dirige a receção da bagagem e correio e assegura a sua distribuição.</p> <p>Mantém-se informado sobre os eventos a decorrer na cidade para prestar todas as informações necessárias aos clientes. Participa ativamente na venda de cartões e produtos disponíveis.</p>
Operário de manutenção	<p>Dentro dos seus conhecimentos técnicos, monta, instala, afina, repara e procede à manutenção dos componentes elétricos e mecânicos de circuitos, equipamentos, aparelhos, e sistemas em centros de produção de energia, em edifícios e instalações e outros locais de utilização. Monta os componentes elétricos e mecânicos, utilizando ferramentas adequadas. Verifica a montagem e a instalação, utilizando aparelhos de ensaio e medida a fim de detetar eventuais anomalias. Desmonta quando necessário, os componentes avariados. Repara ou substitui as peças e/ou materiais deficientes consoante o tipo de avaria, elétrica, mecânica ou eletrónica. Executa ensaios e afinações de equipamentos, circuitos elétricos, aparelhagem de comando e proteção, sinalização e controlo, utilizando aparelhagem de ensaio e medida, elétrica e eletrónica. Pode executar trabalhos de montagem, conservação e reparação de equipamentos e instalações elétricas e infraestruturas, zelando pela sua conservação, manutenção e segurança.</p>
Empregado(a) de andares	<p>Ocupa-se da limpeza, asseio, arrumação, arranjo e decoração, bem como da lavagem, limpeza, arrumação e conservação das instalações, espaços comuns, equipamentos e utensílios de trabalho que utilize. Repõe os produtos e materiais necessários à utilização do cliente quer sobre os serviços prestados pela pousada quer informações turísticas e outras. Examina o bom funcionamento dos equipamentos disponíveis, instalações sanitárias e o estado dos móveis, alcatifas, cortinados, velando pela sua conservação ou sua substituição quando necessárias. Retira as roupas usadas e trata da sua lavagem, requisita os produtos de lavagem, detergentes e demais artigos necessários e zela pela sua conveniente aplicação podendo ter de manter um registo atualizado.</p> <p>Ocupa-se dos trabalhos de engomadoria, dobragem, lavagem e limpeza de roupas. Verifica a ocupação dos quartos, guarda os objetos esquecidos pelos clientes, atende as reclamações e pedidos de hóspedes. Executa os serviços de pequenos-almoços.</p>
Cozinheiro(a)	<p>Prepara e confecciona as refeições e pratos ligeiros, incluindo o serviço dos pequenos-almoços. Responsável pela receção de víveres e outros produtos necessários à confeção das refeições, sua guarda e conservação. Prepara, emprata e garante os pratos, participando na elaboração das ementas. Colabora na limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos, cumprindo os normativos de segurança e higiene alimentar associados ao serviço de cozinha.</p>
Porteiro(a)	<p>É responsável pela vigilância noturna das instalações, zelando pela segurança de pessoas, bens e instalações, controlando as entradas e saídas de clientes, podendo realizar tarefas administrativas de receção.</p>

### Declaração

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, Representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicatos filiados:

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

– SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Industrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

– STIANOR - Sindicato dos Trabalhadores das Industrias de Alimentação do norte;

– STIAC - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

– SABCES-Açores - Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores.

Depositado em 16 de novembro de 2020, a fl. 140 do livro n.º 12, com o n.º 186/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre a SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA e o Sindicato de Quadros e Técnicos - SENSIQ (técnicos superiores) - Alteração salarial e outras**

Novo texto acordado para as cláusulas 2.<sup>a</sup>, 31.<sup>a</sup>, 32.<sup>a</sup>, 34.<sup>a</sup>, 36.<sup>a</sup> e anexo III; e aditamento das cláusulas 10.<sup>a</sup>-A e 35.<sup>a</sup>-A ao acordo de empresa celebrado entre a SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA e o Sindicato de Quadros e Técnicos - SENSIQ (técnicos superiores), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2020.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

1- O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*. Com exceção da tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária que têm uma vigência não superior a 12 meses, reportada a 1 de janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor pelo período de 60 meses, com início a partir de 1 de agosto de 2020.

- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

**Cláusula 10.<sup>a</sup>-A**

**Formação contínua**

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

2- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 25 % do total dos trabalhadores efetivos da empresa.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número 1, se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de 20 dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

4- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

5- O conteúdo da formação referida no número 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

6- Caso a empresa no final do tempo decorrido de três anos, não lhe seja possível ministrar formação contínua, o trabalhador terá direito a uma retribuição financeira, correspondente a até 40 horas (valor hora normal), correspondente a formação não ministrada.

7- O previsto nos números anteriores aplica-se a partir do triénio 2021-2023.

8- No que não estiver estabelecido no presente acordo de empresa, aplica-se o regime da lei geral relativo à formação contínua.

**Cláusula 31.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

- 1- (...)
- 2- O valor das diuturnidades é de 26,29 € cada.
- 3- (...)
- 4- (...)

**Cláusula 32.<sup>a</sup>**

**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores têm direito ao abono do subsídio de refeição, no valor de 9,16 € por cada período normal de trabalho, desde que prestem um mínimo de quatro horas efetivas de trabalho.

- 2- (...)
- 3- (...)

**Cláusula 34.<sup>a</sup>**

**Prémio de assiduidade**

1- Os trabalhadores têm direito ao abono de um prémio mensal de 223,99 € por cada mês completo de efetiva prestação de trabalho.

2- O prémio referido no número anterior será reduzido em função do número de dias de faltas verificadas em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho, nos termos seguintes:

Uma falta - prémio mensal de 166,56 €;

Duas faltas - prémio mensal de 149,32 €;

Três ou mais faltas - prémio mensal de 7,18 € x o número de dias de prestação de trabalho.

3- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 10,24 €/dia e não conta para efeito de determinação dos dias de trabalho efetivamente prestados.

4- O 2.º e 3.º meses consecutivos de efetiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respetivamente, 3,46 € e 6,90 €/mês, que acrescerá ao prémio referido no número 1.

- 5- (...)
  - a) (...);
  - b) (...);
  - c) (...);
  - d) (...);
  - e) (...);
  - f) (...);
  - g) (...);
  - h) (...);
  - i) (...);
  - j) Dispensa no dia do aniversário natalício.
- 6- (...)

A partir de 1 de outubro de 2020, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo III do presente acordo de empresa, passando a cláusula 34.<sup>a</sup> a ter a seguinte redação:

1- Os trabalhadores têm direito ao abono de um prémio mensal de 167,99 € por cada mês completo de efetiva prestação de trabalho.

2- O prémio referido no número anterior será reduzido em função do número de dias de faltas verificadas em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho, nos termos seguintes:

Uma falta - prémio mensal de 124,92 €;

Duas faltas - prémio mensal de 111,99 €;

Três ou mais faltas - prémio mensal de 5,39 € x o número de dias de prestação de trabalho.

3- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 7,68 €/dia e não conta para efeito de determinação dos dias de trabalho efetivamente prestados.

4- O 2.º e 3.º meses consecutivos de efetiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respetivamente, 2,60 € e 5,18 €/mês, que acrescerá ao prémio referido no número 1.

5- (...)

6- (...)

A partir de 1 de outubro de 2021, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo III do presente acordo de empresa, passando a cláusula 34.<sup>a</sup> a ter a seguinte redação:

1- Os trabalhadores têm direito ao abono de um prémio mensal de 111,99 € por cada mês completo de efetiva prestação de trabalho.

2- O prémio referido no número anterior será reduzido em função do número de dias de faltas verificadas em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho, nos termos seguintes:

Uma falta - prémio mensal de 83,28 €;

Duas faltas - prémio mensal de 74,66 €;

Três ou mais faltas - prémio mensal de 3,59 € x o número de dias de prestação de trabalho.

3- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 5,12 €/dia e não conta para efeito de determinação dos dias de trabalho efetivamente prestados.

4- O 2.º e 3.º meses consecutivos de efetiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respetivamente, 1,73 € e 3,45 €/mês, que acrescerá ao prémio referido no número 1.

5- (...)

6- (...)

A partir de 1 de outubro de 2022, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo III do presente acordo de empresa, passando a cláusula 34.<sup>a</sup> a ter a seguinte redação:

1- Os trabalhadores têm direito ao abono de um prémio mensal de 56,00 € por cada mês completo de efetiva prestação de trabalho.

2- O prémio referido no número anterior será reduzido em função do número de dias de faltas verificadas em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho, nos termos seguintes:

Uma falta - prémio mensal de 41,64 €;

Duas faltas - prémio mensal de 37,33 €;

Três ou mais faltas - prémio mensal de 1,80 € x o número de dias de prestação de trabalho.

3- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 2,56 €/dia e não conta para efeito de determinação dos dias de trabalho efetivamente prestados.

4- O 2.º e 3.º meses consecutivos de efetiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respetivamente, 0,87 € e 1,73 €/mês, que acrescerá ao prémio referido no número 1.

5- (...)

6- (...)

A partir de 1 de outubro de 2023, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo III do presente acordo de empresa, eliminando-se a cláusula 34.<sup>a</sup>

Cláusula 35.<sup>a</sup>-A

**Subsídio por morte**

(A vigorar a partir do dia 1 de agosto de 2020)

Em caso de morte de qualquer trabalhador, se a morte se verificar antes da reforma, a empresa pagará seis meses de retribuição ao cônjuge, companheiro ou companheira que coabitasse com o trabalhador falecido, filhos menores ou pessoas dele dependentes e pela indicada ordem de preferência.

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**Férias, feriados e faltas**

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- A partir de 1 de janeiro de 2021, os trabalhadores têm direito a ser dispensados do serviço no dia do seu aniversário natalício, sem perda da respetiva retribuição diária.

6- A partir de 1 de agosto de 2020, não serão contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes na contagem das faltas previstas legalmente por motivo de falecimento de familiar e o falecimento de familiar adia ou suspende o gozo das férias.

ANEXO III

**Tabela salarial**

(Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2020)

Nível salarial	Retribuição base mensal
12	2 192,31 €
11	2 073,39 €
10	1 926,39 €
9	1 779,39 €
8	1 632,39 €
7	1 485,39 €
6	1 338,39 €
5	1 191,39 €
4	1 117,89 €
3	1 049,41 €
2	975,91 €
1	902,41 €

**Tabela salarial**

(Em vigor a partir de 1 de outubro de 2020, na sequência da eliminação progressiva e faseada do prémio de assiduidade por integração na retribuição base, conforme espelhado nas alterações à cláusula 34.ª do presente acordo de empresa)

Nível salarial	Retribuição base mensal
12	2 249,79 €
11	2 130,87 €
10	1 983,87 €
9	1 836,87 €
8	1 689,87 €
7	1 542,87 €
6	1 395,87 €
5	1 248,87 €
4	1 175,37 €
3	1 106,89 €
2	1 033,39 €
1	959,89 €

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 3.

Lisboa, 30 de setembro de 2020

Pela SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA:

*Marina João da Fonseca Lopes Ferreira*, na qualidade de presidente do conselho de administração.

*Luís Filipe Dias Carvalho Maia*, na qualidade de vogal do conselho de administração.

*José Ricardo Figuerola Henriques da Silva*, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato de Quadros e Técnicos - SENSIQ:

*Fausto Rodrigues Marques*, na qualidade de mandatário.

*Rodolfo Frederico Beja de Lima Knapic*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 17 de novembro de 2020, a fl. 141 do livro n.º 12, com o n.º 193/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre a SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA (técnicos superiores) - Alteração salarial e outras**

Novo texto acordado para as cláusulas 2.ª, 31.ª, 32.ª, 34.ª, 36.ª e anexo III; e aditamento das cláusulas 10.ª-A e 35.ª-A ao acordo de empresa celebrado entre a SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA (técnicos superiores), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2020.

Cláusula 2.ª

**Vigência**

1- O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*. Com exceção da tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária que têm uma vigência não superior a 12 meses, reportada a 1 de janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor pelo período de 60 meses, com início a partir de 1 de agosto de 2020.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

Cláusula 10.ª-A

**Formação contínua**

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

2- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 25 % do total dos trabalhadores efetivos da empresa.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número 1, se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de 20 dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

4- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

5- O conteúdo da formação referida no número 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

6- Caso a empresa no final do tempo decorrido de três anos, não lhe seja possível ministrar formação contínua, o trabalhador terá direito a uma retribuição financeira, correspondente a até 40 horas (valor hora normal), correspondente a formação não ministrada.

7- O previsto nos números anteriores aplica-se a partir do triénio 2021-2023.

8- No que não estiver estabelecido no presente acordo de empresa, aplica-se o regime da lei geral relativo à formação contínua.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

- 1- (...)
- 2- O valor das diuturnidades é de 26,29 € cada.
- 3- (...)
- 4- (...)

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores têm direito ao abono do subsídio de refeição, no valor de 9,16 € por cada período normal de trabalho, desde que prestem um mínimo de quatro horas efetivas de trabalho.

- 2- (...)
- 3- (...)

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Prémio de assiduidade**

1- Os trabalhadores têm direito ao abono de um prémio mensal de 223,99 € por cada mês completo de efetiva prestação de trabalho.

2- O prémio referido no número anterior será reduzido em função do número de dias de faltas verificadas em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho, nos termos seguintes:

- Uma falta - prémio mensal de 166,56 €;
- Duas faltas - prémio mensal de 49,32 €;
- Três ou mais faltas - prémio mensal de 7,18 € x o número de dias de prestação de trabalho.

3- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 10,24 €/dia e não conta para efeito de determinação dos dias de trabalho efetivamente prestados.

4- O 2.º e 3.º meses consecutivos de efetiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respetivamente, 3,46 € e 6,90 €/mês, que acrescerá ao prémio referido no número 1.

- 5- (...)
- a) (...):
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...);
- h) (...);
- i) (...);
- j) Dispensa no dia do aniversário natalício.
- 6- (...)

A partir de 1 de outubro de 2020, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo III do presente acordo de empresa, passando a cláusula 34.<sup>a</sup> a ter a seguinte redação:

1- Os trabalhadores têm direito ao abono de um prémio mensal de 167,99 € por cada mês completo de efetiva prestação de trabalho.

2- O prémio referido no número anterior será reduzido em função do número de dias de faltas verificadas em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho, nos termos seguintes:

Uma falta - prémio mensal de 124,92 €;

Duas faltas - prémio mensal de 111,99 €;

Três ou mais faltas - prémio mensal de 5,39 € x o número de dias de prestação de trabalho.

3- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 7,68 €/dia e não conta para efeito de determinação dos dias de trabalho efetivamente prestados.

4- O 2.º e 3.º meses consecutivos de efetiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respetivamente, 2,60 € e 5,18 €/mês, que acrescerá ao prémio referido no número 1.

- 5- (...)
- 6- (...)

A partir de 1 de outubro de 2021, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo III do presente acordo de empresa, passando a cláusula 34.<sup>a</sup> a ter a seguinte redação:

1- Os trabalhadores têm direito ao abono de um prémio mensal de 111,99 € por cada mês completo de efetiva prestação de trabalho.

2- O prémio referido no número anterior será reduzido em função do número de dias de faltas verificadas em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho, nos termos seguintes:

Uma falta - prémio mensal de 83,28 €;

Duas faltas - prémio mensal de 74,66 €;

Três ou mais faltas - prémio mensal de 3,59 € x o número de dias de prestação de trabalho.

3- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 5,12 €/dia e não conta para efeito de determinação dos dias de trabalho efetivamente prestados.

4- O 2.º e 3.º meses consecutivos de efetiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respetivamente, 1,73 € e 3,45 €/mês, que acrescerá ao prémio referido no número 1.

5- (...)

6- (...)

A partir de 1 de outubro de 2022, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo III do presente acordo de empresa, passando a cláusula 34.ª a ter a seguinte redação:

1- Os trabalhadores têm direito ao abono de um prémio mensal de 56,00 € por cada mês completo de efetiva prestação de trabalho.

2- O prémio referido no número anterior será reduzido em função do número de dias de faltas verificadas em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho, nos termos seguintes:

Uma falta - prémio mensal de 41,64 €;

Duas faltas - prémio mensal de 37,33 €;

Três ou mais faltas - prémio mensal de 1,80 € x o número de dias de prestação de trabalho.

3- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 2,56 €/dia e não conta para efeito de determinação dos dias de trabalho efetivamente prestados.

4- O 2.º e 3.º meses consecutivos de efetiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respetivamente, 0,87 € e 1,73 €/mês, que acrescerá ao prémio referido no número 1.

5- (...)

6- (...)

A partir de 1 de outubro de 2023, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo III do presente acordo de empresa, eliminando-se a cláusula 34.ª

#### Cláusula 35.ª-A

##### Subsídio por morte

(A vigorar a partir do dia 1 de agosto de 2020)

Em caso de morte de qualquer trabalhador, se a morte se verificar antes da reforma, a empresa pagará seis meses de retribuição ao cônjuge, companheiro ou companheira que coabitasse com o trabalhador falecido, filhos menores ou pessoas dele dependentes e pela indicada ordem de preferência.

#### Cláusula 36.ª

##### Férias, feriados e faltas

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- A partir de 1 de janeiro de 2021, os trabalhadores têm direito a ser dispensados do serviço no dia do seu aniversário natalício, sem perda da respetiva retribuição diária.

6- A partir de 1 de agosto de 2020, não serão contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes na contagem das faltas previstas legalmente por motivo de falecimento de familiar e o falecimento de familiar adia ou suspende o gozo das férias.

#### ANEXO III

##### Tabela salarial

(Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2020)

Nível salarial	Retribuição base mensal
12	2 192,31 €
11	2 073,39 €
10	1 926,39 €
9	1 779,39 €
8	1 632,39 €
7	1 485,39 €
6	1 338,39 €
5	1 191,39 €
4	1 117,89 €
3	1 049,41 €
2	975,91 €
1	902,41 €

##### Tabela salarial

(Em vigor a partir de 1 de outubro de 2020, na sequência da eliminação progressiva e faseada do prémio de assiduidade por integração na retribuição base, conforme espelhado nas alterações à cláusula 34.ª do presente acordo de empresa)

Nível salarial	Retribuição base mensal
12	2 249,79 €
11	2 130,87 €
10	1 983,87 €
9	1 836,87 €
8	1 689,87 €
7	1 542,87 €

6	1 395,87 €
5	1 248,87 €
4	1 175,37 €
3	1 106,89 €
2	1 033,39 €
1	959,89 €

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 3.

Lisboa, 30 de setembro de 2020.

Pela SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA:

*Marina João da Fonseca Lopes Ferreira*, na qualidade de presidente do conselho de administração.

*Luís Filipe Dias Carvalho Maia*, na qualidade de vogal do conselho de administração.

*José Ricardo Figuerola Henriques da Silva*, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA:

*Rui Manuel Gomes dos Santos Caleiras*, na qualidade de mandatário.

*Fábio Filipe Marques Correia*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 17 de novembro de 2020, a fl. 140 do livro n.º 12, com o n.º 190/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre a SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (técnicos superiores) - Alteração salarial e outras**

Novo texto acordado para as cláusulas 2.<sup>a</sup>, 31.<sup>a</sup>, 32.<sup>a</sup>, 34.<sup>a</sup>, 36.<sup>a</sup> e anexo III; e aditamento das cláusulas 10.<sup>a</sup>-A e 35.<sup>a</sup>-A ao acordo de empresa celebrado entre a SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (técnicos superiores), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2020.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

Vigência

1- O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei,

após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*. Com exceção da tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária que têm uma vigência não superior a 12 meses, reportada a 1 de janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor pelo período de 60 meses, com início a partir de 1 de agosto de 2020.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

Cláusula 10.<sup>a</sup>-A

**Formação contínua**

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

2- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 25 % do total dos trabalhadores efetivos da empresa.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número 1, se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de 20 dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

4- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

5- O conteúdo da formação referida no número 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

6- Caso a empresa no final do tempo decorrido de três anos, não lhe seja possível ministrar formação contínua, o trabalhador terá direito a uma retribuição financeira, correspondente a até 40 horas (valor hora normal), correspondente a formação não ministrada.

7- O previsto nos números anteriores aplica-se a partir do triénio 2021-2023.

8- No que não estiver estabelecido no presente acordo de empresa, aplica-se o regime da lei geral relativo à formação contínua.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

1- (...)

2- O valor das diuturnidades é de 26,29 € cada.

3- (...)

4- (...)

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores têm direito ao abono do subsídio de refeição, no valor de 9,16 € por cada período normal de trabalho, desde que prestem um mínimo de quatro horas efetivas de trabalho.

2- (...)

3- (...)

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Prémio de assiduidade

1- Os trabalhadores têm direito ao abono de um prémio mensal de 223,99 € por cada mês completo de efetiva prestação de trabalho.

2- O prémio referido no número anterior será reduzido em função do número de dias de faltas verificadas em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho, nos termos seguintes:

Uma falta - prémio mensal de 166,56 €;

Duas faltas - prémio mensal de 149,32 €;

Três ou mais faltas - prémio mensal de 7,18 € x o número de dias de prestação de trabalho.

3- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 10,24 €/dia e não conta para efeito de determinação dos dias de trabalho efetivamente prestados.

4- O 2.º e 3.º meses consecutivos de efetiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respetivamente, 3,46 € e 6,90 €/mês, que acrescerá ao prémio referido no número 1.

5- (...)

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...);

f) (...);

g) (...);

h) (...);

i) (...);

j) Dispensa no dia do aniversário natalício.

6- (...)

A partir de 1 de outubro de 2020, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo III do presente acordo de empresa, passando a cláusula 34.<sup>a</sup> a ter a seguinte redação:

1- Os trabalhadores têm direito ao abono de um prémio mensal de 167,99 € por cada mês completo de efetiva prestação de trabalho.

2- O prémio referido no número anterior será reduzido em função do número de dias de faltas verificadas em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho, nos termos seguintes:

Uma falta - prémio mensal de 124,92 €;

Duas faltas - prémio mensal de 111,99 €;

Três ou mais faltas - prémio mensal de 5,39 € x o número de dias de prestação de trabalho.

3- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 7,68 €/dia e não conta para efeito de determinação dos dias de trabalho efetivamente prestados.

4- O 2.º e 3.º meses consecutivos de efetiva prestação de

trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respetivamente, 2,60 € e 5,18 €/mês, que acrescerá ao prémio referido no número 1.

5- (...)

6- (...)

A partir de 1 de outubro de 2021, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo III do presente acordo de empresa, passando a cláusula 34.<sup>a</sup> a ter a seguinte redação:

1- Os trabalhadores têm direito ao abono de um prémio mensal de 111,99 € por cada mês completo de efetiva prestação de trabalho.

2- O prémio referido no número anterior será reduzido em função do número de dias de faltas verificadas em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho, nos termos seguintes:

Uma falta - prémio mensal de 83,28 €;

Duas faltas - prémio mensal de 74,66 €;

Três ou mais faltas - prémio mensal de 3,59 € x o número de dias de prestação de trabalho.

3- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 5,12 €/dia e não conta para efeito de determinação dos dias de trabalho efetivamente prestados.

4- O 2.º e 3.º meses consecutivos de efetiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respetivamente, 1,73 € e 3,45 €/mês, que acrescerá ao prémio referido no número 1.

5- (...)

6- (...)

A partir de 1 de outubro de 2022, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo III do presente acordo de empresa, passando a cláusula 34.<sup>a</sup> a ter a seguinte redação:

1- Os trabalhadores têm direito ao abono de um prémio mensal de 56,00 € por cada mês completo de efetiva prestação de trabalho.

2- O prémio referido no número anterior será reduzido em função do número de dias de faltas verificadas em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho, nos termos seguintes:

Uma falta - prémio mensal de 41,64 €;

Duas faltas - prémio mensal de 37,33 €;

Três ou mais faltas - prémio mensal de 1,80 € x o número de dias de prestação de trabalho.

3- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 2,56 €/dia e não conta para efeito de determinação dos dias de trabalho efetivamente prestados.

4- O 2.º e 3.º meses consecutivos de efetiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respetivamente, 0,87 € e 1,73 €/mês, que acrescerá ao prémio referido no número 1.

5- (...)

6- (...)

A partir de 1 de outubro de 2023, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo III do presente acordo de empresa, eliminando-se a cláusula 34.<sup>a</sup>

Cláusula 35.<sup>a</sup>-A

**Subsídio por morte**

(A vigorar a partir do dia 1 de agosto de 2020)

Em caso de morte de qualquer trabalhador, se a morte se verificar antes da reforma, a empresa pagará seis meses de retribuição ao cônjuge, companheiro ou companheira que coabitasse com o trabalhador falecido, filhos menores ou pessoas dele dependentes e pela indicada ordem de preferência.

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**Férias, feriados e faltas**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

5- A partir de 1 de janeiro de 2021, os trabalhadores têm direito a ser dispensados do serviço no dia do seu aniversário natalício, sem perda da respetiva retribuição diária.

6- A partir de 1 de agosto de 2020, não serão contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes na contagem das faltas previstas legalmente por motivo de falecimento de familiar e o falecimento de familiar adia ou suspende o gozo das férias.

ANEXO III

**Tabela salarial**

(Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2020)

Nível salarial	Retribuição base mensal
12	2 192,31 €
11	2 073,39 €
10	1 926,39 €
9	1 779,39 €
8	1 632,39 €
7	1 485,39 €
6	1 338,39 €
5	1 191,39 €
4	1 117,89 €
3	1 049,41 €
2	975,91 €
1	902,41 €

**Tabela salarial**

(Em vigor a partir de 1 de outubro de 2020, na sequência da eliminação progressiva e faseada do prémio de assiduidade por integração na retribuição base, conforme espelhado nas alterações à cláusula 34.<sup>a</sup> do presente acordo de empresa)

Nível salarial	Retribuição base mensal
12	2 249,79 €
11	2 130,87 €
10	1 983,87 €
9	1 836,87 €
8	1 689,87 €
7	1 542,87 €
6	1 395,87 €
5	1 248,87 €
4	1 175,37 €
3	1 106,89 €
2	1 033,39 €
1	959,89 €

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 3.

Lisboa, 30 de setembro de 2020.

Pela SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA:

*Marina João da Fonseca Lopes Ferreira*, na qualidade de presidente do conselho de administração.

*Luís Filipe Dias Carvalho Maia*, na qualidade de vogal do conselho de administração.

*José Ricardo Figuerola Henriques da Silva*, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

*Jorge Manuel Matos Pestana*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 17 de novembro de 2020, a fl. 140 do livro n.º 12, com o n.º 188/2020, nos termos do artigo 494.º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## **Acordo de empresa entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA e o Sindicato de Quadros e Técnicos - SENSIQ (técnicos superiores) - Alteração salarial e outras**

Novo texto acordado para as cláusulas 2.<sup>a</sup>, 8.<sup>a</sup>, 25.<sup>a</sup>, 26.<sup>a</sup>, 27.<sup>a</sup>, 28.<sup>a</sup>, 36.<sup>a</sup>, 41.<sup>a</sup> e anexo III; e aditamento da cláusula 9.<sup>a</sup>-A ao acordo de empresa celebrado entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA e o Sindicato de Quadros e Técnicos - SENSIQ (técnicos superiores), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2020.

### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito, vigência e revisão do acordo**

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

###### **(Vigência)**

1- O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*. Com exceção da tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária que têm uma vigência não superior a 12 meses, reportada a 1 de janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor pelo período de 60 meses, com início a partir de 1 de janeiro de 2020.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

##### **Cláusula 8.<sup>a</sup>**

###### **(Seguros)**

1- A empresa disponibilizará a todos os seus trabalhadores, independentemente do seguro de acidentes de trabalho, um seguro de saúde, de acordo com as normas em vigor na empresa.

2- (*Eliminado.*)

##### **Cláusula 9.<sup>a</sup>-A**

###### **(Formação contínua)**

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

2- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 25 % do total dos trabalhadores efetivos da empresa.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número 1, se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de 20 dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

4- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

5- O conteúdo da formação referida no número 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

6- Caso a empresa no final do tempo decorrido de três anos, não lhe seja possível ministrar formação contínua, o trabalhador terá direito a uma retribuição financeira, correspondente a até 40 horas (valor hora normal), correspondente a formação não ministrada.

7- O previsto nos números anteriores aplica-se a partir do triénio 2021-2023.

8- No que não estiver estabelecido no presente acordo de empresa, aplica-se o regime da lei geral relativo à formação contínua.

##### **Cláusula 25.<sup>a</sup>**

###### **(Diuturnidades)**

1- Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de quatro anos, a uma diuturnidade, até ao limite de seis diuturnidades, no valor de 19,44 €.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

##### **Cláusula 26.<sup>a</sup>**

###### **(Subsídio de refeição)**

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

8- O subsídio de refeição é de 9,16 €.

##### **Cláusula 27.<sup>a</sup>**

###### **(Subsídio de transporte)**

1- (...)

2- Sempre que o sistema de transportes públicos, no período compreendido entre as 23 e as 7 horas, não garanta ao trabalhador a sua deslocação de ida para o trabalho ou de regresso, devido a inexistência de transporte público, a empresa concederá um subsídio de transporte, único, por jornada de trabalho, no montante de 2,03 €, desde que o trabalhador necessite de transporte e habitualmente recorra ao sistema de transportes públicos nas suas deslocações e a empresa não lhe disponibilize transporte.

3- (...)

##### **Cláusula 28.<sup>a</sup>**

###### **(Prémio de assiduidade)**

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de 223,99 € por cada mês completo de efetiva prestação de trabalho.

2- Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos

normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

- a) 1 falta - prémio mensal - 166,56 €;
- b) 2 faltas - prémio mensal - 149,32 €;
- c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 7,18 € x número de dias de prestação de trabalho.

3- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 10,24 €/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efetivamente prestados.

4- O segundo e terceiro meses consecutivos de efetiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respetivamente, 3,46 € e 6,90 €/mês que acrescerá ao prémio referido no número 1.

5- Para efeitos do disposto na presente cláusula, considera-se falta toda e qualquer ausência que corresponda ao período de trabalho a que o trabalhador está vinculado, à exceção de:

- a) (...);
  - b) (...);
  - c) (...);
  - d) (...);
  - e) (...);
  - f) (...);
  - g) (...);
  - h) (...);
  - i) (...);
  - j) Dispensa no dia do aniversário natalício.
- 6- (...)

A partir de 1 de outubro de 2020, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo III do presente acordo de empresa, passando a cláusula 28.<sup>a</sup> a ter a seguinte redação:

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de 167,99 € por cada mês completo de efetiva prestação de trabalho.

2- Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

- a) 1 falta - prémio mensal - 124,92 €;
- b) 2 faltas - prémio mensal - 111,99 €;
- c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 5,39 € x número de dias de prestação de trabalho.

3- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 7,68 €/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efetivamente prestados.

4- O segundo e terceiro meses consecutivos de efetiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respetivamente, 2,60 € e 5,18 €/mês que acrescerá ao prémio referido no número 1.

- 5- (...)
- 6- (...)

A partir de 1 de outubro de 2021, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo III do presente acordo de empresa, passando a cláusula 28.<sup>a</sup> a ter

a seguinte redação:

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de 111,99 € por cada mês completo de efetiva prestação de trabalho.

2- Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

- a) 1 falta - prémio mensal - 83,28 €;
- b) 2 faltas - prémio mensal - 74,66 €;
- c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 3,59 € x número de dias de prestação de trabalho.

3- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 5,12 €/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efetivamente prestados.

4- O segundo e terceiro meses consecutivos de efetiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respetivamente, 1,73 € e 3,45 €/mês que acrescerá ao prémio referido no número 1.

- 5- (...)
- 6- (...)

A partir de 1 de outubro de 2022, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo III do presente acordo de empresa, passando a cláusula 28.<sup>a</sup> a ter a seguinte redação:

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de 56,00 € por cada mês completo de efetiva prestação de trabalho.

2- Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

- a) 1 falta - prémio mensal - 41,64 €;
- b) 2 faltas - prémio mensal - 37,33 €;
- c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 1,80 € x número de dias de prestação de trabalho.

3- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 2,56 €/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efetivamente prestados.

4- O segundo e terceiro meses consecutivos de efetiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respetivamente, 0,87 € e 1,73 €/mês que acrescerá ao prémio referido no número 1.

- 5- (...)
- 6- (...)

A partir de 1 de outubro de 2023, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo III do presente acordo de empresa, eliminando-se a cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

(Alteração ou interrupção por doença ou falecimento de familiar)

- 1- (...)
- 2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- Nos casos em que exista um falecimento de familiar do trabalhador, nos termos do estipulado na cláusula 41.<sup>a</sup>, número 2, alínea b), durante o gozo das suas férias, estas ficam interrompidas, a partir do dia do conhecimento do falecimento, desde que o trabalhador comunique de imediato o facto à empresa.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

(Tipo de faltas)

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- A partir de 1 de janeiro de 2021, os trabalhadores têm direito a ser dispensados do serviço no dia do seu aniversário natalício, sem perda da respetiva retribuição diária.

5- A partir de 1 de agosto de 2020, não serão contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes na contagem das faltas previstas legalmente por motivo de falecimento de familiar.

### ANEXO III

#### Tabela salarial

(Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2020)

Nível salarial	Retribuição base mensal
12	2 192,31 €
11	2 073,39 €
10	1 926,39 €
9	1 779,39 €
8	1 632,39 €
7	1 485,39 €
6	1 338,39 €
5	1 191,39 €
4	1 117,89 €
3	1 049,41 €
2	975,91 €
1	902,41 €

#### Tabela salarial

(Em vigor a partir de 1 de outubro de 2020, na sequência da eliminação progressiva e faseada do prémio de assiduidade por integração na retribuição base, conforme espelhado nas alterações à cláusula 28.<sup>a</sup> do presente acordo de empresa)

Nível salarial	Retribuição base mensal
12	2 249,79 €
11	2 130,87 €
10	1 983,87 €
9	1 836,87 €
8	1 689,87 €
7	1 542,87 €

6	1 395,87 €
5	1 248,87 €
4	1 175,37 €
3	1 106,89 €
2	1 033,39 €
1	959,89 €

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 34.

Lisboa, 30 de setembro de 2020.

Pela Transtejo - Transportes Tejo, SA:

*Marina João da Fonseca Lopes Ferreira*, na qualidade de presidente do conselho de administração.

*Luís Filipe Dias Carvalho Maia*, na qualidade de vogal do conselho de administração.

*José Ricardo Figuerola Henriques da Silva*, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato de Quadros e Técnicos - SENSIQ:

*Fausto Rodrigues Marques*, na qualidade de mandatário.

*Rodolfo Frederico Beja de Lima Knapic*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 17 de novembro de 2020, a fl. 140 do livro n.º 12, com o n.º 191/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

#### Acordo de empresa entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA (técnicos superiores) - Alteração salarial e outras

Novo texto acordado para as cláusulas 2.<sup>a</sup>, 8.<sup>a</sup>, 25.<sup>a</sup>, 26.<sup>a</sup>, 27.<sup>a</sup>, 28.<sup>a</sup>, 36.<sup>a</sup>, 41.<sup>a</sup> e anexo III; e aditamento da cláusula 9.<sup>a</sup>-A ao acordo de empresa celebrado entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA (técnicos superiores), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2020.

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e revisão do acordo

Cláusula 2.<sup>a</sup>

(Vigência)

1- O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*. Com exceção da tabela salarial e todas as cláusulas com

expressão pecuniária que têm uma vigência não superior a 12 meses, reportada a 1 de janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor pelo período de 60 meses, com início a partir de 1 de janeiro de 2020.

- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Seguros)

1- A empresa disponibilizará a todos os seus trabalhadores, independentemente do seguro de acidentes de trabalho, um seguro de saúde, de acordo com as normas em vigor na empresa.

2- (Eliminado.)

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>-A

##### (Formação contínua)

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

2- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 25 % do total dos trabalhadores efetivos da empresa.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número 1, se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de 20 dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

4- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

5- O conteúdo da formação referida no número 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

6- Caso a empresa no final do tempo decorrido de três anos, não lhe seja possível ministrar formação contínua, o trabalhador terá direito a uma retribuição financeira, correspondente a até 40 horas (valor hora normal), correspondente a formação não ministrada.

7- O previsto nos números anteriores aplica-se a partir do triénio 2021-2023.

8- No que não estiver estabelecido no presente acordo de empresa, aplica-se o regime da lei geral relativo à formação contínua.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Diuturnidades)

1- Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de quatro anos, a uma diuturnidade, até ao limite de seis diuturnidades, no valor de 19,44 €.

- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de refeição)

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

8- O subsídio de refeição é de 9,16 €.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de transporte)

1- (...)

2- Sempre que o sistema de transportes públicos, no período compreendido entre as 23h00 e as 7h00, não garanta ao trabalhador a sua deslocação de ida para o trabalho ou de regresso, devido a inexistência de transporte público, a empresa concederá um subsídio de transporte, único, por jornada de trabalho, no montante de 2,03 €, desde que o trabalhador necessite de transporte e habitualmente recorra ao sistema de transportes públicos nas suas deslocações e a empresa não lhe disponibilize transporte.

3- (...)

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Prémio de assiduidade)

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de 223,99 € por cada mês completo de efetiva prestação de trabalho.

2- Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

- a) 1 falta - prémio mensal - 166,56 €;
- b) 2 faltas - prémio mensal - 149,32 €;
- c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 7,18 € x número de dias de prestação de trabalho.

3- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 10,24 €/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efetivamente prestados.

4- O segundo e terceiro meses consecutivos de efetiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respetivamente, 3,46 € e 6,90 €/mês que acrescerá ao prémio referido no número 1.

5- Para efeitos do disposto na presente cláusula, considera-se falta toda e qualquer ausência que corresponda ao período de trabalho a que o trabalhador está vinculado, à exceção de:

- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...);

- h) (...);
- i) (...);
- j) Dispensa no dia do aniversário natalício.
- 6- (...)

A partir de 1 de outubro de 2020, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo III do presente acordo de empresa, passando a cláusula 28.<sup>a</sup> a ter a seguinte redação:

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de 167,99 € por cada mês completo de efetiva prestação de trabalho.

2- Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

- a) 1 falta - prémio mensal - 124,92 €;
- b) 2 faltas - prémio mensal - 111,99 €;
- c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 5,39 € x número de dias de prestação de trabalho.

3- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 7,68 €/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efetivamente prestados.

4- O segundo e terceiro meses consecutivos de efetiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respetivamente, 2,60 € e 5,18 €/mês que acrescerá ao prémio referido no número 1.

5- (...)

6- (...)

A partir de 1 de outubro de 2021, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo III do presente acordo de empresa, passando a cláusula 28.<sup>a</sup> a ter a seguinte redação:

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de 111,99 € por cada mês completo de efetiva prestação de trabalho.

2- Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

- a) 1 falta - prémio mensal - 83,28 €;
- b) 2 faltas - prémio mensal - 74,66 €;
- c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 3,59 € x número de dias de prestação de trabalho.

3- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 5,12 €/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efetivamente prestados.

4- O segundo e terceiro meses consecutivos de efetiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respetivamente, 1,73 € e 3,45 €/mês que acrescerá ao prémio referido no número 1.

5- (...)

6- (...)

A partir de 1 de outubro de 2022, considerando a elimi-

nação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo III do presente acordo de empresa, passando a cláusula 28.<sup>a</sup> a ter a seguinte redação:

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de 56,00 € por cada mês completo de efetiva prestação de trabalho.

2- Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

- a) 1 falta - prémio mensal - 41,64 €;
- b) 2 faltas - prémio mensal - 37,33 €;
- c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 1,80 € x número de dias de prestação de trabalho.

3- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 2,56 €/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efetivamente prestados.

4- O segundo e terceiro meses consecutivos de efetiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respetivamente, 0,87 € e 1,73 €/mês que acrescerá ao prémio referido no número 1.

5- (...)

6- (...)

A partir de 1 de outubro de 2023, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo III do presente acordo de empresa, eliminando-se a cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Alteração ou interrupção por doença ou falecimento de familiar)

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- Nos casos em que exista um falecimento de familiar do trabalhador, nos termos do estipulado na cláusula 41.<sup>a</sup>, número 2, alínea b), durante o gozo das suas férias, estas ficam interrompidas, a partir do dia do conhecimento do falecimento, desde que o trabalhador comunique de imediato o facto à empresa.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### (Tipo de faltas)

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- A partir de 1 de janeiro de 2021, os trabalhadores têm direito a ser dispensados do serviço no dia do seu aniversário natalício, sem perda da respetiva retribuição diária.

5- A partir de 1 de agosto de 2020, não serão contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes na contagem das faltas previstas legalmente por motivo de falecimento de familiar.

ANEXO III

**Tabela salarial**

(Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2020)

Nível salarial	Retribuição base mensal
12	2 192,31 €
11	2 073,39 €
10	1 926,39 €
9	1 779,39 €
8	1 632,39 €
7	1 485,39 €
6	1 338,39 €
5	1 191,39 €
4	1 117,89 €
3	1 049,41 €
2	975,91 €
1	902,41 €

**Tabela salarial**

(Em vigor a partir de 1 de outubro de 2020, na sequência da eliminação progressiva e faseada do prémio de assiduidade por integração na retribuição base, conforme espelhado nas alterações à cláusula 28.ª do presente acordo de empresa)

Nível salarial	Retribuição base mensal
12	2 249,79 €
11	2 130,87 €
10	1 983,87 €
9	1 836,87 €
8	1 689,87 €
7	1 542,87 €
6	1 395,87 €
5	1 248,87 €
4	1 175,37 €
3	1 106,89 €
2	1 033,39 €
1	959,89 €

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 34.

Lisboa, 30 de setembro de 2020.

Pela Transtejo - Transportes Tejo, SA:

*Marina João da Fonseca Lopes Ferreira*, na qualidade de presidente do conselho de administração.

*Lúis Filipe Dias Carvalho Maia*, na qualidade de vogal do conselho de administração.

*José Ricardo Figuerola Henriques da Silva*, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA:

*Rui Manuel Gomes dos Santos Caleiras*, na qualidade de mandatário.

*Fábio Filipe Marques Correia*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 17 de novembro de 2020, a fl. 141 do livro n.º 12, com o n.º 192/2020, nos termos do artigo 494.º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (técnicos superiores) - Alteração salarial e outras**

Novo texto acordado para as cláusulas 2.ª, 8.ª, 25.ª, 26.ª, 27.ª, 28.ª, 36.ª, 41.ª e anexo III; e aditamento da cláusula 9.ª-A ao acordo de empresa celebrado entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (técnicos superiores), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2020.

CAPÍTULO I

**Área, âmbito, vigência e revisão do acordo**

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1- O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*. Com exceção da tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária que têm uma vigência não superior a 12 meses, reportada a 1 de janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor pelo período de 60 meses, com início a partir de 1 de janeiro de 2020.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

Cláusula 8.ª

(Seguros)

1- A empresa disponibilizará a todos os seus trabalhadores, independentemente do seguro de acidentes de trabalho, um seguro de saúde, de acordo com as normas em vigor na empresa.

2- (Eliminado.)

Cláusula 9.ª-A

(Formação contínua)

1- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número

mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano, nos termos da lei.

2- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 25 % do total dos trabalhadores efetivos da empresa.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número 1, se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de 20 dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

4- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

5- O conteúdo da formação referida no número 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

6- Caso a empresa no final do tempo decorrido de três anos, não lhe seja possível ministrar formação contínua, o trabalhador terá direito a uma retribuição financeira, correspondente a até 40 horas (valor hora normal), correspondente a formação não ministrada.

7- O previsto nos números anteriores aplica-se a partir do triénio 2021-2023.

8- No que não estiver estabelecido no presente acordo de empresa, aplica-se o regime da lei geral relativo à formação contínua.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Diuturnidades)

1- Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de quatro anos, a uma diuturnidade, até ao limite de seis diuturnidades, no valor de 19,44 €.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de refeição)

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

8- O subsídio de refeição é de 9,16 €.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de transporte)

1- (...)

2- Sempre que o sistema de transportes públicos, no período compreendido entre as 23h00 e as 7h00, não garanta ao

trabalhador a sua deslocação de ida para o trabalho ou de regresso, devido a inexistência de transporte público, a empresa concederá um subsídio de transporte, único, por jornada de trabalho, no montante de 2,03 €, desde que o trabalhador necessite de transporte e habitualmente recorra ao sistema de transportes públicos nas suas deslocações e a empresa não lhe disponibilize transporte.

3- (...)

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Prémio de assiduidade)

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de 223,99 € por cada mês completo de efetiva prestação de trabalho.

2- Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

a) 1 falta - prémio mensal - 166,56 €;

b) 2 faltas - prémio mensal - 149,32 €;

c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 7,18 € x número de dias de prestação de trabalho.

3- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 10,24 €/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efetivamente prestados.

4- O segundo e terceiro meses consecutivos de efetiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito a atribuição de um montante suplementar de, respetivamente, 3,46 € e 6,90 €/mês que acrescerá ao prémio referido no número 1.

5- Para efeitos do disposto na presente cláusula, considera-se falta toda e qualquer ausência que corresponda ao período de trabalho a que o trabalhador está vinculado, à exceção de:

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...);

f) (...);

g) (...);

h) (...);

i) (...);

j) Dispensa no dia do aniversário natalício.

6- (...)

A partir de 1 de outubro de 2020, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo III do presente acordo de empresa, passando a cláusula 28.<sup>a</sup> a ter a seguinte redação:

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de 167,99 € por cada mês completo de efetiva prestação de trabalho.

2- Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

a) 1 falta - prémio mensal - 124,92 €;

b) 2 faltas - prémio mensal - 111,99 €;

c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 5,39 € x número de dias de prestação de trabalho.

3- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 7,68 €/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efetivamente prestados.

4- O segundo e terceiro meses consecutivos de efetiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respetivamente, 2,60 € e 5,18 €/mês que acrescerá ao prémio referido no número 1.

5- (...)

6- (...)

A partir de 1 de outubro de 2021, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo III do presente acordo de empresa, passando a cláusula 28.<sup>a</sup> a ter a seguinte redação:

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de 111,99 € por cada mês completo de efetiva prestação de trabalho.

2- Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

a) 1 falta - prémio mensal - 83,28 €;

b) 2 faltas - prémio mensal - 74,66 €;

c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 3,59 € x número de dias de prestação de trabalho.

3- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 5,12 €/dia e não conta para o efeito de determinação dos dias de trabalho efetivamente prestados.

4- O segundo e terceiro meses consecutivos de efetiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respetivamente, 1,73 € e 3,45 €/mês que acrescerá ao prémio referido no número 1.

5- (...)

6- (...)

A partir de 1 de outubro de 2022, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo III do presente acordo de empresa, passando a cláusula 28.<sup>a</sup> a ter a seguinte redação:

1- Todos os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, no valor de 56,00 € por cada mês completo de efetiva prestação de trabalho.

2- Este prémio será reduzido em função do número de dias de falta verificados em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho diários, nos termos seguintes:

a) 1 falta - prémio mensal - 41,64 €;

b) 2 faltas - prémio mensal - 37,33 €;

c) 3 ou mais faltas - prémio mensal - 1,80 € x número de dias de prestação de trabalho.

3- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 2,56 €/dia e não conta

para o efeito de determinação dos dias de trabalho efetivamente prestados.

4- O segundo e terceiro meses consecutivos de efetiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respetivamente, 0,87 € e 1,73 €/mês que acrescerá ao prémio referido no número 1.

5- (...)

6- (...)

A partir de 1 de outubro de 2023, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, serão integrados 57,48 € na retribuição base constante do anexo III do presente acordo de empresa, eliminando-se a cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Alteração ou interrupção por doença ou falecimento de familiar)

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- Nos casos em que exista um falecimento de familiar do trabalhador, nos termos do estipulado na cláusula 41.<sup>a</sup>, número 2, alínea b), durante o gozo das suas férias, estas ficam interrompidas, a partir do dia do conhecimento do falecimento, desde que o trabalhador comunique de imediato o facto à empresa.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### (Tipo de faltas)

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- A partir de 1 de janeiro de 2021, os trabalhadores têm direito a ser dispensados do serviço no dia do seu aniversário natalício, sem perda da respetiva retribuição diária.

5- A partir de 1 de agosto de 2020, não serão contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes na contagem das faltas previstas legalmente por motivo de falecimento de familiar.

### ANEXO III

#### Tabela salarial

(Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2020)

Nível salarial	Retribuição base mensal
12	2 192,31 €
11	2 073,39 €
10	1 926,39 €
9	1 779,39 €
8	1 632,39 €
7	1 485,39 €
6	1 338,39 €
5	1 191,39 €

4	1 117,89 €
3	1 049,41 €
2	975,91 €
1	902,41 €

**Tabela salarial**

(Em vigor a partir de 1 de outubro de 2020, na sequência da eliminação progressiva e faseada do prémio de assiduidade por integração na retribuição base, conforme espelhado nas alterações à cláusula 28.ª do presente acordo de empresa)

Nível salarial	Retribuição base mensal
12	2 249,79 €
11	2 130,87 €
10	1 983,87 €
9	1 836,87 €
8	1 689,87 €
7	1 542,87 €
6	1 395,87 €
5	1 248,87 €
4	1 175,37 €
3	1 106,89 €
2	1 033,39 €
1	959,89 €

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 34.

Lisboa, 30 de setembro de 2020.

Pela Transtejo - Transportes Tejo, SA:

*Marina João da Fonseca Lopes Ferreira*, na qualidade de presidente do conselho de administração.

*Luís Filipe Dias Carvalho Maia*, na qualidade de vogal do conselho de administração.

*José Ricardo Figuerola Henriques da Silva*, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

*Jorge Manuel Matos Pestana*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 17 de novembro de 2020, a fl. 140 do livro n.º 12, com o n.º 189/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre a Parques Tejo - Parques de Oeiras, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços do Município de Oeiras e de Entidades Públicas e Sociais da Área Metropolitana de Lisboa - STMO -  
Alteração salarial e outras/texto consolidado**

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2018.

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

Cláusula 1.ª

**Âmbito**

1- O presente acordo de empresa, adiante designado abreviadamente por AE, obriga, por um lado, a Parques Tejo - Parques de Oeiras, EM, SA, adiante designada por Parques Tejo e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços do Município de Oeiras e de Entidades Públicas e Sociais da Área Metropolitana de Lisboa - STMO, adiante designado por STMO ou por sindicato.

2- O âmbito profissional é o constante no anexo I.

3- Para efeitos do número 1 da alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho e nos termos dos artigos 496.º e 497.º do mesmo diploma serão abrangidos pelo presente AE, cerca de 55 (cinquenta e cinco) trabalhadores.

4- O presente AE, incluindo os seus anexos, aplica-se no concelho de Oeiras, constituindo um todo orgânico, vinculando reciprocamente as partes outorgantes ao seu cumprimento integral e solidariamente o município de Oeiras enquanto detentor de influência dominante na empresa nos termos do número 1 do artigo 19.º da Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto.

5- Sempre que, no presente AE, se refira as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», as mesmas devem ter-se por aplicáveis a ambos os sexos.

6- A atividade da Parques Tejo compreende, nomeadamente, a elaboração de estudos e projetos de execução de ordenamento das áreas de estacionamento, a construção, promoção e gestão de infraestruturas de estacionamento público urbano, a promoção de obras de construção de parques de estacionamento e a instalação de equipamentos destinados a disciplinar o estacionamento na via pública, bem como a respetiva exploração, fazer cumprir os regulamentos e pos-

turas municipais, relativas a estacionamento tarifado e demais atividades definidas nos estatutos da empresa e de outras que lhe forem confiadas pelo município de Oeiras e se mostrem compatíveis com o objeto da empresa.

7- Para efeitos do disposto no número 1 da alínea c) do artigo 492.º do Código do Trabalho, o âmbito de atividade da empresa corresponde ao código de atividade económica (CAE, REV. 3) 52213 - Parques de estacionamento para veículos; Exploração de garagens e de parques de estacionamento; Recolha de automóveis em garagem, na área do município de Oeiras.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1- O presente acordo de empresa entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE).

2- O anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária contidas neste acordo de empresa têm uma vigência de doze meses, contados a partir de 1 de janeiro de 2021, podendo ser revistas anualmente por acordo entre as partes.

3- Havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o AE denunciado, mantêm-se em regime de supervigência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 18 meses.

4- A denúncia far-se-á com o envio à outra parte outorgante da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de receção.

5- A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma contraproposta até trinta dias após a receção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresente proposta específica para cada matéria, havendo-se, porém, como contraproposta a vontade expressa de negociar.

6- A parte denunciante dispõe do prazo de quinze dias para examinar a contraproposta, iniciando-se as negociações após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

7- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao ministério responsável pela área laboral.

8- As partes têm o dever de informar os trabalhadores sobre aspetos relevantes deste acordo de empresa e da lei aplicável.

9- Sempre que se verificarem, pelo menos, três revisões que não incidam sobre o anexo II ou as cláusulas de expressão pecuniária, é feita a republicação do novo texto consolidado deste AE no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Preenchimento de vagas

1- Salvo situações em que a função exija um perfil e qualificações que comprovadamente os trabalhadores da Parques Tejo não detenham, o preenchimento de novas vagas para

as categorias identificadas no anexo I deve ser precedido de um processo de recrutamento interno, ao qual se segue, se necessário, um processo de seleção externo.

2- Em caso de igualdade na avaliação das candidaturas, será dada preferência aos candidatos que já sejam trabalhadores da Parques Tejo.

3- Findo o processo de seleção de que resulte a seleção de um trabalhador da Parques Tejo num processo de recrutamento interno, este inicia o período de estágio.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Admissão

1- Só podem ser admitidos ao serviço da empresa, os trabalhadores que satisfaçam os requisitos específicos para as funções a desempenhar, previstos neste AE, estando vedado à empresa estabelecer limites máximos à idade de admissão, salvo os previstos nas respetivas normas legais imperativas.

2- Todo o processo de seleção será desenvolvido nas seguintes fases:

a) Publicitação, fase em que é dado conhecimento da existência da vaga e condições de candidatura;

b) Pré-seleção, fase em que são avaliadas as condições de candidatura e da qual resulta a eliminação dos candidatos que não preenchem as mesmas;

c) Seleção, fase em que, através de várias técnicas e processos, nomeadamente entrevistas, provas, análise curricular e testes, se procura determinar os candidatos que melhor se adequem às condições de candidatura.

3- Nas admissões, o homem e a mulher estarão sempre em igualdade de circunstâncias.

4- A celebração de contratos de prestação de serviços em caso algum poderá ser utilizada para o desempenho de funções de carácter permanente.

5- O disposto no número anterior não impede a celebração de contrato de prestação de serviços para uma determinada área de atividade da empresa ou função específica.

6- No ato de admissão será entregue ao trabalhador um exemplar do AE em vigor.

7- No mesmo ato será assinado um contrato pelas partes, em duplicado, ficando um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual deverá constar:

a) Definição de funções;

b) Categoria profissional;

c) Retribuição;

d) Período normal de trabalho;

e) Local de trabalho.

8- A Parques Tejo pode solicitar aos candidatos elementos suplementares de comprovação dos respetivos requisitos.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- Nos contratos sem termo a admissão presume-se em regime experimental, salvo quando, por escrito, se estipule o contrário.

2- Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato sem necessidade de pré-aviso ou invocação de motivo, não ficando sujeita a qualquer sanção

ou indemnização. Porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período experimental.

3- No caso de contratos de trabalho sem termo aplicam-se as regras constantes nos termos legais, designadamente:

a) 90 dias, para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias, para trabalhadores com cargos de complexidade técnica, nomeadamente, agentes de fiscalização de estacionamento, de elevado grau de responsabilidade ou de funções de confiança;

c) 240 dias, para trabalhadores que exerçam cargos de direção ou quadro superior, nomeadamente que sejam admitidos para a categoria profissional de técnico superior constante do anexo I.

4- Nos restantes regimes contratuais aplicam-se as normas constantes na legislação em vigor.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

1- O trabalhador deve prestar o seu trabalho na área geográfica do concelho de Oeiras.

2- A eventual permanência do trabalhador num determinado local não equivale à renúncia da possibilidade do mesmo ser deslocado, no âmbito da área geográfica que constitui o local de trabalho nos termos do número anterior.

3- Os trabalhadores afetos a áreas em que não seja previsível a alteração do local de trabalho, por inerência do desempenho das suas funções, devem ser informados com 7 dias de antecedência, podendo este tempo ser reduzido com o acordo do trabalhador.

4- Nas situações previstas no número anterior, quando a alteração ocorra no decurso do mês e implique o aumento das despesas com transportes públicos, a Parques Tejo reembolsa a diferença das despesas até ao final desse mês.

5- O trabalhador realiza deslocações no âmbito das suas funções profissionais, ou com vista à participação nas ações de formação profissional que a Parques Tejo entenda necessários.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1- Aos trabalhadores são atribuídas categorias profissionais constantes do anexo I.

2- O trabalhador exerce a atividade correspondente à categoria profissional que lhe está atribuída, bem como as funções afins ou funcionalmente ligadas, para as quais detenha as qualificações profissionais adequadas e não impliquem desvalorização profissional.

3- Da mudança de categoria profissional não pode resultar a diminuição da retribuição que vinha sendo auferida, entendendo-se como retribuição para este efeito a constante do anexo II, com exceção das alterações que impliquem a mudança para categoria inferior, que ocorram nos primeiros 3 anos de antiguidade, por mútuo acordo.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Definição de funções

As funções próprias das categorias profissionais deste AE são as constantes do anexo I.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Tabela salarial

A tabela salarial consta do anexo II.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Acesso a nova categoria profissional

1- O acesso a novas categorias profissionais depende de acordo prévio e expresso do trabalhador e fica dependente de um período de estágio determinado pela Parques Tejo, de duração não superior a um ano.

2- O trabalhador auferirá durante o período de estágio, a remuneração que auferia antes do início do mesmo, sendo-lhe atribuído, a título excecional, um complemento de estágio de valor correspondente à diferença entre a remuneração do trabalhador e a remuneração da categoria a que diz respeito o período de estágio.

3- Findo o período de estágio a Parques Tejo decide e informa o trabalhador sobre a sua integração na categoria a que diz respeito o período de estágio.

4- Caso se concretize a integração na categoria, o período de estágio conta para a antiguidade dessa categoria o trabalhador passa daí em diante a auferir a remuneração respetiva.

5- Caso não se concretize a integração na categoria, o trabalhador mantém todos os direitos da carreira de onde provém, continuando a receber a remuneração que auferia antes do início do período de estágio.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Exercício temporário de outras funções

1- Quando o interesse da empresa o exigir, a Parques Tejo pode encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos na atividade contratada, pelo período máximo de um ano, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da sua posição.

2- Sempre que tal mudança seja superior a 90 dias, a Parques Tejo comunicará à comissão sindical ou, na sua inexistência, aos delegados sindicais, previamente, o início e os fundamentos do exercício temporário de funções não compreendidas na categoria profissional do trabalhador.

3- Findo o período máximo de um ano, a Empresa deve reclassificar o trabalhador não se aplicando o período de estágio previsto na cláusula 10.<sup>a</sup> deste acordo de empresa.

4- Caso não se concretize a integração na categoria, o trabalhador mantém todos os direitos da categoria de onde provém, continuando a receber a remuneração fixa que auferia nas funções anteriores.

### Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### Exercício de cargos de chefia

1- O exercício de cargos de chefia na Parques Tejo é realizado em comissão de serviço, tem natureza temporária e depende dos níveis de confiança, nos termos da lei.

2- São exercidos em regime de comissão de serviços os cargos de direção ou chefia diretamente dependentes da administração, funções de secretariado pessoal dos órgãos sociais, bem como outras funções cuja natureza implique uma relação de confiança.

3- A política de recursos humanos relativa aos cargos de chefia consta de regulamentos internos e é da competência exclusiva da Parques Tejo.

4- Sem prejuízo de outros normativos internos complementares, a avaliação de desempenho e progressão na carreira em vigor na empresa aplicam-se aos trabalhadores que exercem cargos de chefia, tendo estes os mesmos direitos que os demais.

5- Aquando da cessação da comissão, os trabalhadores integram a carreira a que estão adstritos, nos termos da correspondente evolução, quando aplicável, de acordo com regime contratual existente, sem prejuízo do disposto na lei.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, garantias e deveres

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Deveres da Parques Tejo

1- A empresa obriga-se a:

a) Cumprir rigorosamente a lei e este AE, bem como os anexos dele emergentes;

b) Cumprir e fazer cumprir as normas legais e contratuais sobre prevenção, higiene e segurança no trabalho;

c) Não exigir dos trabalhadores a execução de tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional, com exceção dos casos previstos na lei e neste AE;

d) Não exigir dos trabalhadores a execução de atos ilícitos ou contrários a regras deontológicas de profissão ou que violem normas de segurança;

e) Facultar aos trabalhadores o seu processo individual, sempre que aqueles o solicitem;

f) Emitir e entregar ao trabalhador, sempre que este o solicitar, ainda que no momento ou após cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificados ou certidões, onde constem todos os factos por este expressamente solicitados;

g) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho;

h) Prestar aos trabalhadores assistência judicial, quando estes dela careçam por atos ou omissões inerentes à função que desempenhem, desde que não haja infração disciplinar;

i) Prestar formação profissional aos trabalhadores nos termos legais e contratualmente aplicáveis;

j) Fornecer aos trabalhadores, a título gratuito, os instrumentos e equipamentos necessários ao desempenho das res-

petivas funções;

k) Entregar a cada trabalhador um exemplar deste AE.

2- Em todo o omissos nas alíneas anteriores cumprir-se-á o estipulado no artigo 127.º do Código do Trabalho.

### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Deveres do trabalhador

1- Todos os trabalhadores devem:

a) Cumprir rigorosamente o disposto neste AE;

b) Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações da administração e dos seus superiores hierárquicos, salvo se estas forem contrárias à lei, a este AE ou aos seus direitos e garantias;

c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho e em quaisquer instalações da empresa, bem como zelar e pugnar por uma boa imagem desta;

d) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados;

e) Cumprir e fazer cumprir rigorosamente as regras de segurança, higiene e saúde no trabalho;

f) Prestar aos seus colegas de trabalho todos os conselhos e ensinamentos que lhes sejam úteis;

g) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

h) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em qualquer local da empresa ou em concorrência com esta;

i) Apresentar, por escrito, diretamente ou por intermédio dos seus representantes sindicais, os pedidos de esclarecimento e as reclamações que entenderem necessários;

j) Cumprir e fazer cumprir as indicações de ordem técnica e as normas de segurança das instalações;

k) Comunicar à empresa, em tempo útil, todas as alterações que se verifiquem no seu estado civil, agregado familiar, mudança de residência e currículo escolar ou académico;

l) Utilizar os equipamentos que a tal estejam obrigados.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea b) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pelo empregador, como às emanadas de superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

3- Nos casos omissos nos números anteriores cumprir-se-á o disposto no artigo 128.º do Código do Trabalho.

### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à Parques Tejo:

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

b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de violar os direitos individuais ou coletivos consignados neste AE ou na lei;

c) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou neste AE;

d) Despedir sem justa causa o trabalhador;

e) Sem prejuízo das atribuições da hierarquia respetiva, interferir na autonomia técnica ou desrespeitar as regras deontológicas inerentes ao exercício da profissão do trabalhador.

2- O trabalhador pode, excecional e fundamentadamente e para salvaguarda da sua responsabilidade, solicitar que as instruções sejam confirmadas por escrito.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**Processo individual**

1- A cada trabalhador corresponde um só processo individual, donde constam os atos relativos à nomeação, situação, níveis de retribuição e funções desempenhadas, comissões de serviço, remunerações, licenças, repreensões registadas e outras sanções mais graves e tudo o mais que lhe diga respeito como trabalhador, incluindo títulos académicos e profissionais e méritos a ele inerentes.

2- O processo do trabalhador pode ser, a todo o tempo, consultado pelo próprio ou, mediante autorização destes, pelo seu advogado ou pelas estruturas representativas dos trabalhadores, dentro dos limites impostos na lei, nomeadamente no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

3- O direito de consulta previsto no número anterior vigorará mesmo após a cessação do contrato de trabalho, nos termos da lei aplicável.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**Responsabilidade profissional**

1- A Parques Tejo garante a proteção em caso de responsabilidade civil na sequência de danos decorrentes do exercício das funções atribuídas ao trabalhador.

2- O previsto no número anterior não exonera o trabalhador da obrigação de cumprimento rigoroso das suas funções e do conhecimento das leis gerais em vigor, proporcionando a Parques Tejo formação adequada nestas matérias.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**Direitos sindicais**

1- Para o exercício da atividade sindical na Parques Tejo, constituem direitos dos trabalhadores:

a) Desenvolver a atividade sindical na empresa, nomeadamente, através de delegados sindicais e comissões ou secções sindicais, credenciados por comunicação do respetivo sindicato;

b) Dispor, sendo membros dos órgãos de associações sindicais, de 5 dias para exercício das atividades inerentes aos respetivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este acordo, designadamente, da retribuição e do período de férias;

c) Dispor, a título permanente na Empresa, de instalações adequadas ao exercício das funções de delegados sindicais e das comissões, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área da unidade de trabalho;

d) Realizar reuniões fora do horário de trabalho, nas instalações da Parques Tejo desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança;

e) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem per-

da de quaisquer direitos consignados na lei ou neste acordo, sempre que fique assegurado o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos;

f) Afixar no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito, informações do seu interesse;

g) Sendo delegados sindicais, não serem transferidos para fora do seu local de trabalho sem o acordo do respetivo sindicato;

h) Exigir da Parques Tejo o cumprimento deste acordo e das leis sobre matéria de trabalho e segurança, que contemplem situações não previstas neste acordo ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

2- A empresa garante a divulgação do seu organograma.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Quotização sindical**

A Parques Tejo garante, nos termos da lei, os descontos das quotas sindicais na retribuição dos trabalhadores e o envio dos mapas resumos dos respetivos descontos.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Competência da Parques Tejo**

1- Dentro dos limites deste acordo de empresa e da lei, compete à empresa fixar os termos em que o trabalho deve ser prestado.

2- A empresa pode elaborar regulamentos internos, dos quais constam normas de organização e disciplina do trabalho dentro dos limites deste acordo de empresa e da lei.

3- A Parques Tejo dá conhecimento à associação sindical outorgante do conteúdo dos regulamentos internos, sendo estes ouvidos antes da sua publicação.

**CAPÍTULO IV**

**Duração e organização da prestação de trabalho**

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Período normal de trabalho**

1- O período normal de trabalho não poderá exceder as quarenta horas semanais, nem as oito horas diárias.

2- O período de trabalho diário tem início e termo de acordo com o horário de trabalho, podendo ocorrer em dias de calendário consecutivos.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Definições relevantes**

Sem prejuízo do disposto na legislação em vigor, para efeitos do presente acordo de empresa, entende-se por:

a) Regimes de horários de trabalho - os tipos de horários de trabalho previstos na lei, nomeadamente, horários regulares;

b) Modalidades de horário de trabalho - subdivisão dos regimes previstos na alínea anterior, nomeadamente horários regulares nas modalidades rígido e flexível;

c) Escala de horário de trabalho - composição e conjuga-

ção de vários horários dia que determinam um ciclo repetitivo;

d) Horário dia - período normal de trabalho diário, com definição da hora de início e de termo da jornada de trabalho, incluindo intervalos de descanso.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Regimes de horário de trabalho

1- Compete à Parques Tejo definir os regimes de horários de trabalho, ouvindo para o efeito as estruturas representativas dos trabalhadores.

2- A organização e atribuição dos horários de trabalho tem em consideração, sempre que possível, as preferências manifestadas pelos trabalhadores procurando salvaguardar a distribuição equitativa de situações de penosidade acrescida.

3- A modalidade de horário é atribuída por períodos de seis meses, correspondendo a semestres civis, podendo ser reduzido excecionalmente com aviso prévio de 30 dias, ou a qualquer tempo, por acordo.

4- A escala semestral dos regimes de horário de trabalho existentes na empresa renovam-se automaticamente, caso não seja comunicada uma nova escala até o mínimo de 30 dias antes do término da escala semestral em vigor.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Modalidades de horários regulares

1- Na modalidade de horário regular, as horas de início e de termo da jornada de trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal são definidos por referência a uma semana de trabalho, mantendo-se esta constante ao longo do tempo.

2- Os horários regulares implicam a definição da hora de início e de termo da jornada de trabalho no período compreendido entre as 8h00 e as 20h00, salvo pedido do trabalhador.

3- Os horários regulares comportam as modalidades de horário rígido e horário flexível.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Condições do horário regular rígido

1- O horário regular rígido é aquele em que o trabalhador se obriga a cumprir as horas de início e de termo da prestação de trabalho diário previamente definidas.

2- Por acordo com o trabalhador, o intervalo de descanso pode ser observado em período diverso do geralmente previsto no horário, desde que tal não afete o regular e eficaz funcionamento dos serviços, não implique encargos remuneratórios para a empresa e seja respeitado o limite estabelecido na cláusula 32.<sup>a</sup> do acordo de empresa.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Condições do horário regular flexível

1- No horário regular flexível, o trabalhador pode gerir parte ou a totalidade do tempo de trabalho, escolhendo as horas de início e de termo da jornada diária, sem prejuízo da empresa poder estabelecer períodos de presença obrigatória, com a duração máxima de 5 horas por dia.

2- Esta modalidade não dispensa o trabalhador de cumprir, em termos médios, a totalidade do seu período normal de trabalho diário, sendo o respetivo apuramento médio com base no trimestre civil, não podendo ser realizadas mais de 10 horas de trabalho diário.

3- A flexibilidade de horário prevista nesta cláusula não pode afetar o regular funcionamento dos serviços.

4- Se no final do período de referência o trabalhador não tiver cumprido o período normal de trabalho trimestral, a retribuição correspondente ao período em falta é descontada.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Alterações de horários dia

A pedido do trabalhador ou entre trabalhadores são permitidas trocas nos horários dia, bem como dos períodos de descanso, em todos os regimes de horário de trabalho, desde que sejam devidamente autorizadas pela chefia, e que a organização de serviço esteja assegurada, não implicando encargos para a empresa e sem prejuízo do cumprimento do descanso diário obrigatório.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1- O regime de isenção de horário de trabalho pode ser concedido nos termos da legislação em vigor e tem as seguintes modalidades:

a) A - Isenção sem sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, a que corresponde uma retribuição de 25 % do vencimento base;

b) B - Quando o período normal de trabalho é alargado até 1 hora por dia, a que corresponde uma retribuição de 13 % do vencimento base;

c) C - Quando o período normal de trabalho é alargado até ao máximo de 30 minutos por dia, a que corresponde uma retribuição de 5 % do vencimento base.

2- No pagamento subsídio de isenção de horário de trabalho prevista na alínea a), está incluída a remuneração do trabalho noturno e de trabalho suplementar.

3- A prestação de trabalho em regime de isenção de horário não prejudica o direito ao descanso diário, dias de descanso semanal e feriados.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Regime de prevenção

1- O regime de prevenção ocorre quando o trabalhador, em período de descanso, permanece à disposição da Parques Tejo para iniciar a prestação de trabalho relacionada com as suas funções mediante contacto desta, designadamente, para serviços de manutenção, informática ou de apoio à atividade operacional, sem prejuízo de outras situações urgentes ou inadiáveis.

2- O trabalhador que tenha acordado a sua integração no regime de prevenção obriga-se a estar permanentemente contactável durante o período de prevenção para o qual se encontre escalado e em condições de, se necessário, comparecer nas instalações da empresa nos 60 minutos subsequentes.

tes à convocatória, salvo motivos atendíveis.

3- O acordo a que se refere o número anterior consta de documento escrito e pode ser denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de 15 dias, salvo se outro prazo for convencionado nesse acordo.

4- O trabalhador em regime de prevenção tem direito a auferir um subsídio por cada dia de prevenção no valor de 60,00 €.

5- Caso se afigure necessário, a empresa assegura o transporte dos trabalhadores para desempenho das suas funções em caso de necessidade de deslocação ao local de trabalho.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, sem prejuízo da possibilidade de solicitar expressamente a sua dispensa, invocando motivos devidamente justificados.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Trabalho noturno**

Considera-se trabalho noturno, o prestado no período compreendido entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Intervalo de descanso ou para tomada de refeição**

1- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste acordo, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para descanso ou refeição não inferior a 1 hora nem superior a 2 horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de 5 horas seguidas de trabalho, exceto quando se trate de jornada contínua ou regime previsto em norma especial.

2- Com o acordo do trabalhador, o intervalo referido no número anterior pode ser reduzido, quando tal se mostre favorável aos trabalhadores ou necessário para o regular funcionamento da empresa.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Jornada contínua**

1- A modalidade de jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de 30 minutos, obrigatoriamente gozado para que o trabalhador não preste mais de 5 horas consecutivas de trabalho.

2- O regime de jornada contínua pode aplicar-se aos trabalhadores que estejam ou venham a estar afetos às áreas operacionais da empresa e àquelas que lhes prestam apoio direto.

3- O regime de jornada contínua comporta um só período de trabalho, com pausa de trinta minutos, a qual é considerada tempo de trabalho, desde que o trabalhador permaneça no local de trabalho, de forma a poder ser chamado a prestar trabalho em caso de necessidade.

4- A pausa pode não estar previamente fixada devendo, contudo, a mesma iniciar-se na altura menos inconvenien-

te para o regular e eficaz funcionamento da Empresa sem ultrapassar as 5 horas de trabalho consecutivas, conforme previsto na lei.

5- A jornada contínua pode ser atribuída, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;

c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;

d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;

e) Trabalhador estudante.

6- Pode ainda ser requerida pelo trabalhador ou autorizada pela administração, nos seguintes casos:

g) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem, nomeadamente nas situações de necessidade de apoio a ascendentes em 1.º grau da linha reta;

h) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal e complementar**

Os trabalhadores da Parques Tejo têm direito a dois dias de descanso por cada semana de trabalho, sendo o dia de descanso obrigatório gozado ao domingo, e o dia de descanso complementar gozado ao sábado.

## CAPÍTULO V

### **Feriados e férias**

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Feriados**

1- Consideram-se feriados obrigatórios os previstos na lei.

2- Para além dos feriados referidos no número anterior, os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, bem como a Terça-Feira de Carnaval.

3- O prosseguimento das atividades essenciais da empresa deve ser assegurado de forma contínua, mesmo em dias feriados.

4- A empresa pode, mediante decisão expressa da respetiva administração, conceder dispensa do trabalho aos seus trabalhadores em datas específicas.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Duração do período de férias**

1- O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil seguinte, salvo o disposto no número seguinte.

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

3- O período de férias é de 22 dias úteis, sendo irrenunciável o direito ao mesmo e não podendo o seu gozo efetivo ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo da do trabalhador.

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

a) Três dias de férias, até uma falta ou dois meios-dias de falta;

b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios-dias de falta;

c) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios-dias de falta.

5- Para efeitos do número anterior são considerados faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador e são consideradas como período de trabalho efetivo, para este efeito, as faltas classificadas como não afetando a majoração do número de dias de férias.

6- Para efeitos de gozo de férias consideram-se os dias normais de trabalho definidos nas respetivas escalas dos horários de trabalho.

7- O trabalhador tem direito ao acréscimo de 1 dia de férias por cada 10 anos de serviço efetivo.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Férias em caso de situação de suspensão por impedimento prolongado**

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, por ausência com duração superior a 30 dias, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e ao respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, aplica-se o previsto no número 3 do artigo anterior, desde que o trabalhador regresse no primeiro trimestre, caso contrário aplica-se o número 2.

3- O período de férias que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil deve ser preferencialmente gozado no decurso do primeiro semestre do ano imediato.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Marcação de férias**

1- As férias são marcadas por acordo entre o trabalhador e a empresa, devendo cada trabalhador apresentar uma proposta, cumprindo os termos e prazos estipulados na lei.

2- O plano de férias deve conter um período de férias com a duração mínima de 10 dias normais de trabalho consecutivos.

3- Na falta de acordo, a empresa marca o plano de férias e elabora o respetivo mapa, nos termos da lei, no período entre 1 de maio e 31 de outubro.

4- Nos casos de trabalhadores cônjuges ou em união de facto a Parques Tejo procura assegurar a conjugação dos respetivos planos de férias, no que toca ao período mínimo referido no número 2 desta cláusula.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

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

1- A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tendo o trabalhador direito a ser indemnizado pelos prejuízos que comprovadamente haja sofrido.

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

3- Há lugar a alteração do período de férias sempre que a o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à empresa, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.

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

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

6- A pedido do trabalhador e mediante acordo da empresa, os períodos de férias já marcados podem ser alterados.

7- Quando o trabalhador for transferido de serviço ou local de trabalho após acordado o seu período de férias, este só poderá ser alterado com o seu acordo.

## CAPÍTULO VI

### **Faltas**

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Definição de faltas**

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

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Tipos de faltas**

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas, as previstas na lei ou aquelas que expressamente sejam definidas ou autorizadas como tal pela Parques Tejo.

3- São consideradas faltas injustificadas as que não cumpram os critérios definidos no número anterior.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Comunicação e prova de faltas justificadas**

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de 5 dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à empresa nos prazos legais, salvo motivo que aquela considere atendível.

3- O trabalhador deve, em qualquer caso de falta justificada, apresentar à empresa prova dos factos invocados para a justificação, salvo dispensa expressa desta obrigação.

4- O não cumprimento das obrigações impostas nos números anteriores tornam as faltas injustificadas.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Efeitos das faltas**

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto na lei e neste AE.

2- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

3- Tratando-se de faltas injustificadas de 1 ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

4- No caso da apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação de trabalho, respetivamente durante o primeiro período ou todo o período normal de trabalho.

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

6- Nos casos de ausência numa jornada de trabalho diária completa, independentemente da respetiva carga horária diária, o desconto na remuneração é correspondente a um dia completo de trabalho.

7- Nos casos de ausência por suspensão do contrato de trabalho, e sem prejuízo do disposto na lei, no regresso do trabalhador aplica-se o regime estabelecido na cláusula 37.º, número 2.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Dispensas**

1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração.

2- Aos trabalhadores nascidos a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço em dia a acordar com a empresa.

3- Quando ocorra o falecimento de um familiar do traba-

lhador da linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho, sobrinha) o trabalhador tem direito ao dia do funeral, sem perda de retribuição.

4- O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para formação profissional.

**CAPÍTULO VII**

**Retribuição**

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Princípios gerais e definição de retribuição**

1- Considera-se retribuição mensal a remuneração base, que corresponde ao valor relativo ao nível salarial na tabela da respetiva categoria profissional atribuída ao trabalhador, bem como o subsídio de isenção de horário de trabalho consagrado neste acordo de empresa.

2- Nos casos de exercício temporário de funções, nomeadamente comissão de serviço para exercício de cargos de chefia ou substituição temporária, o valor global auferido é igualmente considerado retribuição, apesar do seu carácter temporário.

3- Não se considera retribuição os suplementos remuneratórios existentes, ou que possam vir a ser criados em função da revisão das carreiras e categorias, conforme previsto na cláusula 64.<sup>a</sup>, nomeadamente:

- a) Subsídio de refeição;
- b) Abono para falhas;
- c) Complemento em caso de estágio para nova categoria profissional;
- d) Subsídio por trabalho em local subterrâneo;
- e) Prémios de produtividade ou outros;
- f) Plano de incentivos;
- g) Subsídio de insalubridade, penosidade e risco;
- h) Subsídio de transporte de valores;
- i) Trabalho suplementar;
- j) Subsídio mensal de prevenção;
- k) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos por viagens, transportes, alojamento;
- l) Complemento ou gratificação de Natal.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Cálculo da retribuição horária**

A retribuição horária é calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times m)$$

sendo Rm o valor da retribuição mensal e m a carga horária semanal.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Retribuição de trabalho noturno**

O trabalho noturno é pago com o acréscimo previsto na lei.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Retribuição em dia feriado**

O trabalho normal prestado em dia feriado é pago com o acréscimo de 100 % do valor dia.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Retribuição de trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar é pago com os seguintes acréscimos:

a) Prolongamento ou antecipação do horário até 1 hora - 50 % de acréscimo;

b) Prolongamento ou antecipação do horário a partir da primeira hora - 75 % de acréscimo;

c) Trabalho em dia de descanso ou em feriado - 100 % de acréscimo.

2- O pagamento previsto no número anterior só ocorre desde que o trabalho suplementar seja solicitado e autorizado pela empresa.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Retribuição e subsídio de férias**

1- A retribuição do período de férias e do subsídio de férias corresponde à retribuição mensal consagrada neste acordo de empresa.

2- O respetivo pagamento é feito, de uma só vez, em junho ou antes do início do gozo do período de férias de 10 dias.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

1- O subsídio de Natal corresponde à retribuição mensal consagrada neste AE.

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, tendo em conta as situações relativas ao ano de admissão, ao ano de cessação do contrato de trabalho e ainda a suspensão do contrato de trabalho.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Subsídio de refeição**

1- Aos trabalhadores é atribuído, por dia completo de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de refeição de 6,41 €.

2- Os trabalhadores podem receber o subsídio de refeição em vales ou cartão refeição no montante diário de 7,63 €, desde que o requeiram por escrito à empresa.

3- Quando o trabalhador for reembolsado de despesas que incluam refeições, não recebe o subsídio previsto no número anterior.

4- Os trabalhadores em regime parcial, que prestem no mínimo 4 horas de trabalho, têm direito ao subsídio de refeição previsto no número 1 desta cláusula.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Subsídio de insalubridade, penosidade e risco**

Os trabalhadores incluídos nas categorias profissionais de agente de fiscalização, agente de fiscalização de estacio-

namento, operador de reboque, operador de coleta, operador de parque e assistente operacional, têm direito a um subsídio mensal de 60,00 €, desde que tenham prestado serviço no mês correspondente.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Subsídio de transporte de valores**

1- Os trabalhadores afetos à coleta e transporte de valores têm direito a um subsídio mensal no valor de 30,00 €.

2- O subsídio previsto no número anterior não se aplica aos trabalhadores só com funções de apoio.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Despesas em deslocações de serviço**

1- Os trabalhadores que tenham que se deslocar em serviço para fora da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho, têm direito a serem reembolsados das inerentes despesas, mediante autorização prévia da empresa, salvo casos urgentes e inadiáveis devidamente justificados.

2- A Parques Tejo deve assegurar o custo do transporte para os trabalhadores, cuja função implique a deslocação diária dentro da localidade onde está afeto o local de trabalho.

3- A pedido do trabalhador podem ser adiantadas as importâncias relativas às despesas referidas nos números anteriores.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Abono para falhas**

O abono para falhas tem o valor mensal de 35,00 €.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Complemento ou gratificação de Natal**

Aos trabalhadores, em função dos resultados da empresa, pode ser atribuído um complemento ou gratificação de Natal, em numerário ou em espécie, a título de gratificação de Natal, em montante ou valor variável a decidir anualmente pela administração da Parques Tejo, o qual, sendo decidida a sua atribuição, será pago ou entregue no período que antecede o Natal.

CAPÍTULO VIII

**Segurança, higiene e saúde no trabalho**

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**Segurança, higiene e saúde**

1- A Parques Tejo assegura condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, de acordo com os princípios gerais de prevenção, nomeadamente em aspetos relacionados com o planeamento e prevenção, num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes ao trabalho.

2- A empresa considera a prevenção da higiene e segurança uma responsabilidade necessária e imperativa, pelo que

devem ser aplicadas medidas que visam:

- a) Assegurar as condições de trabalho, salvaguardando a segurança e a saúde física e mental dos trabalhadores;
- b) Desenvolver as condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção que possibilitem o exercício da atividade profissional em condições de segurança e de saúde para o trabalhador, tendo em conta os princípios de prevenção de riscos profissionais;
- c) Informar e formar os trabalhadores no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- d) Informar e consultar os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho ou os próprios trabalhadores.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Política de prevenção e sensibilização de saúde

Considerando que a defesa e vigilância da saúde dos trabalhadores da empresa constitui um objetivo prioritário do presente AE, as partes acordam:

- a) Na aplicação rigorosa das obrigações legais relacionadas com a medicina do trabalho dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- b) Na promoção de rastreios de saúde relacionados com os principais riscos, tendo em consideração a atividade da empresa;
- c) Na definição de uma política de prevenção e sensibilização para o combate ao uso e abuso de droga e álcool;
- d) Na implementação de um programa de testes de despistagem de situações que coloquem em causa a saúde dos trabalhadores, por entidades habilitadas para o efeito, em regulamento a estabelecer;
- e) No apoio para participação em programas de desintoxicação e desabilitação por parte dos trabalhadores.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Fardamento

Os trabalhadores devem, no desempenho das suas funções, zelar pela conservação do vestuário e equipamentos relacionados com a sua atividade, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos inerentes, devendo a empresa fornecer os uniformes e o equipamento adequados e necessário para o exercício das suas funções garantindo a sua substituição, a título gratuito, em função do desgaste natural a que estão sujeitos.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Trabalhador-estudante

- 1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional.
- 2- Considerando que valorização profissional dos trabalhadores contribui para o desenvolvimento da empresa podem ser desenvolvidos programas específicos de apoio à formação académica complementar.

3- O exercício dos direitos consagrados ao trabalhador-estudante carece de comprovativos de inscrição, frequência e aproveitamento.

4- Ao trabalhador-estudante aplica-se a legislação em vigor, obrigando-se a Parques Tejo à divulgação permanente dos direitos e deveres destas e destes trabalhadores através da intranet.

## CAPÍTULO IX

### Comissão paritária

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Constituição e funcionamento da comissão paritária

1- É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste AE, a qual terá a seguinte constituição:

- a) Três representantes de cada uma das partes, que podem ser assessorados;
- b) Os assessores, todavia, não têm direito a voto;
- c) Por cada representante efetivo será designado uma ou um substituto para desempenho de funções, no caso de ausência do efetivo;
- d) Cada uma das partes indica por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes respetivos dos representantes efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar, logo que indicados os nomes dos seus membros;
- e) A comissão paritária funciona enquanto estiver em vigor o presente AE, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou, em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte.

2- Normas de funcionamento:

- a) A comissão paritária funciona em local da empresa, a determinar pelas partes;
- b) Comissão paritária funciona a pedido de qualquer das partes mediante convocatória com a antecedência mínima de 15 dias, com a proposta da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião;
- c) Cabe à empresa assegurar as funções de apoio à reunião, devendo elaborar as atas das reuniões, bem como remeter aos organismos outorgantes cópias das deliberações tomadas.

3- A comissão paritária terá por atribuição a interpretação de cláusulas e integração de lacunas do presente AE.

4- As deliberações da comissão paritária só podem ser tomadas por unanimidade, desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes, cabendo a cada membro um voto.

5- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como integrando o presente AE, devendo a nova redação ser depositada e publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## CAPÍTULO X

### Formação profissional

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- A Parques Tejo considera a formação profissional como uma área estratégica para a concretização do seu plano de negócio e, consequentemente, para o desenvolvimento pessoal e profissional dos seus trabalhadores.

2- A empresa considera fundamental a sistematização, formalização e avaliação da formação ministrada aos trabalhadores, promovendo processos de monitorização.

3- A Parques Tejo organiza, preferencialmente, as ações de formação dentro do horário normal de trabalho.

4- Os trabalhadores com elevada competência e domínio das respetivas áreas de especialização devem apostar na sua formação como formadores e desenvolver estas funções internamente.

5- A empresa garante a necessária formação quando se verifique a necessidade de reconversão profissional, por motivos de saúde ou outros.

## CAPÍTULO XI

### Benefícios sociais

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Assistência médica

Em complemento ao Serviço Nacional de Saúde (SNS), os trabalhadores beneficiam de um seguro de saúde.

## CAPÍTULO XII

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Matérias em negociação

São objeto de negociação até ao final do terceiro trimestre do ano em curso, para entrarem em vigor no ano seguinte, matérias relacionadas com a progressão na carreira, avaliação do desempenho, prémios de desempenho e tabela salarial dentro dos limites estabelecidos pela Lei do Orçamento do Estado (LOE) e de outras restrições legais em vigor.

Mantém-se em vigor até lá, as categorias profissionais, carreiras e conteúdos funcionais e tabela salarial existentes à data, conforme anexo I e anexo II.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Efeitos do acordo de empresa

1- O acordo de empresa entra em vigor na data prevista na cláusula 2.<sup>a</sup>, com exceção do disposto nos números seguintes.

2- No que respeita a subsídios variáveis o seu pagamento de acordo com o presente AE inicia-se no mês seguinte

ao que dizem respeito, tendo em conta o modelo de processamento de remunerações em vigor na empresa (subsídio de refeição, retribuição por trabalho suplementar, subsídio noturno ou em dia feriado, subsídio por trabalho em local subterrâneo, abono para falhas, subsídio de transporte de valores).

3- Quanto à organização do tempo de trabalho, todas as escalas e matérias de organização do tempo de trabalho dos trabalhadores abrangidos por este acordo de empresa devem estar de acordo com as regras nele previstas, no menor tempo possível, não podendo o período de transição ultrapassar os três meses.

4- As adesões voluntárias previstas na cláusula seguinte, após o período de adesão inicial, também se devem refletir na organização do tempo de trabalho no menor tempo possível, sem que tal ultrapasse os dois meses.

5- Para aplicação da cláusula 36.<sup>a</sup> do presente AE considera-se o ano de 2020, após o início de vigência deste instrumento, refletindo-se no apuramento de férias a 1 de janeiro de 2021.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores não filiados no sindicato outorgante

1- Os trabalhadores que não se encontrarem filiados no sindicato outorgante ou que a Parques Tejo desconheça a sua filiação e que pretendam aderir a este acordo de empresa devem preencher o documento de adesão.

2- A adesão voluntária produz os seguintes efeitos:

a) Adesões até ao último dia do mês anterior à produção de efeitos deste acordo de empresa, nos termos da cláusula anterior, produzem efeitos no dia de entrada em vigor do acordo de empresa;

b) Adesões após a entrada em vigor do acordo de empresa, e até ao dia 14, inclusive, de cada mês, produzem efeitos no dia 1 do mês seguinte;

c) Adesões após a entrada em vigor do acordo de empresa, a partir do dia 15, inclusive, de cada mês, produzem efeitos no dia 1 do segundo mês seguinte à sua adesão;

d) Sem prejuízo do disposto no documento de adesão, considera-se data de adesão a data de receção do referido documento no serviço de recursos humanos.

## CAPÍTULO XIII

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Casos omissos

Os casos omissos serão resolvidos nos termos da lei aplicável.

Algés, 15 de outubro de 2020.

Pela Parques Tejo - Parqueamentos de Oeiras, EM, SA :

*Luiz Manuel Bastos dos Reis de Melo*, na qualidade de presidente do conselho de administração.

*Zalinda Maria Campilho Coelho*, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços do Município de Oeiras e de Entidades Públicas e Sociais da Área Metropolitana de Lisboa - STMO:

*Teresa Maria dos Santos Tomás Rosa Marques*, na qualidade de vice-presidente da direção.

*Ana Filipa Prudêncio de Carvalho Vilar*, na qualidade de tesoureira.

*Mónica Isabel Pinto Ribeiro*, na qualidade de vogal da direção.

## ANEXO I

### Transcrição das categorias profissionais e conteúdo funcional em vigor na Parques Tejo

	Categorias profissionais	Conteúdo funcional
1	Técnico superior	Estudar e elaborar projetos ou documentos, elaborar pareceres inerentes à sua especialidade técnico-funcional, tendo em consideração as normas e os requisitos técnicos e legais específicos, no sentido de produzir informação necessária aos processos de decisão, operando com os meios e equipamentos de registo, processamento e transmissão de informação próprios para o efeito, bem como, atender e prestar informações a terceiros na sua área de competência. Assegurar a supervisão das atividades desenvolvidas em projetos ou áreas funcionais que lhe estejam atribuídas.
2	Técnico	Realizar ou colaborar, no âmbito das suas qualificações, na elaboração de estudos, projetos e documentação inerente à sua especialidade técnico-funcional, respeitando as normas e os requisitos técnicos e legais específicos, no sentido de produzir elementos necessários aos processos de gestão ou desenvolvimento das atividades da empresa, operando com os meios e equipamentos de registo, processamento e transmissão de informação próprios para o efeito, bem como, atender e prestar informações a terceiros na sua área de competência.
3	Secretariado de administração	Assegurar o apoio administrativo à administração, nomeadamente, gestão diária de agendas, atendimento telefónico, gestão documental e gestão de arquivo, assessoria aos elementos da administração na preparação de documentação formal, garantir a preparação logística das reuniões, organização e marcação de viagens.
4	Agente de fiscalização de estacionamento	Fiscalizar as áreas de estacionamento taxado, verificando o cumprimento dos regulamentos e legislação aplicável aos veículos estacionados e assegurando a autuação dos transgressores.
5	Operador de reboque	Condução de veículo de reboque e transporte de viaturas bloqueadas nas áreas de estacionamento taxado, verificando o cumprimento dos regulamentos e legislação aplicável aos veículos estacionados; realizar as operações de carga, reboque e descarga de viaturas rebocadas nos locais determinados para o efeito. Quando necessário e se devidamente habilitado, pode assegurar funções de operador de parques ou de agente de fiscalização de estacionamento.

	Categorias profissionais	Conteúdo funcional
6	Técnico superior	Estudar e elaborar projetos ou documentos, elaborar pareceres inerentes à sua especialidade técnico-funcional, tendo em consideração as normas e os requisitos técnicos e legais específicos, no sentido de produzir informação necessária aos processos de decisão, operando com os meios e equipamentos de registo, processamento e transmissão de informação próprios para o efeito, bem como, atender e prestar informações a terceiros na sua área de competência. Assegurar a supervisão das atividades desenvolvidas em projetos ou áreas funcionais que lhe estejam atribuídas.
7	Técnico	Realizar ou colaborar, no âmbito das suas qualificações, na elaboração de estudos, projetos e documentação inerente à sua especialidade técnico-funcional, respeitando as normas e os requisitos técnicos e legais específicos, no sentido de produzir elementos necessários aos processos de gestão ou desenvolvimento das atividades da empresa, operando com os meios e equipamentos de registo, processamento e transmissão de informação próprios para o efeito, bem como, atender e prestar informações a terceiros na sua área de competência.
8	Secretariado de administração	Assegurar o apoio administrativo à administração, nomeadamente, gestão diária de agendas, atendimento telefónico, gestão documental e gestão de arquivo, assessoria aos elementos da administração na preparação de documentação formal, garantir a preparação logística das reuniões, organização e marcação de viagens.
9	Agente de fiscalização de estacionamento	Fiscalizar as áreas de estacionamento taxado, verificando o cumprimento dos regulamentos e legislação aplicável aos veículos estacionados e assegurando a autuação dos transgressores.
10	Operador de reboque	Condução de veículo de reboque e transporte de viaturas bloqueadas nas áreas de estacionamento taxado, verificando o cumprimento dos regulamentos e legislação aplicável aos veículos estacionados; realizar as operações de carga, reboque e descarga de viaturas rebocadas nos locais determinados para o efeito. Quando necessário e se devidamente habilitado, pode assegurar funções de operador de parques ou de agente de fiscalização de estacionamento.



DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

#### **Sindicato dos Médicos Dentistas Portugêses - SMDP - Constituição**

Estatutos aprovados em 5 de novembro de 2020.

##### Artigo 1.º

###### **Natureza, âmbito e sede**

1- O Sindicato dos Médicos Dentistas Portugêses é a organização sindical representativa dos profissionais que exerçam a atividade de medicina dentária e detenham o título de médico dentista que nela se filiem voluntariamente como sócios, defendendo os seus interesses e direitos nos aspetos moral, deontológico, económico e profissional.

Os serviços administrativos poderem funcionar em Lisboa e Coimbra.

3- Sempre que necessário para a prossecução dos seus fins e por decisão da direção poderão ser criadas delegações regionais e secções locais onde as condições de meio o aconselhem.

##### Artigo 2.º

###### **Sigla**

O Sindicato dos Médicos Dentistas Portugêses adota a sigla SMDP.

##### Artigo 3.º

###### **Bandeira**

A bandeira do sindicato é formada por um retângulo branco, tendo, como símbolo, a sigla SMDP e uma forma de um dente na cor cinza claro, a letra S na cor cinza, as letras M e D em amarelo claro e a letra P na cor amarelo torrado. Serão envolvidos por circunferência de cor amarelo claro e amarelo torrado alternado.

#### **Dos princípios fundamentais e fins**

##### Artigo 4.º

###### **Autonomia**

O Sindicato dos Médicos Dentistas Portugêses - SMDP é uma organização autónoma, independente do Estado, das

confissões religiosas, dos partidos políticos, das associações de natureza política e de quaisquer outros agrupamentos.

##### Artigo 5.º

###### **Sindicalismo democrático**

O Sindicato dos Médicos Dentistas Portugêses - SMDP rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático, baseados na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos estatutários.

##### Artigo 6.º

###### **Adesão a organizações sindicais**

O Sindicato dos Médicos Dentistas Portugêses - SMDP poderá aderir a outras organizações sindicais democráticas por decisão do órgão sindical competente.

##### Artigo 7.º

###### **Solidariedade sindical**

O Sindicato dos Médicos Dentistas Portugêses - SMDP poderá colaborar com outras organizações, sindicais ou não, nacionais ou estrangeiras, desde que o órgão sindical competente assim o decida.

##### Artigo 8.º

###### **Objetivos**

O sindicato tem por fim atingir os seguintes objetivos:

a) Promover e defender os interesses e os direitos dos médicos dentistas;

b) Apoiar e intervir na defesa dos direitos dos seus associados em quaisquer processos de natureza disciplinar ou judicial nomeadamente na prestação de apoio jurídico e de mediação;

c) Apoiar e enquadrar pela forma considerada mais adequada e correta as reivindicações dos médicos dentistas e definir as formas de luta aconselhadas para cada caso incentivando ações conducentes à sua satisfação;

d) Organizar os meios técnicos e humanos para assistir aos seus associados, nomeadamente instituindo um fundo de solidariedade;

e) Defender as condições de vida dos médicos dentistas, visando a melhoria da qualidade de vida e o pleno emprego;

- f) Defender e promover a formação profissional dos médicos dentistas, bem como a sua formação permanente;
- g) Promover a formação sindical dos seus associados;
- h) Participar na elaboração das leis do trabalho, nos termos estabelecidos por lei, e exigir dos poderes públicos o cumprimento de todas as normas ou a adoção de todas as medidas que lhes digam respeito;
- i) Participar no controlo de execução dos planos económico-sociais, especialmente os planos de saúde, seguros de saúde e cheque-dentista ou outros;
- j) Defender e promover reuniões, debates, ações de sensibilização, conducentes à definição de posições e linhas de conduta próprias dos médicos dentistas sobre opções e problemas de fundo da classe;
- k) Envidar todos os esforços na criação de uma caixa de previdência;
- l) Trabalhar no sentido de estabelecer protocolos com entidades inerentes à profissão e externas;
- m) Elevar a união e o prestígio como classe para o público e colegas de outros países, respeitando os valores e princípios éticos;
- n) Apoiar e enquadrar pela forma considerada mais adequada e correta as reivindicações dos médicos dentistas;
- o) Defender a contratação laboral segundo os princípios da boa-fé e do respeito mútuo, evitando situações de precaridade e exploração;
- p) Defender as condições de vida dos médicos dentistas, visando a melhoria da qualidade de vida e o pleno emprego;
- q) Assegurar os direitos dos sócios aposentados, com doenças profissionais e dos médicos dentistas enquanto mães e pais;
- r) Defender e participar na segurança e higiene nos locais de trabalho e lutar por apoios nesse sentido;
- s) Promover, organizar e incentivar ações conducentes à satisfação das reivindicações dos médicos dentistas;
- t) Lutar para que a profissão de médico dentista seja reconhecida como uma profissão de alto risco e desgaste rápido;
- u) Defender o alargamento e desenvolvimento dos direitos do povo português à medicina dentária como um dos pilares essenciais para o bem estar físico, psíquico e social;
- v) Manter com a Ordem dos Médicos Dentistas e outras associações de médicos dentistas, relações de cordialidade e cooperação, sob os princípios da não ingerência, do respeito mútuo, tendo sempre em atenção as diferentes naturezas e a diversidade de funções e representatividade.

### **Dos associados**

#### **Artigo 9.º**

##### **Qualidade de sócio**

Podem inscrever-se como sócios do sindicato todos os indivíduos que exerçam a atividade de medicina dentária, bem como todos os médicos dentistas detentores do título estejam ou não a exercer a sua atividade profissional.

#### **Artigo 10.º**

##### **Pedido de inscrição**

1- O pedido de inscrição é dirigido à direção do sindicato, em modelo próprio fornecido para o efeito, e será acompanhado dos documentos comprovativos julgados necessários.

2- O impresso de inscrição deverá constituir um questionário que permita a identificação completa do médico dentista, bem como a idade, residência, local de trabalho e número da cédula profissional.

#### **Artigo 11.º**

##### **Consequências da inscrição**

1- O pedido de inscrição implica para o médico dentista a aceitação expressa dos princípios do sindicalismo democrático e da declaração de princípios e estatutos do sindicato.

2- Aceite a inscrição, o médico dentista inscrito assume de pleno a qualidade de associado com todos os direitos e deveres.

#### **Artigo 12.º**

##### **Recusa de inscrição**

1- A direção poderá recusar o pedido de inscrição ou determinar o cancelamento de outra já efetuada se não for acompanhado da documentação exigida e tiver fundadas razões sobre a falsidade dos elementos prestados ou sobre a não conformidade do médico dentista aos princípios democráticos do sindicato.

2- Em caso de recusa ou cancelamento da inscrição, a direção informará o médico dentista de quais os motivos, podendo este recorrer de tal decisão para a assembleia geral, que decidirá em última instância.

#### **Artigo 13.º**

##### **Direitos dos associados**

São direitos dos associados:

- 1- Apoio jurídico.
- 2- Apoio na participação dos médicos dentistas nos congressos, cursos e workshops.
- 3- Participar na eleição dos órgãos do sindicato, nos termos definidos nos presentes estatutos.
- 4- Participar ativamente nas atividades do sindicato, na dinamização do debate e na aplicação das deliberações tomadas nos órgãos competentes, respeitando os princípios e normas destes estatutos.
- 5- Beneficiar de todos os serviços organizados pelo sindicato na defesa dos seus interesses profissionais, económicos, sociais e culturais.
- 6- Participar na intervenção sindical na defesa dos interesses e direitos dos médicos dentistas.
- 7- Ser informado regularmente de toda a atividade do sindicato.
- 8- Receber, a seu pedido, o apoio possível do sindicato aos seus objetivos de ação e organização.

9- Recorrer para o conselho nacional das decisões dos órgãos diretivos que contrariem os presentes estatutos ou lesem algum dos seus direitos.

10- Requerer a convocação extraordinária de assembleia geral, nos termos destes estatutos.

11- Exercer o direito de tendência de acordo com o disposto no artigo seguinte.

#### Artigo 14.º

##### Direito de tendência

1- O sindicato, pela sua própria natureza unitária, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2- As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

3- As correntes de opinião podem exercer a sua influência e participação sem que esse direito em circunstância alguma possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

4- Quando a tendência que reflita uma corrente de opinião política-ideológica, pretenda intervir, coletivamente, nessa qualidade, comunica ao presidente do órgão, em que se constitua, o qual providenciará as medidas ao seu exercício.

5- O exercício do direito de tendência não prevalece sobre as deliberações legítimas tomadas pelos órgãos.

##### Deveres dos associados

#### Artigo 15.º

São deveres dos associados:

1- Cumprir os estatutos e os regulamentos do sindicato;

2- Prestar todas as informações que lhes sejam solicitadas pelos órgãos do sindicato;

3- Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos demais órgãos do sindicato quando tomadas nos termos destes estatutos;

4- Participar nas atividades sindicais e desempenhar com zelo os cargos para que seja eleito;

5- Concorrer quanto possível para o engrandecimento do sindicato;

6- Manter-se informado das atividades do sindicato;

7- Divulgar e fortalecer, pela sua ação junto dos demais médicos dentistas, os princípios do sindicalismo democrático;

8- Satisfazer com pontualidade a quota do sindicato;

9- Comunicar pontualmente ao sindicato todas as alterações ocorridas na sua situação pessoal ou socioprofissional;

10- Acatar as penalidades que, de harmonia com estes estatutos, porventura lhes sejam impostos.

#### Artigo 16.º

##### Perda da qualidade de associado

Perdem a qualidade de associados os médicos dentistas que:

1- Requeiram voluntariamente a vontade de se desvincular do sindicato através de carta registada dirigida à direção.

2- Deixem de pagar a quota por período superior a seis meses, exceto nos casos devidamente justificado e aceite pelo secretariado.

3- Haja sido punido com a pena de expulsão.

#### Da organização sindical

#### Artigo 17.º

##### Enumeração dos órgãos

São órgãos do sindicato:

a) A assembleia geral;

b) A mesa da assembleia geral;

c) A direção;

d) O conselho fiscal.

#### Da assembleia geral

#### Artigo 18.º

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do sindicato e é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 19.º

Compete em especial à assembleia geral:

a) Eleger os membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal;

b) Deliberar sobre a destituição dos membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal;

c) Autorizar a direção a adquirir, alienar ou onerar bens 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 consistentemente;

e) Apreçar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direção;

f) Deliberar sobre a alteração aos estatutos;

g) Aprovar até 31 de março de cada ano o relatório e contas e até 31 de dezembro de cada ano aprovar o plano de atividades e orçamento do ano seguinte apresentados pela direção;

h) Deliberar sobre a integração, fusão ou dissolução do sindicato e consequente liquidação do seu património;

i) Aprovar os regulamentos previstos nos presentes estatutos;

j) Definir as formas de exercício do direito de tendência.

#### Artigo 20.º

1- A assembleia geral reunirá, obrigatoriamente, em sessão ordinária, de três em três anos, para exercer as atribuições previstas na alínea a) do artigo 19.º

2- A assembleia geral reunirá, em sessão extraordinária:

a) Sempre que a mesa da assembleia geral o entender necessário;

b) A solicitação da direção;

c) A requerimento de pelo menos 1/10 dos associados, no gozo dos seus direitos sindicais.

3- Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

4- Nos casos previstos nas alíneas b), c) do número 2 deste artigo, 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 justificativo em que o prazo máximo é de 60 dias.

#### Artigo 21.º

1- A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa da assembleia geral, ou, em caso de impedimento, por um dos secretários através de anúncios, convocatórios publicados em pelo menos um dos jornais mais lidos da área em que o sindicato exerce a sua atividade, com antecedência de 15 dias.

2- Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes das alíneas b), c), f) e g) do artigo 19.º, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios é de 30 dias e, se se tratar de assembleia geral eleitoral, o prazo é de 60 dias.

#### Artigo 22.º

1- As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada, desde que esteja presente a maioria dos sócios, ou trinta minutos mais tarde, com a presença de qualquer número de sócios, salvo disposição em contrário.

2- As reuniões extraordinárias requeridas pelos associados, ao abrigo do disposto ao artigo 20.º, não se realizarão sem a presença de pelo menos 2/3 do número de requerentes.

#### Artigo 23.º

1- As reuniões da assembleia geral poderão realizar-se num local ou em diversos locais, dentro da área de atividade do sindicato, no mesmo dia ou em dias diferentes.

2- Compete à mesa da assembleia geral deliberar sobre a forma de realização da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar a mais ampla participação dos associados.

### Da mesa da assembleia geral

#### Artigo 24.º

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e dois secretários.

2- Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído por um dos secretários a designar entre si.

#### Artigo 25.º

Compete à mesa da assembleia geral:

a) Convocar e presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;

b) Dar conhecimento à assembleia geral das propostas, dos

projetos de deliberação e requerimento, depois de verificar a sua regularidade, e pô-lo à discussão;

c) Elaborar as atas das reuniões da assembleia geral;

d) Dar posse aos novos membros eleitos para os corpos gerentes.

### Da direção

#### Artigo 26.º

##### Composição da direção

1- A direção é o órgão executivo do sindicato, composto por um mínimo de 6 e um máximo de 10 elementos.

2- A direção é constituída, no mínimo, por um presidente, por dois vice-presidentes e por 3 (três) vogais.

3- Compete ao presidente da direção coordenar toda a atividade da direção.

#### Artigo 27.º

1- A direção na sua primeira reunião, deverá:

a) Eleger de entre os seus membros, o presidente, os dois vice-presidentes e os vogais;

b) Definir as funções de cada um dos restantes membros;

c) Aprovar o seu regulamento de funcionamento;

2- O mandato dos membros da direção é em regra de três anos.

#### Artigo 28.º

##### Competência da direção

Compete à direção:

a) Dirigir e coordenar toda a atividade sindical de acordo com os estatutos e as deliberações definidas pela direção;

b) Executar as deliberações da direção;

c) Representar o sindicato em juízo ou fora dele;

d) Administrar os bens e serviços e gerir os fundos do sindicato, elaborar e manter atualizado um inventário dos haveres do sindicato;

e) Realizar e fazer cumprir os princípios fundamentais e os fins sociais contidos nos estatutos;

f) Elaborar e apresentar anualmente, até 31 de março, o relatório e contas do exercício anterior e, até 31 de dezembro, o plano e o orçamento para o ano seguinte;

g) Desenvolver e concretizar a negociação das convenções e outros contratos de trabalho, ouvidas as comissões profissionais especializadas;

h) Definir em cada local de trabalho a eleição dos delegados sindicais, quando necessário, nos termos da lei;

i) Regulamentar e propor à aprovação da direção o estatuto de delegado sindical;

j) Participar nas reuniões da assembleia geral;

k) Admitir, recusar ou cancelar as inscrições dos associados, nos termos dos estatutos;

l) Instituir os regulamentos internos indispensáveis à boa organização e funcionamento dos serviços;

m) Propor a instauração dos procedimentos disciplinares;

n) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do sindicato;

o) Nos termos do regulamento eleitoral, solicitar a convocação extraordinária da assembleia geral;

p) Solicitar a criação de organizações, instituições ou publicações de carácter social, cultural ou cooperativo ou quaisquer outras de interesse para os médicos dentistas;

q) Decidir sobre o recurso à greve ou outras formas de ação no plano nacional;

r) Expor aos associados a regulamentação das respetivas condições de utilização do fundo de solidariedade que venham a ser criados;

s) Promover a constituição de grupos de trabalho, coordenando a sua atividade, bem como a realização de conferências e seminários benéficas para o desenvolvimento do movimento sindical. Deliberar, em geral, sobre todos os aspetos da atividade sindical que, visem garantir os direitos dos médicos dentistas;

t) Propor o quantitativo das quotizações.

#### Artigo 29.º

##### Reunião da direção

1- A direção reunirá sempre que necessário e obrigatoriamente uma vez por mês.

2- As deliberações da direção são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

3- A direção possuirá um livro de atas, devendo lavrar-se a ata de cada reunião efetuada.

#### Artigo 30.º

1- Os membros da direção respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido, salvo os que expressa e oportunamente se manifestarem em oposição.

2- A assinatura de dois membros da direção é suficiente para obrigar o sindicato.

#### Artigo 31.º

##### Constituição de mandatários

1- A direção poderá constituir mandatários para a prática de determinados atos devendo, neste caso, fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

2- Não carece de audição da assembleia geral a constituição de mandatários para procurar em juízo em representação dos direitos individuais ou coletivos dos associados.

#### Do conselho fiscal

#### Artigo 32.º

##### Composição do conselho fiscal

1- O conselho fiscal é o órgão de fiscalização, de controlo e de resolução de conflitos do sindicato.

2- Fiscaliza as contas do sindicato.

3- É composta por 3 (três) membros: 1 presidente, 1 vice-presidente e 1 vogal.

4- Os membros do conselho fiscalizador são eleitos, pelo período de três anos, pela assembleia geral.

#### Artigo 33.º

##### Competência do conselho fiscal

Compete ao conselho fiscal:

a) Fiscalizar o cumprimento dos estatutos e regulamentos;

b) Solicitar para a sua análise, sempre que o entender necessário, toda a documentação da tesouraria;

c) Submeter à deliberação da direção, semestralmente, um documento de análise sobre a contabilidade do sindicato;

d) Regular e orientar a contabilidade do sindicato;

e) Solicitar e analisar as contas relativas à campanha eleitoral, submetendo o respetivo documento à deliberação da assembleia geral;

f) Analisar o relatório e contas anual apresentado pela direção;

h) Apresentar propostas de relevante interesse para o sindicato, à direção.

#### Artigo 34.º

##### Modo de eleição do conselho fiscal

1- As listas candidatas deverão indicar em primeiro lugar o respetivo presidente.

2- O conselho fiscal é eleito, de entre listas nominativas concorrentes, por voto secreto, por maioria simples.

#### Artigo 35.º

##### Reunião do conselho fiscal

1- O conselho fiscal reúne ordinariamente para o desempenho das atribuições previstas no artigo 33.º e extraordinariamente pela direção.

2- O conselho fiscal compromete-se a manter uma clara, correta e organizada escrita contabilística do sindicato.

3- O exercício de funções como membros do conselho fiscal é incompatível com o de membro da direção ou da mesa da assembleia geral.

#### Das comissões profissionais especializadas

#### Artigo 36.º

O SMDP poderá criar comissões especializadas, com as seguintes competências:

1- As comissões profissionais especializadas são organismos com competências específicas e especializadas, promovem uma atividade complementar do sindicato a nível científico, profissional ou social.

2- As comissões profissionais especializadas têm competência consultiva, devendo atempadamente pronunciar-se sobre matérias que respeitem a condições de trabalho emergentes dos instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho e sobre a negociação de quaisquer convenções dessa natureza, que respeitem à área socioprofissional que lhe seja própria.

3- As competências, atribuições e composição das comissões nacionais são fixadas em regulamento próprio a aprovar pela direção.

4- As comissões profissionais especializadas poderão re-

ceber mandato específico da direção, para desenvolverem quaisquer ações com interesse para atividade sindical no âmbito da área socioprofissional que lhes seja própria.

5- Haverá um coordenador, designado pela direção, para cada comissão nacional.

#### Artigo 37.º

##### Número e composição das comissões

1- Haverá tantas comissões profissionais especializadas quantas as necessárias para um completo enquadramento socioprofissional e geográfico dos associados.

2- Compete à direção, sob parecer da mesa da assembleia geral, definir o número das comissões.

3- Cada comissão profissional especializada comportará obrigatoriamente um número ímpar, no mínimo de três e no máximo de nove elementos.

#### Disposições gerais

#### Artigo 38.º

##### Eleições

1- Os membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal são eleitos pela assembleia geral, de entre os associados do sindicato, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- Qualquer médico dentista associado com capacidade eleitoral, pode ser eleito para qualquer dos órgãos estatutários.

3- São incompatíveis os cargos de membro da assembleia geral com os de membro da direção e do conselho fiscal.

4- Cada lista proposta à eleição para qualquer dos órgãos estatutários poderá ter um número de candidatos suplentes até ao número de mandatos atribuídos.

#### Artigo 39.º

##### Duração dos mandatos

A duração dos mandatos dos membros eleitos do sindicato, a qualquer nível e nomeadamente, da mesa da assembleia geral, da direção, e do conselho fiscal é de três anos, podendo ser reeleitos até ao máximo de três mandatos consecutivos.

#### Do regime patrimonial

#### Artigo 40.º

##### Princípios gerais

1- A mesa da assembleia geral é soberana na decisão sobre a liquidação e o destino do património do sindicato.

2- O sindicato possuirá contabilidade própria, devendo para isso o secretariado criar os livros adequados justificativos das receitas e despesas e o inventário dos seus bens patrimoniais.

3- Obrigatoriamente o orçamento anual e o relatório e contas do exercício findo, logo que aprovados pela direção, deverão ser divulgados entre os associados e afixados para consulta na sede e no site do sindicato.

4- Qualquer médico dentista associado tem o direito de

requerer à direção os esclarecimentos respeitantes à contabilidade.

5- A assembleia geral poderá requerer uma auditoria financeira ao sindicato.

#### Artigo 41.º

##### Receitas e sua aplicação

1- Constituem receitas do sindicato as provenientes das quotizações, das iniciativas organizadas pelo secretariado para o efeito, de legados ou doações.

2- Serão, no entanto, recusadas quaisquer atribuições, subsídios ou apoios financeiros feitos voluntariamente por entidade alheia ao sindicato, sempre que deles resulte o desígnio de subordinação ou por qualquer forma interferir no seu funcionamento.

3- O valor da quota será estabelecida pela direção do sindicato.

4- Haverá quotizações extraordinárias facultativas.

5- As receitas serão obrigatoriamente aplicadas no cumprimento de fins estatutários e no pagamento das despesas e encargos resultantes da atividade do sindicato.

#### Artigo 42.º

1- A direção deverá submeter à apreciação da mesa da assembleia geral:

a) Até dia 31 de dezembro de cada ano, o plano de atividades bem como o orçamento para o ano seguinte, acompanhado do parecer do conselho fiscal;

b) Até dia 31 de março de cada ano, o relatório de atividades e as contas relativas ao ano anterior acompanhados do parecer do conselho fiscal.

2- O relatório de atividades, o plano de atividades, o orçamento e as contas estarão patentes aos associados, na sede do sindicato e com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da realização da assembleia geral.

#### Do regime disciplinar

#### Artigo 43.º

##### Penas disciplinares

Aos associados poderão ser aplicadas, consoante a gravidade da falta cometida, as seguintes penas disciplinares:

a) Repreensão;

b) Suspensão até 180 dias;

c) Expulsão.

#### Artigo 44.º

##### Repreensão

Incorrem na pena de repreensão os associados que de forma sistemática não cumpram algum dos deveres estabelecidos no artigo 15.º

#### Artigo 45.º

##### Suspensão

Incorrem na pena de suspensão os associados que reincidam na infração prevista no artigo anterior.

#### Artigo 46.º

##### Expulsão

Incorrem na pena de expulsão os associados que:

- a) Pratiquem a violação sistemática dos estatutos e regulamentos do sindicato;
- b) Não acatem as deliberações legítimas dos órgãos estatutários;
- c) Pratiquem atos contrários aos princípios do sindicalismo democrático contidos na declaração de princípios e nos estatutos do sindicato.

#### Artigo 47.º

##### Garantia de processo

Nenhuma sanção será aplicada sem que seja instaurado o correspondente processo pela direção, que deverá nomear instrutor para a realização do processo disciplinar.

#### Artigo 48.º

##### Direito de defesa

1- Instaurado o processo, será enviado ao arguido, por carta registada, com aviso de receção, nota de culpa, devidamente discriminada com os factos de que é acusado.

2- O associado arguido poderá responder por escrito à nota de culpa no prazo de 15 dias após a receção da carta registada e requerer todas as diligências necessárias ao apuramento dos factos, bem como apresentar testemunhas até um máximo de 5 (cinco).

3- A falta de resposta no prazo indicado implica a presunção da verdade dos factos e a irrecorribilidade da decisão que for proferida.

4- Depois de concluídas as diligências de provas requeridas pelo associado, a direção, sob proposta do instrutor, enviará no prazo de 30 dias por correio registado ao associado, a decisão final do processo disciplinar

#### Artigo 49.º

##### Recurso

1- Ao associado é reconhecido o direito de, no prazo de 30 dias de recorrer para a mesa da assembleia geral das sanções aplicadas pela direção.

2- As deliberações da mesa da assembleia geral sobre o recurso das sanções são irrecorríveis.

#### Artigo 50.º

##### Prescrição

O procedimento disciplinar caduca no prazo de 90 dias a contar do conhecimento dos factos pela direção e prescreve no prazo de 1 ano sobre a verificação dos mesmos, salvo por factos que constituam simultaneamente ilícito penal.

#### Artigo 51.º

##### Do conselho permanente da greve

1- Uma vez declarada a greve constitui-se automaticamente o conselho permanente da greve.

- a) No caso de greve de âmbito nacional, o conselho per-

manente da greve terá a seguinte constituição:

Presidente do sindicato;

Um membro designado pela direção;

Um membro a designar dos outros órgãos dirigentes.

b) No caso de greve de âmbito regional ou local, o conselho permanente da greve tem a seguinte constituição:

Presidente do sindicato;

Um membro designado pela direção;

Um membro designado pela estrutura regional ou local em greve.

2- São atribuições do conselho permanente da greve:

a) Acompanhar a evolução da greve;

b) Decidir da suspensão da greve ou do seu levantamento.

3- O conselho permanente da greve considera-se em reunião permanente durante o decurso da greve.

#### Artigo 52.º

##### Regulamento eleitoral

A assembleia geral aprovará um regulamento eleitoral do qual constarão as normas relativas à capacidade eleitoral e à eleição e aos seus requisitos de competência, de forma e de processo.

#### Artigo 53.º

##### Alteração dos estatutos

Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela mesa da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de 30 dias.

#### Artigo 54.º

##### Da fusão, integração e dissolução do sindicato

1- Compete à mesa da assembleia geral decidir sobre a fusão, integração ou dissolução do sindicato desde que convocada expressamente para o efeito.

2- A decisão será tomada por maioria simples de votos, desde que no ato de votação estejam presentes dois terços dos membros da mesa da assembleia geral.

3- No caso de extinção ou dissolução, a mesa da assembleia geral definirá os precisos termos em que qualquer deles se processará e qual o destino dos bens do sindicato.

4- Os bens do sindicato não podem, em caso algum, ser distribuídos pelos associados.

Registado em 18 de novembro de 2020, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 31, a fl. 195 do livro n.º 2.

### Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 7 de novembro de 2020, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2019.

## CAPÍTULO I

### Designação, âmbito geográfico e símbolos

#### Artigo 1.º

##### Designação, delimitação, âmbito e sede

1- O Sindicato das Indústrias e Afins, adiante designado por SINDEQ, é a organização sindical constituída por todos os trabalhadores por conta de outrem que, nele se filiando voluntariamente, aceitem e defendam os princípios do sindicalismo democrático e exerçam a sua atividade laboral em estabelecimentos ou empresas das indústrias energéticas, químicas, farmacêuticas, têxteis e diversas, bem como de atividades complementares.

2- Os trabalhadores referidos no número anterior mantêm-se associados do Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ após caducidade do contrato de trabalho com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez, se não demonstrarem vontade em contrário, e pretendam continuar a prosseguir as atribuições previstas no artigo 8.º dos presentes estatutos.

3- O SINDEQ abrange todo o território nacional e tem sua sede no Porto.

#### Artigo 2.º

##### Símbolo gráfico

O símbolo gráfico do SINDEQ é constituído por um balão de Erlenmeyer sem esmerilado, integrando o desenho estilizado de uma fábrica, em azul, inscrito em campo branco, delimitado por um hexágono representando graficamente um núcleo benzénico, tendo inscrita a sigla «SINDEQ».

#### Artigo 3.º

##### Bandeira

A bandeira do SINDEQ é formada por um retângulo de cor azul, tendo no canto superior esquerdo o símbolo referido no artigo anterior e a designação «Sindicato das Indústrias e Afins».

## CAPÍTULO II

### Dos princípios fundamentais e afins

#### Artigo 4.º

##### Autonomia

O SINDEQ é uma organização autónoma e declara a sua independência face a governos, entidades ou associações patronais, credo s religiosos, partidos políticos e quaisquer outras associações de natureza política.

#### Artigo 5.º

##### Princípios básicos

O SINDEQ rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático, baseados na eleição periódica por escrutínio secreto dos órgãos estatutários e na participação ativa dos

trabalhadores associados em todos os aspetos da atividade sindical.

#### Artigo 6.º

##### Direito de tendência

1- É garantido a todos os trabalhadores associados o direito de tendência previsto pelos presentes estatutos.

2- Para efeitos do disposto no número anterior poderão os trabalhadores constituir-se formalmente em tendência, cujo reconhecimento e regulamentação serão aprovados em conselho geral.

3- A regulamentação referida no número anterior constitui anexo a estes estatutos, dele sendo parte integrante.

#### Artigo 7.º

##### Relações com outros movimentos ou organizações

1- O SINDEQ lutará ao lado de todas as organizações democráticas, nacionais ou estrangeiras, pela emancipação dos trabalhadores, através de um movimento sindical forte, livre e independente.

2- Para o efeito, o sindicato poderá associar-se livremente com outros.

3- Para a realização dos seus fins sociais e estatutários, poderá igualmente o SINDEQ estabelecer relações e filiar-se em organizações sindicais democráticas, nacionais ou internacionais.

#### Artigo 8.º

##### Atribuições

O SINDEQ tem por atribuições:

- a) Fortalecer, pela sua ação, o movimento sindical democrático;
- b) Lutar pela democratização da economia, do Estado e da sociedade;
- c) Fomentar a união de todos os trabalhadores portugueses para uma ação em comum;
- d) Procurar a obtenção de melhores condições de trabalho, económicas, sociais e culturais para todos os trabalhadores, visando a melhoria da qualidade de vida e o pleno emprego;
- e) Apoiar e enquadrar, pela forma considerada mais adequada e correta, as reivindicações dos trabalhadores e definir as formas de luta aconselháveis para cada caso;
- f) Defender e promover a formação profissional dos jovens, bem como a constante e planificada promoção e reconversão ou reciclagem profissional, de molde a obstar ao desemprego tecnológico;
- g) Defender e lutar por um conceito social de empresa, visando a integração dos trabalhadores na transformação da economia, com as consequentes alterações nas relações de trabalho e aumento de produtividade;
- h) Melhorar as condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- i) Lutar pelo melhoramento e pela realização uniforme de um direito social e democrático e pelo reforço da garantia de condições legais para a liberdade e ação sindical;
- j) Conceder aos seus membros proteção jurídica no con-

tencioso do trabalho e em matéria social, administrativa e fiscal;

k) Assegurar os direitos da terceira idade e das suas condições de vida no que respeita aos sócios aposentados;

l) Assegurar a proteção à infância e à mãe trabalhadora;

m) Participar na elaboração das leis de trabalho respeitantes ao sector, nos termos constitucionais e legais;

n) Promover a ocupação de tempos livres, nomeadamente pela criação de atividades culturais, desportivas e recreativas;

o) Incentivar a participação no movimento cooperativista, com a finalidade de proporcionar benefícios aos seus membros e como garantia da constituição da democracia económica;

p) Realizar todos os atos legais conducentes ao desenvolvimento dos fundos sindicais, assim como ao aumento dos bens patrimoniais do sindicato.

#### Artigo 9.º

##### Tarefas

Para a prossecução das suas atribuições, o SINDEQ deve concretizar, nomeadamente, as seguintes tarefas:

a) Intensificar a sua ação formativa e informativa com vista ao recrutamento e organização dos trabalhadores do seu ramo de atividades;

b) Organizar os meios técnicos e humanos para assistir aos seus associados, nomeadamente instituindo fundos de greve e fundos de solidariedade;

c) Defender e concretizar a contratação coletiva como processo contínuo de participação económica, segundo os princípios da boa-fé negocial e do respeito mútuo;

d) Assegurar a informação dos seus membros, promovendo reuniões e publicações;

e) Arrecadar as receitas e assegurar a sua boa gestão;

f) Decretar a greve e pôr-lhe termo;

g) Emitir documentos relativos ao exercício da profissão.

### CAPÍTULO III

#### Dos associados

##### Artigo 10.º

##### Âmbito subjetivo

1- Podem inscrever-se como sócios do SINDEQ todos os trabalhadores por conta de outrem que exerçam a sua profissão, independentemente da sua categoria profissional, no âmbito definido pelo artigo 1.º destes estatutos.

2- Os trabalhadores referidos no número anterior mantêm-se associados do SINDEQ após caducidade do contrato de trabalho com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez, se não demonstrarem vontade em contrário, e pretendam continuar a prosseguir as atribuições previstas no artigo 8.º dos presentes estatutos.

##### Artigo 11.º

##### Pedido de inscrição

1- O pedido de inscrição é dirigido ao secretariado nacio-

nal, em modelo próprio fornecido para o efeito, através da secção regional.

2- Se não existir qualquer forma de representação do SINDEQ no âmbito do distrito ou região autónoma em que o trabalhador exerça a sua atividade ou resida, poderá este fazer o seu pedido de inscrição através do site do SINDEQ.

3- O pedido de inscrição deve ser acompanhado pela quantia em dinheiro aprovada pelo conselho geral, conforme a alínea n) do artigo 40.º dos presentes estatutos.

##### Artigo 12.º

##### Consequências da inscrição

1- O pedido de inscrição implica para o trabalhador a aceitação expressa dos princípios do sindicalismo democrático e da declaração de princípios, e estatutos do sindicato.

2- Aceite a sua inscrição, o trabalhador assume de pleno a qualidade de associado, com todos os direitos e deveres.

##### Artigo 13.º

##### Recusa de inscrição

1- O secretariado nacional poderá recusar o pedido de inscrição ou determinar o cancelamento de outra já efetuada se não for acompanhado da documentação exigida e houver fundadas suspeitas de falsidade dos elementos prestados, ou sobre a não conformidade do trabalhador com os princípios democráticos do sindicato.

2- Em caso de recusa ou cancelamento de inscrição, o secretariado nacional informará o trabalhador dos motivos, podendo este recorrer de tal decisão para o conselho geral.

##### Artigo 14.º

##### Direitos dos associados

São direitos dos associados:

1- Eleger e ser eleito para os órgãos do sindicato, nos termos dos presentes estatutos;

2- Participar livremente em todas as atividades do sindicato, segundo os princípios e normas destes estatutos;

3- Beneficiar de todos os serviços organizados pelo sindicato na defesa dos seus interesses profissionais, económicos, sociais e culturais;

4- Beneficiar do fundo de greve nos termos definidos pelo conselho geral;

5- Beneficiar da proteção sindical e nomeadamente dos fundos de solidariedade nos termos estabelecidos pelo conselho geral;

6- Ser informado regularmente de toda a atividade do SINDEQ;

7- Recorrer para o conselho geral das decisões dos órgãos diretivos que contrariem os presentes estatutos ou lesem alguns dos seus direitos;

8- Beneficiar de participação por salários perdidos relativamente às atividades sindicais;

9- Não perdem os direitos, nos termos do presente artigo, os associados que deixem de reunir as condições previstas no artigo 1.º e não estejam abrangidos pelas referidas no artigo 16.º, sempre que continuem na atividade sindical;

10-O conselho geral elaborará e aprovará os estatutos dos associados referidos na alínea anterior.

#### Artigo 15.º

##### Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- 1- Cumprir os estatutos e os regulamentos do SINDEQ;
- 2- Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral eleitoral e dos demais órgãos do SINDEQ quando tomadas nos termos dos estatutos;
- 3- Participar nas atividades sindicais e desempenhar com zelo os cargos para que sejam eleitos;
- 4- Manter-se informado das atividades do sindicato;
- 5- Divulgar e fortalecer, pela sua ação junto dos demais trabalhadores, os princípios do sindicalismo democrático;
- 6- Pagar mensalmente a quota ao sindicato;
- 7- Comunicar pontualmente ao sindicato todas as alterações ocorridas na sua situação pessoal ou socioprofissional;
- 8- Dinamizar a ação sindical;
- 9- Possuir cartão.

#### Artigo 16.º

##### Perda da qualidade de associado

Perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:

- 1- Comuniquem ao secretariado nacional, com a antecedência de 60 dias e por escrito, a vontade de se desvincularem do SINDEQ;
- 2- Deixem de pagar a quota por período superior a três meses, exceto nos seguintes casos:
  - a) Quando comprovadamente deixem de receber vencimentos e do facto informem o secretariado nacional;
  - b) Por qualquer outro motivo devidamente justificado e aceite pelo secretariado nacional.
- 3- Sejam notificados do cancelamento da sua inscrição;
- 4- Tenham sido punidos com pena de expulsão.

#### Artigo 17.º

##### Readmissão

Os associados 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 pela maioria do conselho geral, sob proposta do secretariado nacional, do executivo regional e do conselho de disciplina.

### CAPÍTULO IV

## Da estrutura do SINDEQ

### SECÇÃO I

#### Da sua organização

#### Artigo 18.º

##### Organização

O SINDEQ organiza-se em secções regionais.

### SECÇÃO II

#### Do seu funcionamento

#### Artigo 19.º

##### Das secções regionais

- 1- Os sócios articulam as suas atividades no âmbito de secções regionais no continente e em cada uma das Regiões Autónomas.
- 2- O secretariado nacional define os limites das secções regionais.
- 3- O secretariado nacional indica, entre os seus membros, os responsáveis pelo funcionamento das secções regionais, que atuam segundo a coordenação do secretário-geral.
- 4- A criação de novas secções regionais é da competência do conselho geral, sob proposta do secretariado nacional.

#### Artigo 20.º

##### Dos órgãos da secção regional

São órgãos da secção regional:

- a) A assembleia regional de delegados;
- b) O executivo regional.

#### Artigo 21.º

##### Da assembleia regional de delegados

- 1- A assembleia regional de delegados é constituída pelos membros eleitos dos vários órgãos sindicais, inscritos nessa secção regional e nela exerçam a sua atividade profissional e sindical.
- 2- São membros por inerência à assembleia regional de delegados o presidente do sindicato, a mesa da assembleia geral eleitoral e o secretário-geral.
- 3- O número de membros à assembleia regional de delegados referidos no número 1 não poderá ser inferior ao dobro dos membros por inerência, conforme o número anterior.

#### Artigo 22.º

##### Das reuniões a assembleia regional de delegados

- 1- À assembleia regional de delegados compete deliberar sobre todos os assuntos da sua secção regional.
- 2- A assembleia regional de delegados reunirá ordinariamente uma vez por ano e extraordinariamente sempre que convocada pelo secretário regional ou dois terços dos sócios do sindicato nessa região.
- 3- Compete à mesa da assembleia regional de delegados a marcação da data das assembleias, convocadas nos termos do número 2, nunca podendo ultrapassar 15 dias sobre a data da entrega da convocatória.

#### Artigo 23.º

##### Da competência da assembleia regional de delegados

Compete à assembleia regional de delegados:

- 1- Eleger uma mesa formada por um presidente e dois secretários de entre os delegados eleitos;
- 2- Recolher e discutir a informação das atividades da sec-

ção regional;

3- Expor e discutir todas as questões de organização e política sindical;

4- Decidir das resoluções sobre as questões que afetam o sindicato ao nível regional;

5- Discutir o plano de atividades da secção regional.

#### Artigo 24.º

##### Do executivo regional

1- O executivo regional é formado por um mínimo de três e um máximo de cinco membros, competindo-lhe prosseguir e orientar a execução de todas as decisões dos órgãos nacionais e regionais do SINDEQ.

2- O executivo regional é eleito em assembleia regional de delegados, considerando-se como tal a lista que recolher a maioria dos votos.

3- As candidaturas serão obrigatoriamente propostas, no mínimo, por 20 % dos delegados à assembleia regional de delegados, ou pelo secretariado nacional.

4- Em caso de renúncia de qualquer dos membros do executivo regional, estes serão substituídos até ao final do mandato por um da assembleia regional de delegados, a eleger pelo conselho geral.

5- Quem preside ao executivo regional é o secretário-geral.

#### Artigo 25.º

##### Competência do executivo regional

Compete ao executivo regional:

1- Representar a secção regional interna e externamente em relação aos membros e terceiros no seu âmbito territorial;

2- Dar apoio ao trabalho do sindicato nas empresas da sua região, aconselhando e discutindo com os membros as ações a desenvolver;

3- Organizar os delegados sindicais e assegurar a sua atividade;

4- Convocar, fiscalizar e apoiar a eleição dos delegados sindicais;

5- Apoiar e formar os membros do sindicato para desenvolvimento da ação organizativa dos trabalhadores nas empresas;

6- Criar grupos de trabalho e estudo relacionados com os interesses dos trabalhadores ao nível da região;

7- Promover, ao nível regional, a formação profissional e sindical dos seus membros;

8- Distribuir toda a informação do sindicato pelos membros da área da sua região;

9- Fomentar e divulgar os princípios do sindicalismo democrático de acordo com a declaração de princípios do sindicato;

10- Receber a quotas dos seus membros, enviando ao secretariado nacional o total ou parte dessas quotizações, conforme regulamento financeiro aprovado no conselho geral;

11- Apresentar à assembleia regional de delegados um plano de trabalho para o ano subsequente;

12- Enviar ao secretariado nacional, para ratificação, o plano de trabalho aprovado na assembleia regional de delegados;

13- Dirigir os serviços administrativos, incluindo os funcionários da secção regional;

14- Propor ao secretariado nacional a admissão de novos empregados e a suspensão ou demissão dos que se encontrem ao seu serviço;

15- Propor ao secretariado nacional a criação de novas delegações locais e sua dependência.

#### SECÇÃO III

##### Do mandato

#### Artigo 26.º

##### Da duração dos mandatos

O mandato dos órgãos eleitos nas secções regionais tem a mesma duração dos mandatos dos restantes órgãos do sindicato.

#### CAPÍTULO V

##### Dos órgãos do sindicato

#### SECÇÃO I

##### Enumeração e atribuições

#### Artigo 27.º

##### Enumeração dos órgãos

1- São órgãos do sindicato:

a) A assembleia geral eleitoral;

b) O conselho geral;

c) A mesa da assembleia geral eleitoral;

d) O presidente do sindicato;

e) O secretário-geral;

f) O secretariado nacional;

g) A assembleia regional de delegados;

h) O conselho de disciplina;

i) O conselho fiscalizador de contas;

j) As divisões sectoriais;

k) As comissões profissionais.

2- Com vista ao preenchimento dos seus fins e à realização do seu âmbito pessoal e geográfico, poderão constituir-se outros órgãos sindicais, cuja composição e atribuições são da competência do conselho geral.

#### SECÇÃO II

##### Da assembleia geral eleitoral

#### Artigo 28.º

##### Composição da assembleia geral eleitoral

1- A assembleia geral eleitoral é o órgão máximo do sindicato.

2- A assembleia geral eleitoral é constituída por:

a) Os delegados eleitos por sufrágio universal, direto e secreto, em representação dos associados;

b) O presidente do sindicato e a mesa da assembleia geral eleitoral;

c) O secretário-geral;

d) O secretariado nacional;

e) O conselho de disciplina.

3- O número de delegados à assembleia geral eleitoral, referidos na alínea a) do número anterior, não poderá ser em número inferior ao dobro nem superior ao triplo dos delegados à assembleia geral eleitoral por inerência, conforme as alíneas b), c), d), e e).

4- O número de delegados a que se refere a alínea a) do número 2 será definido nos termos do número anterior, em conformidade com o regulamento eleitoral e observado o disposto nos números 1 e 3 do artigo 30.º

#### Artigo 29.º

##### Competência da assembleia geral eleitoral

1- São da competência da assembleia geral eleitoral as seguintes matérias:

a) Aprovação do programa de ação e definição das grandes linhas de orientação da estratégia político-sindical;

b) Eleição do presidente do sindicato, da mesa da assembleia geral eleitoral, do secretário-geral, do conselho de disciplina, do conselho fiscalizador de contas, do secretariado nacional e do conselho geral;

c) Destituição de órgãos estatutários nacionais e eleição dos órgãos destituídos;

d) Ratificação do regulamento eleitoral e de todos os regulamentos internos elaborados pelos órgãos estatutários;

e) Casos de força maior que afetem gravemente a vida do sindicato;

f) Ratificação das deliberações do conselho geral;

g) Extinção ou dissolução do sindicato e liquidação dos seus bens patrimoniais;

h) Reconhecimento das tendências.

2- A assembleia geral eleitoral pode, no que se refere às matérias das alíneas a) e f) delegar no conselho geral a última das deliberações que sobre elas tenha adotado.

#### Artigo 30.º

##### Modo de eleição dos delegados

1- Os delegados à assembleia geral eleitoral a que se refere a alínea a) do número 2 do artigo 28.º são eleitos de entre as listas nominativas concorrentes por sufrágio universal, direto e secreto, segundo o princípio de representação proporcional pelo método do Hondt.

2- Os delegados referidos no número anterior são eleitos em assembleias gerais.

3- Os delegados referidos neste artigo são eleitos de acordo com o regulamento eleitoral aprovado pelo conselho geral.

#### Artigo 31.º

##### Reunião da assembleia geral eleitoral

1- A assembleia geral eleitoral reúne ordinariamente de

quatro em quatro anos, exceto se a legislação em vigor indicar duração em contrário, a convocação do conselho geral.

2- A assembleia geral eleitoral reunirá extraordinariamente quando convocada pelo secretário-geral, depois de ouvido o secretariado nacional, pelo conselho geral ou por um mínimo de dois terços dos associados.

3- A convocatória da assembleia geral eleitoral é realizada por carta ou através dos meios de informação do sindicato, nomeadamente através de correio eletrónico, do site, de afixação na sua sede, e nas secções regionais, nos locais de trabalho e terá de conter a ordem de trabalhos, bem como os dias, as horas e o local do seu funcionamento.

4- A assembleia geral eleitoral será convocada com a antecedência mínima de 60 dias ou de 15 dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

#### Artigo 32.º

##### Funcionamento da assembleia geral eleitoral

1- A assembleia geral eleitoral elegerá de entre os delegados presentes, e pela forma prevista no artigo 34.º, uma mesa para dirigir os trabalhos.

2- Se no termo da data prefixada não se encontrar esgotada a ordem de trabalhos, poderá a assembleia geral eleitoral deliberar, a requerimento de, pelo menos, um quinto dos delegados presentes, a continuação do mesmo, até completo esgotamento da ordem dos trabalhos.

3- Os mandatos dos delegados mantêm-se de direito até à assembleia geral eleitoral ordinária seguinte àquele para que foram eleitos.

#### Artigo 33.º

##### Quórum

A assembleia geral eleitoral só poderá iniciar-se e deliberar validamente desde que estejam presentes metade e mais um do número dos delegados disposto no artigo 96.º

#### Artigo 34.º

##### Mesa da assembleia geral eleitoral

1- A mesa da assembleia geral eleitoral é composta por um presidente, um vice-presidente, um 1.º secretário, um 2.º secretário e um 3.º secretário.

2- A mesa é eleita na assembleia geral eleitoral anterior através de listas nominativas, por escrutínio secreto e sufrágio de maioria simples, mediante proposta do secretariado nacional ou de um mínimo de 20 % dos delegados.

3- O presidente da mesa da assembleia geral eleitoral, após a eleição, constituirá um órgão autónomo, não caindo em caso de demissão da maioria dos membros da mesa.

#### Artigo 35.º

##### Competência da mesa

Compete à mesa da assembleia geral eleitoral:

a) Assegurar o bom funcionamento da assembleia geral eleitoral;

b) Dirigir os trabalhos de acordo com a ordem do dia e o regimento da assembleia geral eleitoral;

- c) Elaborar as atas da assembleia geral eleitoral registando as intervenções e deliberações produzidas;
- d) Organizar e nomear as comissões que entender necessárias ao bom funcionamento dos trabalhos.

#### Artigo 36.º

##### Competência do presidente da mesa

1- Compete ao presidente da mesa da assembleia geral eleitoral:

- a) Representar a assembleia geral eleitoral;
- b) Presidir às sessões da assembleia geral eleitoral, dirigir os respetivos trabalhos e declarar a sua abertura e encerramento;
- c) Admitir ou rejeitar qualquer documento, sem prejuízo do direito do recurso para o plenário em caso de rejeição;
- d) Assinar os documentos em nome da assembleia geral eleitoral;
- e) Vigiar pelo cumprimento do regimento e das resoluções da assembleia geral eleitoral.

2- O vice-presidente coadjuva e substitui o presidente nas suas ausências e impedimentos.

#### Artigo 37.º

##### Competência dos secretários da mesa

1- Compete aos secretários, de acordo com a distribuição de funções feita pelo presidente:

- a) Ordenar as matérias a submeter à votação e registar as votações;
- b) Organizar as inscrições dos delegados que pretendam usar da palavra;
- c) Elaborar o expediente relativo às sessões da assembleia geral eleitoral e assiná-lo juntamente com o presidente;
- d) Fazer as leituras indispensáveis durante as sessões;
- e) Redigir as atas das sessões da assembleia geral eleitoral;
- f) Promover a publicação do jornal da assembleia geral eleitoral e seu envio aos associados;
- g) Coadjuvar, em geral, o presidente em tudo o que for necessário ao bom andamento dos trabalhos.

2- A competência prevista na alínea c) do número 1 do artigo anterior poderá ser exercida pelo 1.º secretário, por delegação do presidente.

#### Artigo 38.º

##### Regimento da assembleia geral eleitoral

A assembleia geral eleitoral aprovará, sob proposta do secretariado nacional, o regimento que regulará a disciplina do seu funcionamento e os poderes, atribuições e deveres dos seus membros e órgãos.

### SECÇÃO III

#### Do conselho geral

#### Artigo 39.º

##### Composição do conselho geral

1- O conselho geral é o órgão detentor da soberania sindi-

cal entre as assembleias gerais eleitorais.

2- O conselho geral é constituído por 30 membros proporcionalmente ao número de filiados no âmbito de cada secção regional, eleitos por voto secreto e segundo o princípio da representação proporcional, pelo método de Hondt, de entre listas completas apresentadas pelo secretariado nacional ou por um mínimo de 20 % dos delegados, devendo os candidatos considerar-se ordenados segundo a sequência constante da lista.

3- São membros inerentes do conselho geral, a mesa da assembleia geral eleitoral, o presidente do sindicato e o secretário-geral.

#### Artigo 40.º

##### Competências do conselho geral

1- Compete ao conselho geral:

- a) Aprovar o orçamento anual, o relatório e contas do exercício;
- b) Revisão dos estatutos do sindicato;
- c) Deliberar sobre as associações do sindicato com outras organizações sindicais e a sua filiação em organizações sindicais nacionais ou internacionais;
- d) Fazer eleger ou designar, consoante se trate, os representantes do sindicato para os órgãos estatutários das organizações sindicais associadas, sob proposta do secretariado nacional;
- e) Decidir dos recursos interpostos de quaisquer decisões dos órgãos estatutários e arbitrar os conflitos que eventualmente surjam entre os órgãos do sindicato, ouvido o conselho de disciplina;
- f) Determinar, sob proposta do conselho de disciplina, a expulsão de algum associado, bem como, nos termos do artigo 17.º, readmitir qualquer associado que haja sido punido com pena de expulsão;
- g) Declarar ou fazer cessar a greve e definir o âmbito de interesses a prosseguir através desta;
- h) Instituir, sob proposta do secretariado nacional, um fundo de greve e fundos de solidariedade e regulamentar as condições da sua utilização;
- i) Nomear os órgãos de gestão administrativa do sindicato, no caso de demissão dos órgãos eleitos, até a realização de novas eleições;

j) Emitir parecer sobre a criação ou adesão a organizações de carácter social, cultural, cooperativo ou de quaisquer outras formas de interesse para os trabalhadores e fazer cumprir e interpretar a estratégia político-sindical definida pela assembleia geral eleitoral;

k) Deliberar sobre qualquer das atribuições estatutárias ou sobre quaisquer matérias que não sejam da exclusiva competência da assembleia geral eleitoral, salvo por delegação deste;

l) Determinar a proporcionalidade para a eleição dos delegados à assembleia geral eleitoral e aprovar o regulamento eleitoral;

m) Aprovar as divisões sectoriais e comissões profissionais e eleger os seus membros;

n) Aprovar a verba de inscrição de novos sócios e fixar ou

alterar as quotizações sindicais a que se refere a alínea w) do artigo 50.º;

o) Eleger os delegados ao congresso da UGT, sob proposta do secretariado nacional;

p) Decidir sobre a alienação de qualquer bem patrimonial imóvel;

q) Eleger, em caso de renúncia do secretário-geral, um dos elementos do secretariado executivo em exercício para o substituir, até ao final do mandato;

r) Eleger, de entre a assembleia regional de delegados, os membros que substituirão os membros do executivo regional que renunciaram.

2- A competência prevista na alínea g) do presente artigo poderá ser exercida pelo presidente do conselho geral, desde que para tal o conselho geral o delibere.

#### Artigo 41.º

##### Presidente do conselho geral

O presidente do sindicato é por inerência o presidente do conselho geral.

#### Artigo 42.º

##### Reunião do conselho geral

1- O conselho geral reúne uma vez por semestre, a convocação é do seu presidente.

2- O conselho geral reunirá extraordinariamente quando convocado pelo secretário-geral, pelo secretariado nacional, por um terço dos seus membros ou por 10 % dos seus associados.

3- A convocação do conselho geral é feita nominalmente e por escrito, com marcação da ordem de trabalhos, do dia, da hora e do local do seu funcionamento.

4- O conselho geral será convocado com a antecedência mínima de 20 ou de 8 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 através dos meios digitais com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

#### Artigo 43.º

##### Funcionamento do conselho geral

A mesa da assembleia geral eleitoral é cumulativamente a do conselho geral.

#### Artigo 44.º

##### Quórum

1- O conselho geral só poderá deliberar validamente desde que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um dos seus membros.

2- As deliberações são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o presidente do conselho geral voto de qualidade.

## SECÇÃO IV

### Do presidente do sindicato

#### Artigo 45.º

##### Presidente do sindicato

O presidente do sindicato é o presidente da mesa da assembleia geral eleitoral e do conselho geral.

#### Artigo 46.º

##### Competências do presidente do sindicato

Compete, em especial, ao presidente do sindicato:

a) Convocar e presidir às reuniões do conselho geral, declarar a sua abertura e encerramento e dirigir os respetivos trabalhos;

b) Representar o sindicato em todos os atos de maior dignidade para que seja solicitado pelo secretário-geral;

c) Tomar assento com direito de voto nas reuniões do secretariado nacional;

d) Superintender em todos os incidentes do processo eleitoral, nos termos do respetivo regulamento;

e) Convocar a assembleia geral eleitoral e proceder à sua abertura e encerramento, nos termos dos presentes estatutos e do regulamento eleitoral;

f) Convidar os membros dos órgãos que considere de presença necessária ao bom funcionamento.

## SECÇÃO V

### Do secretário-geral

#### Artigo 47.º

##### Modo de eleição e renúncia do secretário-geral

1- O secretário-geral é eleito em assembleia geral eleitoral, considerando-se como tal o candidato que recolher a maioria absoluta de votos.

2- As candidaturas serão obrigatoriamente propostas, no mínimo, por 20 % dos delegados à assembleia geral eleitoral ou pelo secretariado nacional.

3- Em caso de renúncia do secretário-geral, este será substituído até o final do mandato por um dos membros do secretariado executivo em exercício, a eleger pelo conselho geral.

#### Artigo 48.º

##### Competência do secretário-geral

1- Ao secretário-geral compete representar externamente o sindicato, velar pela aplicação das deliberações da assembleia geral eleitoral e assegurar o funcionamento harmonioso dos restantes órgãos do sindicato.

2- O secretário-geral é membro nato de todos os órgãos do sindicato, com exceção do referido no artigo 27.º, número 1, alínea h), tomando parte de pleno direito nas suas reuniões.

3- Compete em especial ao secretário-geral:

- a) Presidir às reuniões do secretariado nacional, do secretariado executivo e do executivo regional e organizar e propor a distribuição das funções pelos diversos membros do secretariado executivo;
- b) Definir a execução da estratégia político-sindical em conformidade com as deliberações da assembleia geral eleitoral e do conselho geral;
- c) Representar o sindicato em todos os atos e nas organizações internacionais e designar quem, na sua ausência ou impedimento, o vai substituir;
- d) Coordenar a ação das secções regionais;
- e) Convocar extraordinariamente a assembleia geral eleitoral, nos termos do número 2 do artigo 31.º
- f) Indicar os membros de órgãos do sindicato que substituirão os membros que perderam a qualidade de sócio, ao abrigo do artigo 16.º

## SECÇÃO VI

### Do secretariado nacional do sindicato

#### Artigo 49.º

##### Composição do secretariado nacional do sindicato

O secretariado nacional é composto pelos seguintes membros:

- a) Secretário-geral;
- b) Presidente do sindicato;
- c) Por 20 membros eleitos em assembleia geral eleitoral, por voto secreto, de listas completas apresentadas pelo secretariado nacional ou por um mínimo de 20 % de delegados.

#### Artigo 50.º

##### Competência e atribuições do secretariado nacional do sindicato

Compete ao secretariado nacional:

- a) Definir as grandes linhas programáticas de atuação político-sindical no âmbito das competências atribuídas pelos presentes estatutos;
- b) Dirigir e coordenar toda a atividades sindical em conformidade com a estratégia político sindical definida pela assembleia geral eleitoral e com as deliberações do conselho geral;
- c) Realizar e fazer cumprir os princípios fundamentais e os fins sociais contidos nos estatutos;
- d) Desenvolver e concretizar a negociação dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, ouvidas as divisões sectoriais e comissões profissionais;
- e) Apoiar a eleição e organização dos delegados sindicais;
- f) Regulamentar os estatutos e propor à aprovação do conselho geral;
- g) Coordenar a execução local da política sindical em relação às atividades dos delegados sindicais;
- h) Representar o sindicato em juízo e fora dele;
- i) Admitir, recusar ou cancelar as inscrições dos associados, nos termos dos estatutos;
- j) Elaborar e apresentar ao conselho geral, até 31 de mar-

ço, o relatório e contas do exercício anterior e, até 31 de dezembro, o orçamento para o ano seguinte;

- k) Administrar os bens e serviços, gerir os fundos do sindicato e admitir, suspender ou despedir os empregados do sindicato;
- l) Elaborar e manter atualizado um inventário dos bens do sindicato;
- m) Elaborar a ordem de trabalhos da assembleia geral eleitoral, nos termos do regulamento eleitoral;
- n) Propor à aprovação da assembleia geral eleitoral o programa de ação e a definição das grandes linhas de orientação da estratégia político-sindical;
- o) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços;
- p) Criar comissões ou outras organizações de apoio que considere necessárias ao desempenho das suas atribuições;
- q) Participar, sem direito a voto, nas reuniões do conselho geral;
- r) Propor ao conselho de disciplina a instauração dos processos da competência deste;
- s) Criar organizações, instituições ou publicações de carácter social, cultural ou cooperativo, ou quaisquer outras formas de interesse para os trabalhadores, ou aderir a outras já existentes, sob parecer do conselho geral;
- t) Propor ao conselho geral a revisão dos estatutos;
- u) Deliberar, em geral, sobre todos os aspetos da atividade sindical que, em conformidade com os princípios sindicais democráticos, visem garantir os interesses dos trabalhadores;
- v) Propor ao conselho geral a lista dos delegados ao congresso da UGT - União Geral dos Trabalhadores e a criação de comissões profissionais e divisões sectoriais;
- w) Propor ao conselho geral a verba de inscrição e fixar ou alterar as quotizações sindicais;
- x) Convocar o conselho geral conforme o número 2 do artigo 42.º;
- y) Propor ao conselho geral os representantes do sindicato para os órgãos estatutários das organizações associadas;
- z) Autorizar a realização de despesas não previstas estatutariamente ou no orçamento anual;
- aa) Indicar os responsáveis pelo funcionamento das secções regionais;
- ab) Aprovar os membros de órgãos do sindicato, indicados pelo secretário-geral, em substituição daqueles que perderam a qualidade de sócio ao abrigo do artigo 16.º

#### Artigo 51.º

##### Reuniões do secretariado nacional

1- O secretariado nacional reunirá sempre que necessário e obrigatoriamente uma vez por trimestre.

2- As deliberações do secretariado nacional são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o membro que estiver a presidir à reunião voto de qualidade.

3- Nas reuniões do secretariado nacional pode participar o responsável pelo funcionamento das secções regionais, indicado pelo secretariado nacional, sem direito a voto, caso não seja membro de pleno direito.

4- O secretariado nacional só poderá reunir e deliberar

validamente estando presentes metade e mais um dos seus membros.

#### Artigo 52.º

##### Atas

O secretariado nacional organizará um livro de atas, devendo ser lavrada ata de cada reunião.

### SECÇÃO VII

#### Do secretariado executivo

#### Artigo 53.º

##### Secretariado executivo

1- O secretariado executivo é constituído pelo secretário-geral e no mínimo de 6 e um máximo de 12 membros eleitos pelo secretariado nacional, por lista completa apresentada pelo secretário-geral.

2- O secretário-geral designará o membro do executivo que o substitui nas suas ausências e imprevistos.

3- Compete aos membros do secretariado executivo, por delegação do secretário-geral, coordenar as áreas por ele definidas.

4- O secretariado executivo exercerá as competências que lhe foram delegadas pelo secretariado nacional, através de regulamento próprio.

5- Das deliberações do secretariado executivo será o secretariado nacional sempre informado.

#### Artigo 54.º

##### Reuniões do secretariado executivo

1- O secretariado executivo reunirá sempre que necessário e obrigatoriamente uma vez por mês.

2- As deliberações do secretariado executivo são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o secretário-geral voto de qualidade.

3- O secretariado executivo organizará os respetivos livros de atas, devendo lavrar-se ata de cada reunião efetuada.

#### Artigo 55.º

##### Quórum

O secretariado executivo só poderá reunir e deliberar validamente estando presente metade e mais um dos seus membros.

#### Artigo 56.º

##### Responsabilidade dos membros do secretariado executivo

1- Os membros do secretariado executivo respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido, salvo os que expressa e oportunamente se manifestem em oposição.

2- A assinatura de dois membros do secretariado executivo é suficiente para obrigar o sindicato.

#### Artigo 57.º

##### Constituição de mandatários

1- O secretariado executivo poderá constituir mandatários para a prática de determinados atos, ouvido o conselho geral e informado o secretariado nacional, devendo fixar com precisão o âmbito dos poderes.

2- Não carece de audição do conselho geral a constituição de mandatários para procurar em juízo, em representação dos direitos individuais ou coletivos dos associados.

### SECÇÃO VIII

#### Do conselho de disciplina

#### Artigo 58.º

##### Composição

O conselho de disciplina é órgão de jurisdição disciplinar e de conflitos do sindicato e é composto por três membros.

#### Artigo 59.º

##### Competências do conselho de disciplina

Compete ao conselho de disciplina:

- a) Instaurar os processos disciplinares;
- b) Inquirir a pedido do conselho geral;
- c) Aplicar as penas disciplinares previstas nas alíneas a) e b) do artigo 86.º;
- d) Propor ao conselho geral a aplicação da pena de expulsão de qualquer associado;
- e) Ser ouvido em todas as matérias de disciplina interna que respeitem às relações entre os associados e os órgãos estatutários.

#### Artigo 60.º

##### Modo de eleição do conselho de disciplina

1- Conselho de disciplina é eleito pela assembleia geral eleitoral, de entre listas nominativas concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio de representação proporcional pelo método de Hondt.

2- Na constituição das listas devem constar, para além dos efetivos, mais três suplentes.

#### Artigo 61.º

##### Reunião do conselho de disciplina

1- Na sua primeira reunião, o conselho de disciplina elegerá de entre os seus membros um presidente e dois vogais.

2- O conselho de disciplina reúne ordinariamente por convocação do seu presidente para execução da competência previstas no artigo 62.º e, extraordinariamente, por solicitação do secretariado executivo, do conselho geral, do secretariado nacional ou da maioria dos seus membros.

3- As deliberações do conselho de disciplina só são válidas estando presentes a maioria dos seus membros, tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 62.º

**Relatório**

O conselho de disciplina elaborará anualmente um relatório da sua atividade, apresentando-o à reunião do conselho geral, para aprovação.

SECÇÃO IX

**Do conselho fiscalizador de contas**

Artigo 63.º

**Composição**

O conselho fiscalizador de contas é o órgão que fiscaliza as contas do sindicato e é composto por três membros.

Artigo 64.º

**Competências do conselho fiscalizador de contas**

Compete ao conselho fiscalizador de contas:

- a) Examinar regularmente a contabilidade do sindicato;
- b) Examinar as contas relativas à campanha eleitoral, submetendo o respetivo parecer à deliberação do conselho geral;
- c) Elaborar semestralmente um parecer sobre a contabilidade do sindicato até 15 dias antes da reunião do conselho geral;
- d) Dar parecer sobre o relatório de contas anual apresentado pelo secretariado nacional até 15 dias antes da reunião do conselho geral que o apreciar;
- e) Pedir e examinar, sempre que o entender necessário, toda a documentação relacionada com o exercício da sua atividade.

Artigo 65.º

**Modo de eleição do conselho fiscalizador de contas**

1- O conselho fiscalizador de contas é eleito pela assembleia geral eleitoral, de entre listas nominativas concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio de representação proporcional pelo método de Hondt.

2- Na constituição das listas devem constar, para além dos efetivos, mais três suplentes.

Artigo 66.º

**Reunião do conselho fiscalizador de contas**

1- Na sua primeira reunião, o conselho fiscalizador de contas elegerá de entre os seus membros um presidente e dois vogais.

2- O conselho fiscalizador de contas reúne ordinariamente por convocação do seu presidente para desempenho das atribuições previstas no artigo 64.º e, extraordinariamente por solicitação do conselho geral, do secretariado nacional ou da maioria dos seus membros.

3- As deliberações do conselho fiscalizador de contas só são válidas estando presente a maioria dos seus membros, tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 67.º

**Procedimento de controlo**

O conselho fiscalizador de contas elaborará e manterá os procedimentos necessários a um correto controlo da escrita contabilística do SINDEQ.

SECÇÃO X

**Das comissões profissionais e divisões setoriais**

Artigo 68.º

**Modo e composição das comissões profissionais e divisões setoriais**

1- Haverá tantas comissões profissionais e divisões setoriais, quantas as necessárias para um completo enquadramento socioprofissional e geográfico dos associados.

2- Compete ao secretariado nacional definir o número de comissões profissionais e divisões setoriais e a sua composição.

Artigo 69.º

**Competência das comissões profissionais e divisões setoriais**

1- As comissões profissionais e divisões setoriais têm competência meramente consultiva sobre as matérias que respeitem às convenções coletivas de trabalho aplicáveis e sobre a negociação de quaisquer propostas de convenções coletivas, assim como em todos os assuntos de interesse para a profissão ou setor.

2- A atividade e o modo de funcionamento dos órgãos referidos no número 1 serão objeto de regulamento próprio, a aprovar pelo secretariado nacional.

Artigo 70.º

**Modo de eleição das comissões profissionais e divisões setoriais**

As comissões profissionais e divisões setoriais são eleitas de entre listas nominativas concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de Hondt.

Artigo 71.º

**Reuniões das comissões profissionais e divisões setoriais**

1- Na sua primeira reunião, cada comissão e divisão elegerá um coordenador e quatro secretários.

2- As comissões profissionais e divisões setoriais reunirão sempre que necessário ou quando convocadas pelo secretariado nacional, devendo a convocação ser feita por escrito e nominalmente.

## SECÇÃO XI

### Disposições comuns

#### Artigo 72.º

##### Capacidade eleitoral ativa

Qualquer associado, nos termos do artigo 10.º, com capacidade eleitoral, ainda que não seja membro da assembleia geral eleitoral pode ser por esta eleito para qualquer dos órgãos estatutários.

#### Artigo 73.º

##### Incompatibilidades

1- São incompatíveis os cargos de membros do secretariado nacional com os de membros do conselho geral, do conselho de disciplina e do conselho fiscalizados de contas.

2- Os membros do conselho fiscalizador de contas não poderão integrar nenhum outro órgão do SINDEQ.

#### Artigo 74.º

##### Reeleição

Qualquer associado, nos termos do artigo 10.º, pode ser reeleito para o mesmo cargo em mandatos sucessivos.

#### Artigo 75.º

##### Suplentes

Cada lista proposta à eleição para qualquer dos órgãos estatutários poderá conter um número máximo de candidatos suplentes igual ao número de mandatos atribuídos.

#### Artigo 76.º

##### Duração do mandato

A duração de qualquer mandato será quatro anos, exceto se a legislação em vigor indicar duração em contrário.

#### Artigo 77.º

##### Reserva de competência

São nulos e de nenhum efeito os atos praticados por qualquer órgão estatutário que sejam da competência de outro órgão, salvo delegação ou ratificação por este.

## CAPÍTULO VI

### Dos delegados sindicais

#### Artigo 78.º

##### Eleição dos delegados sindicais

1- O executivo regional promoverá e organizará através dos órgãos respetivos, cada local de trabalho, a eleição dos delegados sindicais, em conformidade com o preceituado na lei.

2- Os delegados sindicais são eleitos pelos associados do sindicato com capacidade eleitoral em cada local de trabalho por sufrágio universal, direto e secreto, de entre listas nomi-

nativas concorrentes, segundo o princípio de representatividade proporcional pelo método de Hondt.

#### Artigo 79.º

##### Direitos e obrigações dos delegados sindicais

1- O executivo regional assegurará os meios indispensáveis à proteção legal dos delegados sindicais no exercício da atividade sindical.

2- Os delegados sindicais representam os trabalhadores perante o órgão estatutário do sindicato e devem traduzir fielmente junto daqueles todas as diretivas deste emanadas.

3- Os delegados sindicais devem assumir a garantia dos valores do sindicalismo democrático e pausar a sua ação pelo estatuto do delegado sindical.

#### Artigo 80.º

##### Comunicação à entidade empregadora

O executivo regional comunicará à entidade empregadora a identificação dos delegados sindicais por meio de carta registada, da qual será afixada cópia no local apropriado, devendo observar o mesmo procedimento em caso de substituição ou cessação de funções.

#### Artigo 81.º

##### Duração do mandato

A duração do mandato dos delegados sindicais não poderá ser superior a quatro anos, exceto se a legislação em vigor indicar duração em contrário, podendo ser revogado em qualquer altura pelos trabalhadores que os elegerem, mediante nova eleição.

## CAPÍTULO VII

### Do regime patrimonial

#### Artigo 82.º

##### Princípios gerais

1- O sindicato possuirá contabilidade própria, devendo, para isso, o secretariado nacional criar os livros adequados com os justificativos das receitas e despesas e o inventário dos seus bens patrimoniais.

2- Qualquer trabalhador associado tem o direito de requerer ao secretariado nacional os esclarecimentos respeitantes à contabilidade.

3- O orçamento anual e o relatório de contas do exercício findo, logo que aprovados pelo conselho geral, deverão ser divulgados em local próprio do sindicato.

4- Sem prejuízo dos atos normais da fiscalização atribuídos ao conselho fiscalizador de contas, o conselho geral poderá requerer uma peritagem às contas a entidade estranha ao sindicato.

#### Artigo 83.º

##### Receitas

1- Constituem receitas do sindicato as provenientes das

quotizações, das iniciativas organizadas pelo secretariado nacional para o efeito, legados ou doações.

2- Serão, no entanto, recusadas quaisquer contribuições, subsídios ou apoios financeiros feitos voluntariamente por entidades alheia ao sindicato, sempre que deles resulte o desígnio de subordiná-lo ou por forma a interferir no seu funcionamento.

#### Artigo 84.º

##### Quotizações

1- A quotização de cada associado será de 1 % da sua remuneração líquida mensal e deverá ser enviada ao sindicato até ao dia 20 de cada mês, podendo o conselho geral estabelecer uma quota máxima sempre que as circunstâncias o exijam.

2- A quotização mensal do associado na situação de reformado será de 0,5 % sobre o valor da pensão ou reforma auferida.

#### Artigo 85.º

##### Aplicações das receitas

1- As receitas serão obrigatoriamente aplicadas na prossecução dos fins estatutários e no pagamento das despesas e encargos resultantes das atividades do sindicato.

2- São nulos e de nenhum efeito os atos praticados por qualquer dos órgãos estatutários que afetem os fundos sindicais, ou os bens patrimoniais do sindicato, a fins estranhos aos das suas atribuições.

### CAPÍTULO VIII

#### Do regime disciplinar

#### Artigo 86.º

##### Penas disciplinares

Aos associados poderão ser aplicadas, consoante a gravidade da falta cometida, as seguintes penas disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Suspensão até 180 dias;
- c) Expulsão.

#### Artigo 87.º

##### Repreensão

Incorrem na pena de repreensão os associados que de forma injustificada não cumpram alguns dos deveres estabelecidos no artigo 15.º

#### Artigo 88.º

##### Suspensão

Incorrem na pena de suspensão os associados que reincidam na infração prevista no artigo anterior.

#### Artigo 89.º

##### Expulsão

Incorrem na pena de expulsão os associados que:

a) Pratiquem a violação sistemática dos estatutos e regulamentos do sindicato;

b) Não acatem as deliberações legítimas dos órgãos estatutários;

c) Pratiquem atos contrários aos princípios do sindicalismo democrático contidos na declaração de princípios e nos estatutos do sindicato.

#### Artigo 90.º

##### Competências para aplicação das penas

1- A competência para a aplicação das penas estabelecidas nas alíneas a) e b) do artigo 86.º pertence ao conselho de disciplina.

2- A competência para a aplicação da pena de expulsão pertence ao conselho geral, sob proposta do conselho de disciplina.

#### Artigo 91.º

##### Garantia de processo

Nenhuma sanção será aplicada sem que seja instaurado o correspondente processo pelo conselho de disciplina.

#### Artigo 92.º

##### Direito de defesa

1- Instaurado o processo, será enviada ao arguido, por carta registada com aviso de receção, nota de culpa devidamente discriminada com os factos de que é acusado.

2- O associado ou arguido poderá responder por escrito à nota de culpa no prazo de 20 dias após a receção da carta registada e requerer todas as diligências necessárias ao apuramento dos factos, bem como apresentar testemunhas até ao máximo de 10.

3- A falta de resposta no prazo indicado implica a presunção da verdade dos factos e a irrecorribilidade da decisão.

#### Artigo 93.º

##### Recurso

1- Ao associado é reconhecido o direito de recorrer para o conselho geral das sanções aplicadas pelo conselho de disciplina.

2- As sanções aplicadas pelo conselho geral são irrecorribéis.

#### Artigo 94.º

##### Prescrição

O procedimento disciplinar prescreve no prazo de 90 dias, salvo por factos que constituam simultaneamente ilícito penal.

### CAPÍTULO IX

#### Das disposições finais

#### Artigo 95.º

##### Substituição dos membros dos órgãos do sindicato

A substituição de membros dos órgãos do sindicato, ao

abrigo do artigo 16.º realiza-se por indicação do secretário-geral, e maioria aprovada pelo secretariado nacional.

#### Artigo 96.º

##### Alterações aos estatutos

1- Os estatutos poderão ser alterados pelo conselho geral, desde que as alterações a introduzir constem expressamente da ordem de trabalhos e tenham sido distribuídas pelos associados com a antecedência mínima de 45 dias.

2- As deliberações relativas à alteração dos estatutos são tomadas por decisão favorável de, pelo menos, dois terços dos delegados presentes ao conselho geral.

#### Artigo 97.º

##### Extinção e dissolução do sindicato

1- A integração ou fusão do sindicato com outro, bem como a sua extinção, só poderão efetuar-se por deliberação da assembleia geral eleitoral, convocado expressamente para o efeito, e tomada por dois terços dos delegados presentes na assembleia geral eleitoral.

2- No caso de extinção ou dissolução, a assembleia geral eleitoral, definirá os precisos termos em que qualquer delas se processará e qual o destino dos bens do sindicato, não podendo, em caso algum, estes serem distribuídos pelos associados.

#### Artigo 98.º

##### Início da função

Os membros dos órgãos eleitos em assembleia geral eleitoral considerar-se-ão investidos nas respetivas funções logo após a proclamação dos resultados eleitorais respetivos.

### ANEXO I

## Regulamento de tendências

#### Artigo 1.º

##### Direito de organização

1- Aos trabalhadores abrangidos, a qualquer título, no âmbito do SINDEQ é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.

2- O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva da assembleia geral eleitoral.

#### Artigo 2.º

##### Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizada na base de determinada conceção política, social ou ideológica e subordinadas aos princípios democráticos da declaração de princípios e dos estatutos do SINDEQ.

#### Artigo 3.º

##### Âmbito

Cada tendência é uma formação integrante do SINDEQ,

de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências, exercidos para a realização de alguns dos fins estatutários desta.

#### Artigo 4.º

##### Poderes

Os poderes e competências das tendências são os previstos no regulamento eleitoral e no regimento da assembleia geral eleitoral.

#### Artigo 5.º

##### Constituição

1- A constituição de cada tendência efetua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da assembleia geral eleitoral, assinada pelos delegados que a compõem, com a indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem representa.

2- A comunicação referida no número anterior, deverá igualmente ser acompanhada dos dados referentes à sua implantação e representação a nível nacional e aos delegados eleitos com o seu apoio.

#### Artigo 6.º

##### Reconhecimento

1- Só serão reconhecidas as tendências que hajam feito eleger com o seu apoio, pelo menos 20 % dos delegados à assembleia geral eleitoral do SINDEQ.

2- Os trabalhadores podem agrupar-se nos locais de trabalho, para fins eleitorais, em tendências.

#### Artigo 7.º

##### Representatividade

1- A representatividade das tendências é que resulta da sua expressão eleitoral em assembleia geral eleitoral.

2- Para efeito do disposto no número anterior, o voto de cada trabalhador é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

3- Do mesmo modo, os trabalhadores que integrem os órgãos estatutários do SINDEQ não estão subordinados à disciplina das tendências, através de cujas listas foram eleitos, agindo com total isenção.

#### Artigo 8.º

##### Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário, em assembleia geral eleitoral ou fora dele.

#### Artigo 9.º

##### Direitos e deveres

1- As tendências como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o esforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

2- As tendências têm o direito:

a) A ser ouvidas pelo secretariado nacional sobre as decisões mais importantes do SINDEQ, em reuniões por este convocadas ou a solicitação dos órgãos da tendência;

b) A exprimir as suas posições nas reuniões da assembleia geral eleitoral, conselho geral e secretariado nacional, através dos membros dos mesmos órgãos;

c) A propor listas para as eleições aos órgãos, nos termos fixados nestes estatutos.

3- Para realizar os fins da democracia sindical as tendências devem, nomeadamente:

a) Apoiar as ações determinadas pelos órgãos estatutários do SINDEQ;

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 do sindicato;

d) Evitar quaisquer atos que possam enfraquecer ou dividir o SINDEQ.

## ANEXO II

### Área e âmbito

O Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ representa os trabalhadores seus associados que desempenhem atividades em empresas dos ramos que se seguem (título exemplificativo):

1- Substâncias gordas, animais ou vegetais:

a) Adubos orgânicos (de origem animal), guanos diversos de origem vegetal;

b) Margarina, sebos;

c) Extração refinação ou hidrogenado de óleos de origem vegetal, animal ou mineral, alcatrão, breu ou piche.

2- Fabricação de perfumes e produtos de toucador e higiene:

a) Fabricação de sabões, sabonetes, detergentes e sua preparação e outras substâncias tensoativas;

b) Ceras, velas de cera, parafinas, estearinas, óleos sulfonados, glicerinas e sabões especiais.

3- Químicas propriamente ditas:

a) Ácidos, bases, óxidos e sais minerais;

b) Adubos químicos;

c) Oxigénio, gases de iluminação e outros;

d) Borrás de vinho;

e) Enxofre.

4- Químicos diversos:

a) Alvaiade, anilinas, tintas, pigmentos e corantes, vernizes, graxas e análogos;

b) Colas, grudes, gelatinas e gomas para a indústria têxtil, aprestos, ágar-ágar;

c) Álcoois e seus derivados, produtos de destilação de madeiras e outros produtos de química orgânica;

d) Borracha, regeneração de borracha (vulcanização e recauchutagem), fabricação de artefactos de borracha, eboni-

tes, matérias plásticas e afins, produtos de substituição (de têxteis), curtumes, couros e similares e revestimentos químicos de telas e látex;

e) Dinamites e outros explosivos, pólvora, rastilhos, fulminantes e fabricação de fósforos;

f) Fabrico de celulose, pasta de papel e papel;

g) Indústrias eletroquímicas e de metalização superficial;

h) Fabrico de produtos derivados de sarros ou borras de vinhos;

i) Fabricação de resinas e seus derivados - resinas sintéticas e outras matérias plásticas, fibras artificiais e sintéticas;

j) Fabrico e aplicações de inseticidas, fungicidas e raticidas;

k) Fabricação de perfumes, produtos de toucador e higiene, matérias-primas aromáticas (perfumarias e produtos de beleza);

l) Desinfetantes;

m) Massas consistentes, isoladoras, valvulina, tratamentos químicos de madeiras, tratamentos químicos especiais com impermeabilização, tinturaria, hidrófobos e antioxidantes;

n) Fitas adesivas e isoladoras, oleados;

o) Cerâmica, barro branco e vermelho, estatuárias, caulino, cal hidráulica, cal aérea, vidros e outras;

p) Cimentos, betão fresco, fibrocimento, artefactos de cimento, mosaicos hidráulicos, peças de betão, manilhas, gesso e mós de esmeril;

q) Fabricação de pentes, botões, vassouras, escovas e pinéis;

r) Fabricação de bebidas e refinação de açúcar.

5- Fabricação de especialidades farmacêuticas.

6- Moagem e afins:

a) Moagens e farinhas empoadas, trituração e preparação de vegetais e leguminosas;

b) Descasque, branqueamento e glaciagem de arroz;

c) Produção de farinhas preparadas e flocos de cereais;

d) Produção de alimentos compostos para animais - farinhas para gado (de origem animal ou vegetal), bagaços e oleaginosas;

e) Fabricação de bolachas, biscoitos e chocolates;

f) Fabricação de fermentos e leveduras;

g) Fabricação de massas alimentícias e produtos alimentares.

7- Indústria de tabaco.

8- Refinação de petróleo bruto e seus derivados petrolíferos.

9- Fabricação de amidos, féculas, dextrinas e afins.

a) Produção de álcool etílico;

b) Produção de óleos de sementes e de frutos oleaginosos, alimentares e não alimentares.

3- Fabricação de briquetes e aglomerados combustíveis.

4- Lacticínios.

5- Transformação e recuperação de matérias plásticas.

6- Têxteis.

7- Vestuário.

8- Lanifícios.

- 9- Calçado.
- 10- Cordoaria.
- 11- Redes.
- 12- Cortiça.
- 13- Resíduos sólidos.
- 14- Comercialização dos produtos mencionados.
- 15- Outras.

Registado em 17 de novembro de 2020, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 30, a fl. 195 do livro n.º 2.

### **Associação Nacional de Dentistas Portugueses - ANDEP - Cancelamento**

Para os devidos efeitos faz-se saber que, em assembleia geral realizada em 27 de junho de 2020, foi deliberada a extinção voluntária da Associação Nacional de Dentistas Portugueses - ANDEP.

Assim, nos termos do número 4 do artigo 456.º do Código do Trabalho é cancelado o registo dos estatutos da Associação Nacional de Dentistas Portugueses - ANDEP, efetuado em 12 de julho de 1975, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## II - DIREÇÃO

### **Sindicato dos Médicos Dentistas Portuguêses - SMDP - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 5 de novembro de 2020 para o mandato de três anos.

Presidente - Raquel Zita Leite Pinto Gomes, cartão de cidadão n.º 11077215.

Vice-presidente - José Rui da Silva Cónim, cartão de cidadão n.º 107308339.

Vice-presidente - Ana Cristina Marques Simões da Silva, cartão de cidadão n.º 069737924.

Vogal - Paulo Jorge Romão Varela, cartão de cidadão n.º 08465331.

Vogal - Catarina Maria Cruz Rocha, cartão de cidadão n.º 106308173.

Vogal - Ana Sofia da Silva Lopes, cartão de cidadão n.º 108341003.

### **Sindicato Independente dos Operacionais Ferroviários e Afins - SIOFA - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 29 de setembro de 2020 para o mandato de três anos.

Presidente - Paulo da Cunha Fevereiro.

Vices-presidentes:

José Nascimento Lameirinhas Paulo.  
Luís Manuel Vicente Mendes.

Secretários:

Paulo Jorge António Gameiro.  
José Paulo Oliveira Silva Lourenço.  
Joel Pedro Simões Barata.

Vogais:

Paulo Nuno Durão Moleiro.  
Pedro Rafael Dias Amaro.  
José António da Silva Gomes.  
Joaquim António Santos Fernandes.  
Victor Miguel Barros da Fonseca.  
Carlos Manuel Almeida Carvalho.  
Tiago José Casaca Matos.  
Pedro Miguel Fonseca Antunes.  
Francisco Baptista Maria.  
Rui Jorge Alves Moura Monteiro Soares.  
José Agostinho Sá Barros.  
António Manuel Leitão Mendes.  
Jorge Óscar Dias Galvão.  
João Manuel Ferreira Aparício.  
Luís Carlos Calhau Ferreira.

Suplentes:

Mário Luís Costa Sérvulo.  
Victor José Farto Luz.

**Sindicato dos Trabalhadores de Transportes  
Rodoviários e Urbanos do Norte (STRUN) - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 6 e 7 de novembro de 2020 para o mandato de quatro anos.

**Direção**

Nome	Cartão de cidadão
Álvaro Miguel Faria Alves	11816377
Américo Manuel Gomes Oliveira	9454700
António Fernando Santos Ganga	9850906
António Lazaro Silva Ferreira	10901720
António Ilídio Pereira Soares	9963991
Benjamim Paulo Ferreira Rocha	10414057
Carlos Manuel Morgado Andrade	6582149
Cipriano Jorge Amaral Soares	10322822
Durvalino Mori Souza	15821754
Eduardo Manuel Gomes Ribeiro	7676158
Felipe Arantes Azevedo	18000242
Francisco Luz Pinto	07894614
Hermes Martins Ferreira Costa Maia	7908691
João Alberto Morais Gomes	10897581
João Osório Abreu Freitas	8238653
João Manuel Queiroz Fernandes	5334068
João Paulo Correia	10730048
Joaquim Duarte Campos	11221760
Joaquim Jesus Faria Ferreira	08692419
José Carlos Soares Pires	838224
José Fernando Ribeiro Freitas	07824811
José Manuel Costa e Silva	7437311
José Manuel Sousa Batista	9306172
José Miguel Ferr. Gonçalves Santos	7718713
Júlio Vítor Ramos Azevedo	07483103
Manuel Alberto Lima Fernandes	9832626

Mário João Silva Oliveira	08603023
Rui Francisco Lima Carvalho	7029951
Rui Manuel Martins Carvalho	7403920
Vítor Fernando Pinto Rocha	8571101

**Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Meta-  
lúrgica e Metalomecânica do Distrito de Viana do  
Castelo - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 23 e 24 de outubro de 2020 para o mandato de quatro anos.

Efetivos		
Ricardo Manuel Correia Sampaio	30/1/79	Uchiyama
Carlos Eusébio Viana Machado	18/1/76	Browning Viana
Desidério Peixoto Torres	21/6/66	Eneop 3
José Manuel Barreiro Araújo	17/10/68	Sociedade Artística
Rui Manuel dos Santos Morim	27/5/76	Gestamp Cerveira
Sandra Cristina Duque Brandão Tiago	30/10/83	Bruswick
Nuno Miguel Azevedo Barroso	29/1/91	Browning Viana
Jaime Melo Moreira	28/10/58	Confiauto
José Antonino Garcia Cerqueira	19/10/82	Borg Warner
Suplentes		
Tiago Manuel Jácome Ferreira	7/4/86	Browning Viana
Rosa Maria Fernandes Ramalho Silva	3/11/72	ZF Cerveira
Florabela Lopes da Rocha Pereira	7/10/70	Valveribérica

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I - ESTATUTOS

### **PORTUGAL T - Associação de Automóveis de Turismo e Atividades Turísticas do Algarve que passa a denominar-se PORTUGAL T - Associação Nacional de Industriais de Táxis de Turismo - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 29 de outubro de 2020, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2018.

#### CAPÍTULO I

#### **Denominação, sede e objecto**

##### Artigo 1.º

A associação passa a designar-se PORTUGAL T - Associação Nacional de Industriais de Táxis de Turismo (abreviadamente, PORTUGAL T) e é uma associação empresarial sem fins lucrativos e dotada de personalidade jurídica.

##### Artigo 2.º

1- A associação tem por objeto a defesa, promoção e dinamização dos interesses de todas as pessoas, singulares ou coletivas, de direito privado, titulares de uma empresa que se dediquem ao exercício das seguintes atividades económicas:

- a) Prestação de serviços de aluguer de veículos com condutor;
- b) Prestação de serviços de radiocomunicação e dados a automóveis de aluguer com condutor e transporte público de aluguer em veículos automóveis ligeiros de passageiros;
- c) Animação turística;
- d) Organização de transferes;
- e) Passeios e circuitos turísticos;
- f) Viagens, cortejos e comitivas de estado;
- g) Casamentos e outros eventos sociais;
- h) Serviços a embaixadas e diplomáticos;
- i) Serviços a hotéis e agências de viagens;
- j) Organização de visitas a museus, monumentos históricos e outros de relevante interesse turístico e cultural;
- k) Rotas temáticas;
- l) Organização de eventos, atividades de índole desportiva, temática, de lazer e outros;
- m) Organização de congressos, seminários, conferências, reuniões de âmbito cultural e científico.

2- Para além da defesa, promoção e dinamização dos interesses das entidades mencionadas no número anterior, a as-

sociação deve prosseguir os seus próprios interesses na prossecução dos seus fins e no respeito pelas regras estatutárias.

##### Artigo 3.º

1- A PORTUGAL T tem a sua sede em Loulé, no rés-chão esquerdo do Edifício Barrocal, na Rua João de Deus, 8135-159, na freguesia de Almancil, podendo estabelecer qualquer tipo de representação, designadamente, delegações regionais, distritais ou locais, ou outras formas de representação em qualquer outro local, desde que tal se justifique e seja aprovado pela assembleia-geral.

2- Por simples decisão poderá a assembleia-geral proceder à mudança da sede social.

3- A associação tem âmbito nacional, abrangendo todo o território do país, no Continente e nas Regiões Autónomas.

##### Artigo 4.º

A associação durará por tempo indeterminado e reger-se-á pelos presentes estatutos e pela legislação aplicável.

##### Artigo 5.º

1- A associação tem por objeto intervir na defesa dos legítimos interesses dos seus membros. Para a prossecução dos seus fins compete à associação:

- a) Representar os membros, ajudando-os em tudo quanto se revele necessário, defendendo os respetivos direitos e legítimos interesses, e, em geral, prosseguindo todas as atividades e finalidades que, no âmbito dos presentes estatutos, contribuam para o justo progresso das entidades associadas;
- b) Promover/favorecer o bom entendimento e a solidariedade entre os seus membros, com vista a um melhor e mais eficaz exercício dos direitos e obrigações comuns;
- c) Representar as entidades associadas junto da administração pública, das outras associações congéneres ou não, nacionais ou estrangeiras, e das instituições representativas dos trabalhadores, com vista ao desenvolvimento socioeconómico dos setores e do país e para resolução dos problemas comuns;
- d) Cooperar com o Estado e outras entidades públicas ou privadas, tendo em vista ações destinadas a incrementar, no âmbito dos seus setores de atividade, o progresso económico e social;
- e) Efetuar estudos destinados ao desenvolvimento dos seus sectores de atividade e das empresas associadas, em conformidade com os interesses da economia e o bem-estar nacionais;
- f) Desenvolver e promover mecanismos de gestão eficien-

te na defesa, promoção e dinamização dos interesses das entidades singulares ou coletivas representadas nas atividades económicas mencionadas no artigo segundo dos presentes estatutos, nomeadamente, a criação e uso de aplicações informáticas ou plataformas digitais para distribuição, eficiência e dinamização do serviço de transporte em táxi e outros;

g) Ministar, orientar, organizar ou de alguma forma promover ações de formação, seminários nas temáticas teórico-práticas e científicas que se justifiquem à defesa, promoção e dinamização dos interesses das entidades singulares ou coletivas que representa nas atividades económicas mencionadas no artigo segundo dos presentes estatutos;

h) Concorrer, elaborar e promover a candidatura a, e/ou de alguma forma beneficiar de programas, ações e fundos comunitários que se enquadrem na defesa, promoção e dinamização dos interesses das entidades singulares ou coletivas que representa nas atividades económicas mencionadas no artigo segundo dos presentes estatutos;

i) Promover, facilitar e desenvolver estudos de impacto económico-turístico tendo em vista a defesa, promoção e dinamização dos interesses das entidades singulares ou coletivas que representa nas atividades económicas mencionadas no artigo segundo dos presentes estatutos;

j) Participar ou de alguma forma contribuir para o crescimento e desenvolvimento do turismo como sector e indústria na qual os membros da presente associação exercem grande parte da sua atividade profissional;

k) Colaborar com os membros na reestruturação dos sectores de atividade em tudo quanto se mostre aconselhável, prevenindo a concorrência ilícita e orientando-os para a melhoria da qualidade dos serviços que prestam ao público consumidor, salvaguardando, sempre, a rentabilidade económica e social das entidades empresariais;

l) Negociar e outorgar, nos termos legalmente estabelecidos, com os sindicatos interessados, convenções coletivas de trabalho para os seus sectores de atividade, bem como prestar assistência na preparação e negociação de acordos coletivos de trabalho de empresa;

m) Prosseguir quaisquer outros objetivos permitidos por lei e que sejam do interesse associativo, designadamente a celebração de protocolos, acordos e contratos com entidades, destinados à prestação de serviços aos membros ou através da criação ou participação em instituições com a mesma finalidade.

#### Artigo 6.º

Para a consecução dos fins indicados no artigo anterior, compete à associação elaborar, praticar, desenvolver e promover tudo quanto possa contribuir para o progresso técnico, científico, económico e social das atividades que fazem parte do seu objeto.

#### Artigo 7.º

A associação é livre de, com outras associações, constituir uniões, federações e confederações, manter relações e cooperar com instituições, em organismos nacionais e internacionais, públicos e privados e estabelecer os acordos e protocolos que interessem à sua atividade, designadamente

com universidades e outras instituições que fomentem o objeto da associação.

## CAPÍTULO II

### Dos membros da associação

#### Artigo 8.º

1- Para além dos membros honorários, constituem membros da associação, os membros fundadores e os membros efetivos, enquanto pessoas singulares ou coletivas, de direito privado, titulares de uma empresa, que se dediquem ao exercício das atividades elencadas no artigo segundo, que gozem em pleno os seus direitos e cumpram com os deveres estabelecidos pelos estatutos da associação.

2- São designados por membros fundadores todas as pessoas singulares ou coletivas, de direito privado, titulares de uma empresa que se dediquem ao exercício das atividades económicas elencadas no artigo segundo, que pertençam à associação até à realização da primeira assembleia.

3- São designados por membros efetivos todas as pessoas, singulares ou coletivas, de direito privado, titulares de uma empresa que se dediquem ao exercício das atividades económicas elencadas no artigo segundo, que pretendam utilizar os serviços da associação e que após aprovação pela direção efetuem o pagamento da joia estipulada pela assembleia-geral, passando a usufruir dos plenos direitos de sócios.

4- Assim, podem ser membros da associação:

As sociedades comerciais, por quotas ou unipessoais e os empresários em nome individual, que sejam detentoras de alvará para exercício da atividade de transporte em táxi e de uma ou mais licenças para o transporte de aluguer em automóveis ligeiros de passageiros, de cor, e sem cor, padrão.

5- Os membros poderão incluir a licença sazonal com os mesmos direitos, obrigações e deveres da primeira licença.

6- A viatura a utilizar deverá cumprir os mesmos critérios e requisitos vigentes na associação.

7- As viaturas deverão estar munidas dos mesmos meios tecnológicos e equipamentos utilizados na associação.

#### Artigo 9.º

1- A admissão dos membros efetivos é da responsabilidade da direção, após requerimento dos interessados acompanhado pelos documentos identificativos da entidade e comprovativos do preenchimento dos requisitos acima estabelecidos, sendo que desta deliberação cabe recurso, interposto no prazo de 15 (quinze) dias, para a assembleia-geral, pelo requerente ou por qualquer membro.

2- As deliberações sobre admissão ou rejeição de membros deverão ser comunicadas pela direção, diretamente aos interessados, por correio eletrónico ou correio postal simples, até 90 (noventa) dias após a entrada do pedido, sendo afixadas na sede para conhecimento dos membros.

3- O pedido para admissão como membro envolve plena e incondicional adesão aos estatutos, regulamentos e deliberações legítimas dos órgãos sociais da associação.

4- Sob proposta da direção, a assembleia-geral poderá de-

signar membros honorários de entre pessoas singulares ou coletivas que se tenham destacado nos setores de atividade da associação, pelo seu mérito próprio ou por terem prestado serviços relevantes à associação ou aos setores onde esta está presente.

5- Os membros honorários gozam do direito de participar em todos os aspetos da atividade da associação, não dispondo, porém, dos seguintes direitos referentes à assembleia-geral: o de votar, de ser eleito, e de convocar a assembleia-geral.

#### Artigo 10.º

1- Os membros fundadores gozam de todos os direitos atribuídos nestes estatutos aos membros efetivos, mais os que lhes competem como suporte especial da prossecução dos fins da associação.

2- São direitos dos membros efetivos:

a) Tomar parte na assembleia-geral, apresentando propostas, discutindo e votando os pontos constantes da ordem de trabalhos;

b) Eleger e ser eleito para quaisquer cargos sociais, bem como de comissões, delegações ou grupos de trabalho;

c) Apresentar sugestões ou iniciativas que julguem convenientes para a realização dos fins estatutários;

d) Ser representados pela associação nos assuntos que lhes digam respeito;

e) Usufruir de apoio técnico, nomeadamente informativo e jurídico que lhe seja posto à disposição, nas condições estabelecidas;

f) Propor a admissão de novos membros;

g) Requerer aos órgãos competentes da associação informações e esclarecimentos que entendam necessários, e, nomeadamente, examinar as contas da associação no período de 15 (quinze) dias anterior à sua apresentação na assembleia-geral;

h) Reclamar para a assembleia-geral contra as infrações das disposições estatutárias cometidas pelos membros ou por órgãos da associação.

#### Artigo 11.º

São deveres dos membros:

a) Efetuar o pagamento das joias, das quotas mensais e demais mensalidades fixadas pela assembleia-geral da associação, durante o período de utilização dos serviços da associação;

b) Pagar os serviços e bens solicitados à associação que não estejam incluídos no valor da quota/mensalidade;

c) Exercer com zelo, urbanismo e eficiência os cargos associativos para que forem eleitos ou nomeados, salvo motivo justificativo de escusa, que deverá ser apresentado no prazo máximo de 20 (vinte) dias;

d) Cumprir com as disposições legais regulamentares e estatutárias e bem assim as deliberações e compromissos assumidos pela associação, através dos seus órgãos e dentro das atribuições daquela;

e) Comparecer às assembleias-gerais e às reuniões para que forem convocados;

f) Prestar colaboração efetiva em todas as iniciativas para

que forem solicitados pelos órgãos sociais;

g) Zelar pelo bom nome, prestígio e reputação da associação e para a eficácia da sua atuação;

h) Comunicar por escrito à direção, no prazo de 20 (vinte dias), as alterações do respetivo pacto social, dos órgãos sociais, do domicílio ou sede, da pessoa ou pessoas que assumem a sua representação nesta associação e ainda quaisquer outras que digam respeito à sua situação de membro;

i) Respeitar as regras deontológicas que venham a ser estabelecidas em regulamento interno;

j) Prestar informações e esclarecimentos, bem como fornecer os elementos que lhes forem solicitados para a boa realização dos fins sociais;

k) Não utilizar o equipamento radiotelefónico para fins estranhos àqueles a que se destina;

l) Participar, em geral, nas atividades da associação e prestar o trabalho e serviço que lhe competir.

#### Artigo 12.º

1- Perdem a qualidade de membro:

a) Os membros que, voluntariamente, por escrito e com uma antecedência mínima de 30 (trinta) dias seguidos, manifestem essa intenção à direção, mediante pré-aviso remetido por carta registada com aviso de receção;

b) Os membros que tenham deixado de exercer a atividade mencionada na alínea a) do número 1 do artigo 2.º dos presentes estatutos;

c) Os membros que se extingam, sejam declarados insolventes, sejam dissolvidos ou liquidados;

d) Os membros a quem tenha sido aplicada a pena disciplinar de expulsão; ou os que sejam demitidos por ações, comportamentos ou omissões cuja gravidade comprovada atinjam a associação, a classe que representa ou os membros dos corpos sociais.

2- Excluem-se da alínea a) do número anterior os membros que se encontrem no exercício de qualquer cargo social, caso em que deverão permanecer até ao final de cada exercício social, salvo em caso de força maior.

3- O membro que solicitar a sua demissão obriga-se a deixar de utilizar o equipamento radiotelefónico que tenha instalado.

4- No âmbito do regime disciplinar aplicável aos membros deve ser assegurado o direito de defesa do membro, devendo o procedimento disciplinar ser escrito em todas as suas fases.

5- Os membros que violarem os deveres e obrigações estabelecidos nos presentes estatutos ficam sujeitos às seguintes sanções:

a) Repreensão escrita;

b) Suspensão;

c) Expulsão.

6- Constitui fundamento de expulsão, a violação grave e reiterada dos estatutos e regulamentos da associação e das deliberações dos órgãos sociais.

7- A aplicação de pena de exclusão aos membros fundadores e membros efetivos é da competência da assembleia-geral, por sua iniciativa ou sob proposta de outro órgão social.

8- Da deliberação de exclusão cabe sempre recurso para os tribunais.

9- Para a exclusão de um membro-fundador ou membro-efetivo é exigida maioria qualificada de  $\frac{3}{4}$  da totalidade dos votos.

10- Perde a qualidade de membro-honorário aquele que desmereça a consideração da associação, sendo a sua exclusão deliberada em assembleia-geral, por maioria absoluta dos votos dos membros presentes, por iniciativa da própria assembleia-geral ou por proposta da direção.

11- Designadamente, constituem motivos de expulsão:

- a) O atraso no pagamento de encargos;
- b) A violação grave e culposa da legislação aplicável;
- c) O desrespeito grave e reiterado das imposições estatutárias;
- d) A perda das condições de admissão estipuladas nos presentes estatutos, ou a manutenção da imobilização da sua frota, sem justificação, por período superior a seis meses após notificação da associação para regularização da situação.

12- Os membros que deixem de o ser, por sua própria iniciativa, ou que tenham sido expulsos, poderão ser readmitidos, ficando tal readmissão condicionada ao prévio pagamento de quaisquer débitos à associação, nomeadamente, de todas as quotas em atraso.

13- Os membros que deixem de o ser não têm direito à devolução dos bens com que concorreram para o património social à data da constituição da associação.

14- O membro fica suspenso da sua qualidade enquanto não cumpra com as suas obrigações financeiras perante a associação.

15- A suspensão implica a perda dos direitos do membro, mas não exclui o dever de proceder ao pagamento de todas as quotas vencidas enquanto se mantiver como membro.

16- Podem ser suspensos os membros que cometam infrações que não importem exclusão, sendo punidos com pena de censura ou suspensão de direitos e benefícios por determinado período.

### CAPÍTULO III

#### Dos órgãos sociais

##### SECÇÃO I

#### Disposições gerais

##### Artigo 13.º

São órgãos da associação:

- a) A assembleia-geral;
- b) A direção; e
- c) O conselho fiscal.

##### Artigo 14.º

1- Os membros dos órgãos sociais são eleitos por períodos de 4 (quatro) anos, competindo a sua eleição à assembleia-geral.

2- A eleição dos órgãos da assembleia-geral, da direção e do conselho fiscal é feita por escrutínio secreto, direto e universal podendo ser utilizado o voto por correspondência.

3- A eleição é feita por votação de listas específicas para cada um dos órgãos da associação, considerando-se eleitos os candidatos das listas mais votadas.

4- As propostas a apresentar em assembleia-geral para eleição dos membros dos órgãos da associação são feitas em listas separadas.

5- A candidatura de um membro à eleição para um cargo social far-se-á com indicação simultânea da pessoa física que o representará no exercício do referido cargo.

6- Nenhum membro poderá fazer parte em mais do que um dos órgãos sociais.

7- É permitida a reeleição quer da mesa da assembleia-geral quer dos restantes órgãos da associação.

8- No caso de vacatura de qualquer cargo o membro designado para o preencher apenas completará o mandato.

9- Os membros dos órgãos sociais que pretendam apresentar a sua renúncia devem remeter o pedido, devidamente fundamentado, através de correio eletrónico ou correio postal simples, dirigido ao presidente da mesa da assembleia-geral.

##### Artigo 15.º

1- É admitido o voto por correspondência nas eleições dos órgãos da assembleia-geral, da direção e do conselho fiscal.

2- Os votos emitidos por correspondência valem como votos nulos em relação a propostas de deliberação apresentadas ulteriormente à emissão do voto.

3- O voto por correspondência será realizado através de boletim emitido pela associação, enviado para a morada do membro que solicitar a realização da votação por correspondência ou entregue presencialmente, com a antecedência mínima de quinze dias em relação à data da assembleia-geral, remetendo dois envelopes onde no primeiro será colocado o voto e um segundo, já devidamente endereçado à mesa da assembleia-geral, onde será colocado o primeiro envelope com o voto, enviado por correio postal simples ou entregue presencialmente, até à data da realização da assembleia.

4- Após a receção do voto por correspondência o mesmo só é aberto aquando do escrutínio final, pelo presidente da mesa da assembleia-geral.

5- Nas restantes votações da associação é admitido o voto por correspondência, sendo disponibilizado, através de correio eletrónico ou entregue presencialmente, aos membros que o solicitem, a respetiva documentação e impressos para a votação, devendo o membro remetê-los ao presidente da mesa da assembleia-geral, por correio postal simples ou entregue presencialmente, até à data da realização da assembleia.

##### SECÇÃO II

#### Da assembleia-geral

##### Artigo 16.º

1- A assembleia-geral é constituída por todos os membros fundadores e membros efetivos no pleno gozo dos seus direitos e será dirigida por uma mesa composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário. Cada membro tem

direito a um voto.

2- Incumbe ao presidente convocar as assembleias e dirigir os respetivos trabalhos.

3- Cabe ao vice-presidente auxiliar o presidente e substituí-lo na sua ausência ou impedimento.

4- Ao secretário compete coadjuvar o presidente na orientação dos trabalhos e elaborar as atas das reuniões.

5- Em caso de ausência ou impedimento de qualquer membro da mesa, compete à assembleia, designar, de entre os membros presentes, quem deva substituí-lo.

6- Os trabalhos devem ser tratados com zelo e competência, tendo em conta os interesses da associação, devendo para isso os seus pontos serem tratados com eficiência numa única reunião da assembleia.

7- De todas as reuniões se elaborará a respetiva ata que, depois de aprovada, é assinada pelo presidente e pelo secretário.

#### Artigo 17.º

1- Compete à assembleia-geral:

a) Eleger e destituir a respetiva mesa, bem como a direção e o conselho fiscal;

b) Fixar anualmente, sob proposta da direção, a joia, a quota base e outras mensalidades a pagar pelos membros;

c) Deliberar sobre a isenção das joias a pagar pelos membros;

d) Discutir e aprovar anualmente o relatório e contas da direção, bem como o parecer do conselho fiscal;

e) Aprovar os regulamentos internos da associação;

f) Deliberar sobre alteração dos estatutos, regulamentos e demais assuntos que legalmente lhe estejam afetos;

g) Definir as linhas de orientação da associação, de acordo com os legítimos interesses dos membros e as responsabilidades sociais dos setores;

h) Aprovar o orçamento ordinário e o plano de atividades para o ano seguinte;

i) Apreciar e pronunciar-se sobre os atos dos órgãos sociais;

j) Apreciar propostas e pareceres que lhe sejam submetidos;

k) Destituir os titulares dos órgãos sociais;

l) Julgar recursos interpostos pelos membros das deliberações da direção;

m) Deliberar a extinção da associação;

n) Discutir e votar anualmente o relatório da direção, as contas de gerência e parecer do conselho fiscal e decidir sobre a aplicação a dar aos eventuais saldos apresentados;

o) Deliberar sobre recursos de admissão ou rejeição de sócios;

p) Aprovar a fusão, incorporação ou cisão da associação;

q) Apreciar e deliberar sobre quaisquer outros assuntos de interesse relacionados com a ordem de trabalhos;

r) Deliberar sobre a aplicação da sanção disciplinar de suspensão ou expulsão de membros nos termos destes estatutos;

s) Apreciar e pronunciar-se sobre os pedidos de renúncia dos membros dos órgãos sociais.

2- No caso previsto alínea a) do número anterior, a assembleia-geral que proceder à referida destituição providenciará

também no sentido de assegurar a gestão da associação, designando desde logo uma ou mais comissões *ad hoc*, constituídas por membros, as quais substituirão o órgão ou os órgãos destituídos até à realização de novas eleições, devendo ainda a mesma assembleia-geral fixar o prazo dentro do qual estas eleições deverão realizar-se.

#### Artigo 18.º

1- A assembleia-geral reunir-se-á ordinariamente duas vezes por ano:

a) Uma vez, até 31 de março de cada ano, para apreciar e aprovar o relatório e contas da direção e o parecer do conselho fiscal relativos à gerência do ano findo;

b) Outra vez, até 31 de dezembro, para apreciação e votação do plano de atividades e orçamento para o ano seguinte e eleição dos corpos sociais, quando seja caso disso.

2- Extraordinariamente, a assembleia-geral reunir-se-á sempre que a direção, o conselho fiscal ou a mesa o julguem necessário ou a pedido justificado e subscrito por um grupo de 3 membros.

3- Nesta última eventualidade, para que a assembleia possa ter poderes deliberativos sobre os assuntos em agenda, deverão estar presentes 2/3 (dois terços) dos membros requerentes.

4- Em caso de serem os membros a requerer a reunião extraordinária, a mesma deve ser convocada no prazo de 15 (quinze) dias a contar da receção do requerimento efetuado no prazo de 30 (trinta) dias a contas da mesma data.

#### Artigo 19.º

1- A convocação de qualquer assembleia-geral deverá ser feita através de convocatória expedida por correio simples, correio eletrónico com confirmação de notificação ou telefonicamente para cada um dos membros, com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias seguidos e na qual se indicará o dia, hora e local da reunião e a respetiva ordem de trabalhos, e concederá o prazo de 5 (cinco) dias seguidos para apresentação de sugestões de pontos a incluir na ordem de trabalhos.

2- A convocatória deverá ser afixada na sede da associação.

#### Artigo 20.º

1- A assembleia-geral só poderá funcionar, em primeira convocação, desde que esteja presente, pelo menos, metade da totalidade dos membros.

2- Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, poderá a assembleia funcionar com qualquer número de membros, em segunda convocação, trinta minutos depois da hora marcada para a primeira.

#### Artigo 21.º

1- Salvo o disposto nos números seguintes, as deliberações da assembleia-geral são tomadas por maioria simples de votos expressos.

2- As deliberações sobre alterações dos estatutos, regulamento interno e destituição de titulares de órgãos sociais exigem o voto favorável de  $\frac{3}{4}$  (três quartos) dos votos expressos.

3- As deliberações sobre dissolução ou liquidação da associação exigem o voto favorável de  $\frac{3}{4}$  (três quartos) do número de votos de todos os membros.

#### Artigo 22.º

1- A votação nas assembleias-gerais é feita presencialmente, por delegação noutro membro, por procuração ou por correspondência.

2- O membro não pode votar, por si ou como representante de outrem, nas matérias em que haja conflito de interesses entre a associação e ele, seu cônjuge, ascendentes ou descendentes.

3- As deliberações tomadas com infração do disposto no número anterior são anuláveis, se o voto do membro impedido for essencial à existência da maioria necessária.

### SECÇÃO III

#### Da direção

##### Artigo 23.º

1- A gerência e a representação da associação são confiadas a uma direção, composta por um presidente, um vice-presidente, um secretário, um segundo secretário e um tesoureiro, eleitos pela assembleia-geral.

2- O mandato da direção durará 4 (quatro) anos; terminando o mesmo no dia da aprovação de contas relativas ao período do mandato.

3- O tesoureiro terá à sua guarda e responsabilidade os valores monetários da associação.

##### Artigo 24.º

Compete à direção:

- a) Gerir a associação e representá-la, em juízo e fora dele;
- b) Criar, organizar e dirigir os serviços da associação adequados à realização dos fins associativos e elaborando, quando necessário, regulamentos internos;
- c) Cumprir as disposições legais, estatutárias e regulamentares, bem como as deliberações da assembleia-geral;
- d) Apresentar anualmente à assembleia-geral o relatório e contas da direção, acompanhados do parecer do conselho fiscal;
- e) Apresentar anualmente à assembleia-geral o plano de atividades e o orçamento;
- f) Submeter à apreciação da assembleia-geral as propostas que se mostrem necessárias;
- g) Propor à assembleia-geral comprar, onerar e alienar bens imóveis, a pertencer ou pertencentes à associação;
- h) Propor à assembleia-geral alterações dos estatutos;
- i) Proceder à admissão de novos membros;
- j) Zelar pelo cumprimento dos estatutos, efetivando os deveres e os direitos dos membros;
- k) Praticar tudo o que for julgado conveniente à realização dos fins da associação, com respeito pelas linhas de orientação definidas pela assembleia-geral;
- l) Deliberar sobre a aplicação da sanção disciplinar de repressão escrita;

m) Propor à assembleia-geral a aplicação de sanções disciplinares;

n) Aprovar a filiação da associação em uniões, federações ou confederações.

##### Artigo 25.º

1- A direção reunir-se-á, sempre que o julgue necessário, mas não menos de uma vez em cada trimestre, mediante convocação do presidente ou do seu substituto, e funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros.

2- As deliberações da direção são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

3- De todas as reuniões se elaborará a respetiva ata, que deverá ser assinada por todos os presentes.

##### Artigo 26.º

Os membros da direção não serão pessoalmente responsabilizados pelos respetivos atos de gestão, não sendo o seu património pessoal responsável por quaisquer encargos, custos ou outras responsabilidades financeiras ou monetárias.

### SECÇÃO IV

#### Do conselho fiscal

##### Artigo 27.º

1- O conselho fiscal é constituído por três membros, que escolherão entre si aquele que exercerá as funções de presidente.

2- O presidente será substituído nos seus impedimentos e ausências pelo vogal que for designado pelo próprio conselho fiscal na sua primeira reunião.

##### Artigo 28.º

1- Compete ao conselho fiscal:

a) Dar parecer sobre o relatório e contas anuais da direção e o plano de atividade para o ano seguinte, e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia-geral ou pela direção;

b) Velar pelo cumprimento das disposições legais, estatutárias e regulamentares;

c) Fiscalizar a atividade da direção.

2- O parecer sobre o relatório e contas anuais deverá ser dado no prazo máximo de 8 (oito) dias seguidos, contados a partir da data em que tais documentos lhe forem apresentados pela direção.

3- Sem prejuízo do número 1, o conselho fiscal deverá emitir parecer sobre as contas respeitantes a cada trimestre.

##### Artigo 29.º

1- O conselho fiscal reunir-se-á sempre que o julgue necessário, mas não menos de uma vez em cada trimestre, e funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros.

2- As deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes.

Artigo 30.º

O conselho fiscal poderá assistir às reuniões da direção sempre que o julgue necessário ou a solicitação desta, não podendo, porém, tomar parte nas respetivas deliberações.

CAPÍTULO IV

**Regime financeiro**

Artigo 31.º

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 32.º

1- Os membros fundadores ficam obrigados ao pagamento de uma quota mensal, cujos valores serão fixados em assembleia-geral.

2- Os membros efetivos ficam obrigados ao pagamento inicial de uma joia de admissão e de uma quota mensal idêntica à dos membros fundadores.

Artigo 33.º

1- Constituem receitas gerais da associação:

- a) O produto das joias, quotas e mensalidades;
- b) Os rendimentos dos bens próprios da associação;
- c) Quaisquer fundos, donativos ou legados que lhe venham a ser atribuídos;
- d) A venda de quaisquer bens produzidos ou adquiridos pela associação, dentro da sua atividade económica, aos seus membros;
- e) Os rendimentos resultantes da organização de eventos, ações de formação ou outras iniciativas, bem como da celebração de protocolos ou acordos com interesse para os membros em geral, dentro da atividade económica da associação, prestados aos seus membros;
- f) Quaisquer outras regalias legítimas.

2- A associação não pode dedicar-se à produção ou comercialização de bens ou serviços ou de qualquer modo intervir

no mercado, com exceção dos serviços de carácter económico e social prestados aos seus membros e restritos à atividade económica da associação.

3- O valor da joia de admissão será definida anualmente em assembleia-geral.

4- O produto das joias e quotas contribuirá para garantir o financiamento dos serviços comuns da associação.

5- Caso haja necessidade, a direção poderá propor à assembleia-geral quotizações suplementares, de forma a financiarem iniciativas extraordinárias que não tenham cobertura por outra forma de quotização.

CAPÍTULO V

**Disposições finais**

Artigo 34.º

1- A associação extingue-se nos termos da lei e por deliberação da assembleia-geral convocada expressamente para o efeito, que envolva o voto favorável de, pelo menos, três quartos do número total dos seus membros.

2- À assembleia-geral que delibere a dissolução caberá deliberar sobre o destino dos seus bens, nos termos da legislação em vigor, bem como designar uma comissão liquidatária, assim como a forma e o prazo de liquidação do património da associação.

3- Em caso de extinção judicial ou voluntária da associação, os respetivos bens não podem ser distribuídos aos seus membros, exceto quando estes sejam associações.

4- Os poderes da comissão liquidatária ficam limitados à prática dos atos meramente conservatórios e necessários quer à liquidação do património social, quer à ultimateção dos negócios pendentes.

Registado em 12 de novembro de 2020, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 29, a fl. 148 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

...

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I - ESTATUTOS

### Trust In News, Unipessoal L.<sup>da</sup> - Alteração

Artigo 4.º

Alteração de estatutos aprovada em 27 de outubro de 2020, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2019.

#### Preâmbulo

Os trabalhadores da Trust In News, Unipessoal L.<sup>da</sup>, com sede na Rua da Fonte da Caspolima - Quinta da Fonte - Edifício Fernão Magalhães, n.º 8, 8-A e 8-B, 2770-190 Paço de Arcos, concelho de Oeiras, aprovam, nos termos da lei, os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores:

#### CAPÍTULO I

#### Coletivo dos trabalhadores

Artigo 1.º

##### Coletivo dos trabalhadores

1- O plenário dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa e constitui o seu órgão deliberativo.

2- Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos em virtude de participar na constituição da comissão de trabalhadores (CT), na aprovação dos seus estatutos, de eleger ou ser eleito e de exercer o respetivo mandato na mesma comissão.

Artigo 2.º

##### Direitos dos trabalhadores

Todos os trabalhadores têm o direito de eleger, ser eleitos para a comissão de trabalhadores, subscrever projetos de alteração aos respetivos estatutos, apresentar requerimentos de convocatória de plenários e listas concorrentes aos atos eleitorais, tomar parte nos plenários e outras reuniões para que sejam convocados e reclamar perante os órgãos seus representantes dos atos que considerarem lesivos dos seus direitos ou constituam infração aos estatutos.

Artigo 3.º

##### Órgãos do coletivo

1- São órgãos do coletivo dos trabalhadores:

- a) O plenário dos trabalhadores;
- b) A comissão de trabalhadores;
- c) A comissão eleitoral;
- d) As subcomissões de trabalhadores, quando existam.

##### Competências do plenário dos trabalhadores

Compete ao plenário dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Aprovar as alterações aos estatutos da CT;
- b) Eleger e destituir a CT e aprovar o respetivo programa de ação;
- c) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo 5.º destes estatutos.

Artigo 5.º

##### Convocação do plenário dos trabalhadores

O plenário dos trabalhadores pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) A pedido de, pelo menos, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, com indicação da ordem de trabalhos e fundamentação da convocatória. O plenário convocado nos termos da alínea b) só poderá deliberar validamente com a presença de mais de metade dos subscritores da convocatória da reunião.

Artigo 6.º

##### Prazos para a convocatória

O plenário dos trabalhadores será convocado com a antecedência mínima de 48 horas, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de informações da CT e ou enviados por mensagem eletrónica a todos os trabalhadores da empresa com indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 7.º

##### Reuniões do plenário dos trabalhadores

O plenário dos trabalhadores reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciar a atividade desenvolvida pela CT e tratar de outros assuntos relevantes; e reúne-se extraordinariamente por convocação feita nos termos do artigo 5.º dos presentes estatutos.

Artigo 8.º

##### Plenário de trabalhadores convocado de emergência

- 1- O plenário dos trabalhadores reúne de emergência sempre que a CT entenda ser necessário tomar posição urgente dos trabalhadores.
- 2- As convocatórias para o plenário dos trabalhadores de

emergência são enviadas por mensagem eletrónica a todos os trabalhadores com a antecedência mínima de 48 horas.

Artigo 9.º

**Funcionamento do plenário dos trabalhadores**

1- O plenário dos trabalhadores delibera com base na votação de propostas ou moções que sejam apresentadas pelos trabalhadores da empresa presentes.

2- As deliberações são aprovadas por maioria simples dos trabalhadores presentes.

3- É exigida a maioria qualificada de dois terços dos votantes para a destituição da CT ou das subcomissões ou de algum ou alguns dos seus membros.

Artigo 10.º

**Sistema de votação em plenário dos trabalhadores**

1- O voto é sempre direto.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- É obrigatória a votação por voto secreto para:

a) Aprovar as alterações aos estatutos da CT;

b) Eleger e destituir a comissão de trabalhadores ou a subcomissão de trabalhadores;

c) Destituir qualquer membro da comissão ou subcomissão de trabalhadores;

d) Decidir sobre a adesão da CT a qualquer comissão coordenadora.

4- O plenário dos trabalhadores, por sua iniciativa ou por proposta da CT, pode decidir o recurso à votação por voto secreto sobre outras matérias que, pela sua natureza, devam ser decididas por esta forma de votação.

5- A votação sobre as matérias referidas no número 3 é feita de acordo com o previsto na lei e no regulamento eleitoral anexo a estes estatutos.

Artigo 11.º

**Discussão em plenário dos trabalhadores**

São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário dos trabalhadores as deliberações sobre as seguintes matérias:

1- Destituição da CT e subcomissão ou de algum ou alguns dos membros destas;

2- Aprovação das alterações aos estatutos e do regulamento eleitoral.

Artigo 12.º

**Realização de plenários no local de trabalho**

1- A CT deve comunicar ao empregador, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, hora e o local em que pretende que a reunião de trabalhadores se efetue e afixar a respetiva convocatória.

2- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a comissão de trabalhadores deve assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

CAPÍTULO II

**Natureza, sede, direitos, deveres e garantias da comissão de trabalhadores e dos seus membros**

Artigo 13.º

**Natureza e sede da CT**

1- A CT é o órgão democraticamente eleito, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das suas atribuições e competências, previstas na Constituição da República, na lei e nos presentes estatutos.

2- A CT tem a sua sede de funcionamento no estabelecimento da empresa situado Rua da Fonte da Caspolima - Quinta da Fonte - Edifício Fernão Magalhães, n.º 8, 8-A e 8-B, 2770-190 Paço de Arcos, concelho de Oeiras.

Artigo 14.º

**Personalidade e capacidade judiciária**

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério competente pela área laboral.

2- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

3- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado pela maioria dos seus membros, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 42.º

Artigo 15.º

**Direitos da CT**

Constituem, nomeadamente, direitos da CT, nos termos da lei e dos presentes estatutos:

a) Receber do órgão de gestão da empresa todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;

b) Exercer o controlo de gestão na empresa;

c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, nas alterações das condições de trabalho e nos planos e ações de formação.

Artigo 16.º

**Deveres da CT**

A CT tem os seguintes deveres:

a) Organizar e mobilizar os trabalhadores na defesa dos seus interesses, contribuindo para a sua coesão;

b) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção e controlo da atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento dos trabalhadores e reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;

d) Exigir da entidade empregadora, do órgão de gestão da empresa e das entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores.

## Artigo 17.º

### Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover a mobilização e coesão dos trabalhadores, a sua intervenção democrática na vida da empresa.

2- A CT exerce o controlo de gestão da empresa, nos termos previstos na Constituição da República, na lei e nos presentes estatutos.

## Artigo 18.º

### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições e competências e dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa.

2- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata assinada por todos os presentes.

## Artigo 19.º

### Exercício do direito à informação e consulta

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação, que deve ser prestada regularmente à CT, recai sobre o órgão de gestão da empresa e abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de atividade e orçamentos;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes grupos profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
- f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projetos de alteração do objeto, do capital social e de reconversão da atividade produtiva da empresa.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que a justificam.

5- A comissão de trabalhadores ou a subcomissão solicita por escrito ao órgão de gestão da empresa os elementos de informação respeitantes às matérias abrangidas pelo direito à informação.

6- A informação é prestada por escrito no prazo de 8 dias

ou de 15 dias se a sua complexidade o justificar.

7- O empregador, em caso de consulta à comissão de trabalhadores, solicita por escrito o seu parecer, que deve ser emitido no prazo de 10 dias a contar da receção do pedido, ou em prazo superior que seja concedido atendendo à complexidade da matéria.

8- Caso a comissão de trabalhadores solicite informação complementar sobre a matéria da consulta, o prazo referido no número anterior conta-se a partir da prestação desta informação, por escrito ou em reunião em que a mesma ocorra.

9- O dever de consulta considera-se cumprido uma vez decorrido o prazo referido no número 7 sem que o parecer tenha sido emitido.

10- Quando esteja em causa decisão tomada pelo empregador no exercício de poderes de direção, orientação e organização decorrentes do contrato de trabalho, o procedimento de informação e consulta deve ser conduzido por ambas as partes no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

## Artigo 20.º

### Obrigatoriedade de consulta da CT

O empregador deve solicitar o parecer da comissão de trabalhadores antes de praticar os seguintes atos, sem prejuízo de outras situações previstas na lei:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Modificação dos critérios de classificação profissional e de promoções dos trabalhadores;
- e) Mudança de local de atividade da empresa ou do estabelecimento;
- f) Qualquer medida de que resulte ou possa resultar, de modo substancial, diminuição do número de trabalhadores, agravamento das condições de trabalho ou mudanças na organização de trabalho;
- g) Dissolução ou pedido de declaração de insolvência da empresa.

## Artigo 21.º

### Conteúdo do controlo de gestão

No exercício do controlo de gestão, a comissão de trabalhadores pode:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar à empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, à melhoria das condições de trabalho, nomeadamente da segurança e saúde no trabalho;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

#### Artigo 22.º

##### **Exercício do direito de participação nos processos de reestruturação**

A CT participa nos processos de reestruturação da empresa, tendo o direito a:

- a) Obter informação do órgão de gestão e proceder a consultas prévias sobre as formulações dos planos ou projetos de reestruturação;
- b) Obter informação sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de estes serem aprovados;
- c) Reunir com os órgãos encarregados de trabalhos preparatórios de reestruturação;
- d) Apresentar sugestões, reclamações ou críticas aos órgãos competentes da empresa.

#### Artigo 23.º

##### **Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores**

Com vista à defesa dos direitos e interesses profissionais dos trabalhadores, a CT goza, entre outros, dos seguintes direitos:

- a) Ter conhecimento dos processos disciplinares individuais e emissão de parecer prévio à decisão sobre eles, nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo, despedimento por inadaptação ou despedimento por extinção do posto de trabalho através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- c) Intervir em processos que envolvam redução ou suspensão da prestação de trabalho e no acompanhamento da medida;
- d) Receber a comunicação de contratos a termos celebrados e do respetivo motivo justificativo, bem como de cessação de contratos a termo;
- e) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação.

#### Artigo 24.º

##### **Gestão de serviços sociais**

A CT tem direito a participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 25.º

##### **Ação da CT no interior da empresa**

1- A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

a) Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contato direto com os trabalhadores.

2- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito posto à sua disposição pelo órgão de gestão da empresa, bem como efetuar a distribuição dos mesmos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

3- Os direitos previstos neste artigo são exercidos sem prejuízo do regular funcionamento da empresa.

4- A CT tem direito a instalações adequadas e a meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

#### Artigo 26.º

##### **Crédito de horas**

1- Para o exercício da sua atividade, cada um dos membros da CT dispõe de um crédito de 25 horas mensais.

2- Cada um dos membros da subcomissão de trabalhadores dispõe de um crédito 8 horas mensais.

3- O crédito de horas permite ao trabalhador que dele beneficiar desenvolver, dentro ou fora do local de trabalho, a sua atividade de representante dos trabalhadores com diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, contando-se esse tempo, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo inclusivamente para efeitos de retribuição.

4- Sempre que pretenda utilizar o crédito de horas, o trabalhador deve informar o empregador, por escrito, com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.

#### Artigo 27.º

##### **Faltas de representantes dos trabalhadores**

1- A ausência do trabalhador por motivo do desempenho de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores que exceda o crédito de horas considera-se justificada e conta como tempo de serviço efetivo, salvo para efeitos de retribuição.

2- A CT deve comunicar ao empregador, por escrito, as datas e o número de dias em que um ou mais membros necessitam de ausentar-se para o exercício das suas funções, com um dia de antecedência ou, em caso de imprevisibilidade, nas 48 horas posteriores ao 1.º dia de ausência, sob pena de aquele poder injustificar as faltas.

#### Artigo 28.º

##### **Proteção legal**

Os membros da CT, subcomissões e comissões coordenadoras gozam da proteção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, em especial a prevista na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

#### Artigo 29.º

##### **Proteção em caso de procedimento disciplinar**

A suspensão preventiva dos membros da CT, de subcomissões e de comissões coordenadoras não obsta a que os mesmos tenham acesso a locais e exerçam atividades que se compreendem no exercício das correspondentes funções.

Artigo 30.º

**Proteção em caso de transferência**

O trabalhador membro de estrutura de representação coletiva dos trabalhadores não pode ser transferido de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

Artigo 31.º

**Justificação e controlo judicial em matéria de confidencialidade de informação**

1- A qualificação de informação como confidencial, a não prestação de informação ou a não realização de consulta deve ser fundamentada por escrito, com base em critérios objetivos, assentes em exigências de gestão.

2- A qualificação como confidencial da informação prestada, a recusa de prestação de informação ou a não realização de consulta pode ser impugnada pela estrutura de representação coletiva dos trabalhadores em causa, nos termos previstos no Código de Processo do Trabalho.

CAPÍTULO III

**Constituição da comissão de trabalhadores**

Artigo 32.º

**Constituição da CT e aprovação dos estatutos**

1- A constituição e a aprovação dos estatutos da comissão de trabalhadores são deliberadas pelos trabalhadores da empresa, por voto secreto e em simultâneo, com votos distintos para cada uma, dependendo a validade da constituição da CT da validade da aprovação dos estatutos.

2- A deliberação de constituir a comissão de trabalhadores deve ser tomada por maioria simples dos votantes, sendo suficiente para a aprovação dos estatutos a deliberação por maioria relativa.

3- A votação é convocada com a antecedência mínima de 15 dias pela comissão eleitoral ou por, pelo menos, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, com ampla publicidade e menção expressa de data, hora, local e ordem de trabalhos, devendo ser remetida simultaneamente cópia da convocatória ao empregador.

4- O regulamento da votação deve ser elaborado pelos trabalhadores que a convocam e publicitado simultaneamente com a convocatória.

5- Os projetos de estatutos submetidos a votação são propostos por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, devendo ser publicitados com a antecedência mínima de 5 dias úteis.

6- O disposto nos números anteriores é aplicável à alteração de estatutos, com as necessárias adaptações.

7- Os membros da CT e das subcomissões de trabalhadores são eleitos, de entre as listas apresentadas pelos trabalhadores da empresa ou estabelecimento, por voto direto e secreto, segundo o princípio da representação proporcional.

8- A eleição dos membros da comissão e das subcomissões de trabalhadores decorre em simultâneo, sendo aplicável o disposto nos artigos 431.º e 432.º do Código do Trabalho, com as necessárias adaptações.

9- Na falta da comissão eleitoral eleita nos termos dos estatutos, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.

Artigo 33.º

**Votação da constituição e aprovação dos estatutos da CT**

1- A identidade dos trabalhadores da empresa à data da convocação da votação deve constar de caderno eleitoral constituído por lista elaborada pelo empregador, discriminada.

2- O empregador entrega o caderno eleitoral aos trabalhadores que convocaram a assembleia, no prazo de 48 horas após a receção de cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação nas instalações da empresa.

3- A votação decorre de acordo com as seguintes regras:

a) A mesa de voto dirige a respetiva votação e é composta por dois trabalhadores da empresa eleitos em plenário;

b) Cada grupo de trabalhadores proponente de um projeto de estatutos pode designar um representante para cada mesa, para acompanhar a votação;

c) As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar, sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento;

d) A votação decorre entre as 10h00 e as 19h00 do dia marcado para o efeito, podendo os trabalhadores dispor do tempo indispensável para votar durante o respetivo horário de trabalho;

e) A votação deve, na medida do possível, decorrer simultaneamente em todas as secções de voto.

Artigo 34.º

**Procedimento para apuramento do resultado**

1- A abertura das urnas de voto para o respetivo apuramento deve ser simultânea em todas as secções de voto, ainda que a votação tenha decorrido em horários diferentes.

2- A identidade dos votantes deve ser registada em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da ata.

3- Os membros da mesa de voto registam o modo como decorreu a votação em ata, que, depois de lida e aprovada, rubricam e assinam no final.

4- O apuramento global das votações da constituição da comissão de trabalhadores e da aprovação dos estatutos é feito pela comissão eleitoral, que lavra a respectiva ata, nos termos do número 3.

5- A comissão eleitoral referida no número anterior é eleita em plenário de trabalhadores ou, em alternativa, constituída por um representante dos proponentes de projetos de estatutos e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a assembleia constituinte.

6- A comissão eleitoral, no prazo de 15 dias a contar do apuramento, comunica o resultado da votação ao empregador e afixa-o, bem como cópia da respetiva ata, no local ou locais em que a votação teve lugar.

#### Artigo 35.º

##### Adesão e revogação de adesão a comissão coordenadora

À adesão ou revogação de adesão da comissão de trabalhadores a uma comissão coordenadora é aplicável o disposto no número 1 do artigo 433.º do Código do Trabalho.

### CAPÍTULO IV

## Composição e funcionamento da CT

#### Artigo 36.º

##### Composição

1- A CT é composta por três elementos enquanto o número total de trabalhadores da TIN for inferior a 200. Se o número de trabalhadores ultrapassar os 200, a CT será constituída por cinco elementos (três efetivos e dois suplentes).

2- Em caso de impedimento, renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a substituição deste faz-se pelo elemento seguinte da lista a que o mesmo pertencia.

3- Se por extinção dos mandatos dos membros efetivos e suplentes a CT não tiver quórum para funcionar, ou se esta for destituída, deverá realizar-se, no prazo de 60 dias, a eleição de nova comissão nos termos do regulamento constante no anexo aos presentes estatutos.

#### Artigo 37.º

##### Duração do mandato

1- O mandato dos elementos da CT é de dois anos.

2- A CT mantém-se em funções até ser substituída por outra, não podendo exceder o período de quatro anos, sendo, porém, permitidos mandatos sucessivos.

#### Artigo 38.º

##### Perda de mandato

Perde o respetivo mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpostas.

#### Artigo 39.º

##### Reuniões da CT

1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2- Podem realizar-se reuniões extraordinárias:

a) Sempre que ocorram motivos justificativos;

b) A requerimento de, pelo menos, dois dos seus membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

#### Artigo 40.º

##### Prazo da convocatória

1- As reuniões ordinárias da CT têm lugar em dias, horas e

locais pré-fixados na sua primeira reunião.

2- As reuniões extraordinárias são convocadas de forma a possibilitar a presença de todos os seus elementos.

#### Artigo 41.º

##### Deliberações da CT

1- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos elementos presentes.

2- As deliberações são válidas com a presença da maioria absoluta dos elementos da CT.

#### Artigo 42.º

##### Delegação de poderes entre membros da CT

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua representação, mas essa delegação só produz efeitos para uma única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

#### Artigo 43.º

##### Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efetividade de funções.

#### Artigo 44.º

##### Coordenação da CT e deliberações

1- A CT poderá eleger um coordenador na sua primeira reunião após a tomada de posse ou em qualquer momento do seu mandato, cabendo-lhe decidir as funções que delega nesse coordenador.

2- As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, com possibilidade de recurso para o plenário de trabalhadores, em caso de empate nas deliberações e se a importância da matéria o exigir.

#### Artigo 45.º

##### Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3- A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % dos trabalhadores da empresa.

4- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da receção do requerimento.

5- O requerimento previsto no número 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

7- Aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

## CAPÍTULO V

### Dos meios financeiros

#### Artigo 46.º

##### Financiamento da CT

1- Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos por parte da CT;
- c) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT.

2- O financiamento não pode, em nenhuma circunstância, ser assegurado por uma entidade alheia ao conjunto dos trabalhadores da TIN.

#### Artigo 47.º

##### Destino do património

Em caso de extinção ou dissolução da CT, o respetivo património, caso exista, será entregue a uma instituição de solidariedade social a ser designada pela CT extinta.

## CAPÍTULO VI

### Subcomissões de trabalhadores e comissões coordenadoras

#### Artigo 48.º

##### Subcomissão de trabalhadores

1- Nos estabelecimentos da empresa com 10 ou mais trabalhadores, poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.

2- A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores deve coincidir com o da CT.

3- A CT reunirá semestralmente com as subcomissões de trabalhadores, quando existam.

4- A atividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

#### Artigo 49.º

##### Comissões coordenadoras

A CT poderá articular a sua ação com comissões de trabalhadores da região ou do mesmo setor de atividade para constituição de uma comissão coordenadora.

## CAPÍTULO V

### Da comissão eleitoral

#### Artigo 50.º

##### Composição da comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral (CE) é composta por dois trabalha-

dores da empresa eleitos em plenário (os quais não podem subscrever nem pertencer a qualquer lista concorrente ao ato eleitoral para a CT) e tem um mandato de duração igual ao da CT, cessando funções na data de posse da nova comissão eleitoral.

#### Artigo 51.º

##### Competências da comissão eleitoral

Compete à CE convocar as eleições para a comissão de trabalhadores com uma antecedência mínima de 15 dias, conduzir e supervisionar o processo eleitoral, elaborar a ata de apuramento global das votações e afixá-la nos locais onde a votação teve lugar e comunicar o resultado das votações ao empregador e ao ministério responsável pela área laboral.

#### Artigo 52.º

##### Quórum constitutivo de deliberativo da CE

O quórum constitutivo e deliberativo da comissão eleitoral corresponde à maioria simples dos respetivos membros.

## ANEXO

### Regulamento eleitoral

(Para eleição da comissão de trabalhadores da Trust In News, Unipessoal L.<sup>da</sup> e aprovação dos respetivos estatutos)

#### Artigo 1.º

##### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

#### Artigo 2.º

##### Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é direto e secreto, segundo o princípio da representação proporcional.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que exercem a sua atividade em locais onde não exista mesa de voto ou que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

#### Artigo 3.º

##### Comissão eleitoral

O processo eleitoral é dirigido pela comissão eleitoral (CE).

#### Artigo 4.º

##### Cadernos eleitorais

1- A empresa deve entregar os cadernos eleitorais aos subscritores da convocatória da votação no prazo de 48 horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa.

2- Os cadernos eleitorais devem conter o nome dos trabalhadores da empresa à data da convocação da votação.

### Artigo 5.º

#### Convocatória da eleição

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias úteis sobre a respetiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e ou difundida por mensagem eletrónica para todos os trabalhadores.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa até cinco dias úteis a partir da data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue com protocolo.

5- Com a convocação da votação deve ser divulgado o respetivo regulamento.

6- A elaboração do regulamento é da responsabilidade dos trabalhadores que procedam à convocação da votação, sem prejuízo do disposto neste regulamento.

### Artigo 6.º

#### Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da comissão de trabalhadores (CT) os trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Nenhum trabalhador pode fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3- As candidaturas deverão ser identificadas por uma sigla.

4- As candidaturas são apresentadas até 10 dias úteis antes da data marcada para o ato eleitoral.

5- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral.

6- A CE entrega aos apresentantes um comprovativo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7- Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

### Artigo 7.º

#### Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias úteis, a contar da data da apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com os estatutos da CT, devendo notificar de imediato o 1.º proponente, no caso de se verificar qualquer irregularidade.

3- As irregularidades e violações dos estatutos e ou deste regulamento detetadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias úteis a contar da respetiva notificação.

4- A candidatura que, findo o prazo referido no número anterior, continuar a apresentar irregularidades e a violar o disposto nos estatutos ou neste regulamento é definitivamente

rejeitada por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue ao 1.º proponente.

### Artigo 8.º

#### Aceitação das candidaturas

1- Até ao 5.º dia útil anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica a aceitação de candidatura.

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, aprovada pela CE de acordo com a ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

### Artigo 9.º

#### Local e horário da votação

1- As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

2- A votação é efetuada durante as horas de trabalho.

3- A votação decorre entre as 10h00 e as 19h00 do dia marcado para o efeito.

4- Os trabalhadores podem votar durante o respetivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

5- Em empresa com locais de trabalho geograficamente dispersos, a votação e o apuramento realizam-se em todos eles no mesmo dia, horário e nos mesmos termos.

### Artigo 10.º

#### Mesas de voto

1- Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2- Os trabalhadores têm o direito de votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respetivo estabelecimento, e, caso contrário, a votar por correspondência.

### Artigo 11.º

#### Composição das mesas de voto

1- As mesas são compostas pelos membros da comissão eleitoral, que dirigem a votação, ficando para esse efeito dispensados da respetiva prestação de trabalho.

2- Cada candidatura tem o direito de designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

3- Os delegados de cada candidatura, quando existam e tenham estado presentes na mesa, devem assinar a respetiva ata de apuramento.

### Artigo 12.º

#### Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto em meia folha de papel A4 branco.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um

quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas em quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A CE envia, com a antecedência necessária e por correio eletrónico, boletins de voto aos trabalhadores com o direito de votar por correspondência.

#### Artigo 13.º

##### Ato eleitoral

1- Compete às mesas de voto dirigirem os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, os membros da CE mostram aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que a mesma não está viciada. Seguidamente fecham a urna e procedem à respetiva selagem.

3- Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o a um membro da CE, que o introduz na urna.

4- As presenças no ato de votação devem ser registadas em documento próprio.

5- O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

6- A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pelas áreas do estabelecimento que lhes sejam atribuídas, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

#### Artigo 14.º

##### Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são enviados à CE por correio (incluindo o correio eletrónico) e devem chegar à sede da empresa até à hora do fecho da votação.

2- A CE procede à contagem dos votos por correspondência, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

#### Artigo 15.º

##### Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se voto nulo o boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual

a cruz, embora não perfeitamente desenhada, ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

#### Artigo 16.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da ata.

5- O apuramento global é realizado com base nas atas das mesas de voto pela CE.

6- A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

#### Artigo 17.º

##### Registo e publicidade

1- Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da ata de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado e comunicados ao empregador os resultados da votação.

2- A CE deve, no prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da constituição da CT e dos respetivos estatutos ou suas alterações, juntando cópias certificadas dos estatutos, bem como das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

#### Artigo 18.º

##### Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou dos estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto de impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no número 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4- O requerimento previsto no número 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5- O trabalhador impugnante pode intentar diretamente a ação em tribunal, se o representante do Ministério Público não fizer no prazo de 60 dias a contar da receção do requerimento referido no número anterior.

Registado em 17 de novembro de 2020, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 47, a fl. 44 do livro n.º 2.

## II - ELEIÇÕES

### **Arsenal do Alfeite, SA - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores do Arsenal do Alfeite, SA, eleitos em 28 de outubro de 2020 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Rui Miguel Gil Ferreirinho.  
António Manuel Ferreira Martins Pereira.  
Tibério Correia de Figueiredo Rodrigues.  
Hugo Alexandre Carvalho Pereira.  
Carlos Manuel Fidalgo Gaspar.

Suplentes:

Luís Miguel Santos Figueira.  
Tomé Luís Carvalho Pinho.  
Carlos Miguel Ferreira Luís.  
José Francisco Melão Pereira.  
Carlos Manuel Lopes dos Santos.

Registado em 17 de novembro de 2020, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 48, a fl. 44 do livro n.º 2.

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **INOVA - Empresa de Desenvolvimento Económico e Social de Cantanhede, EM, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 10 de novembro de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa INOVA - Empresa de Desenvolvimento Económico e Social de Cantanhede, EM, SA.

«Serve a presente comunicação enviada com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, para informar que no dia 10 de fevereiro de 2021 será realizado na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Identificação da empresa: INOVA - Empresa de Desenvolvimento Económico e Social de Cantanhede, EM, SA.  
Morada: Zona Industrial 3064-909 Cantanhede.»

*(Seguem as assinaturas de 31 trabalhadores.)*

#### **TRATOLIXO - Tratamento de Resíduos Sólidos, EIM - Empresa Intermunicipal, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 5 de novembro de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa TRATOLIXO - Tratamento de Resíduos Sólidos, EIM - Empresa Intermunicipal, SA.

«Para cumprimento do número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, vimos pela presente comunicar, com a antecedência de 90 dias, que, no dia 3 de fevereiro de 2021, se realizará na empresa TRATOLIXO - Tratamento de Resíduos Sólidos, EIM - Empresa Intermunicipal, SA, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Entidade: TRATOLIXO - Tratamento de Resíduos Sólidos, EIM - Empresa Intermunicipal, SA.

Morada (sede): Estrada 5 de Junho, n.º 1, Trajouce, 2785-155 São Domingos de Rana.»

*(Seguem as assinaturas de 76 trabalhadores.)*

## II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### **AMARSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa AMARSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA, realizada em 8 de outubro de 2020, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2020.

Efetivos:

José Carlos Gomes Fernandes.  
Rogério António Martins.  
Gilberto Miguel Saias Palito.

Suplentes:

José Manuel Portela Lourenço.  
Ana Lucia Pereira Luz da Silva.  
Rui Pedro Moura Soares.

Registado em 12 de novembro de 2020, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 42, a fl. 146 do livro n.º 1.

### **CEGELEC - Instalações e Sistemas de Automação, L.ª - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa CEGELEC - Instalações e Sistemas de Automação, L.ª, realizada em 9 de outubro de 2020, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2020.

Efetivos:

José de Oliveira Martins.

Suplentes:

Nuno Sorribas.

Registado em 12 de novembro de 2020, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 43, a fl. 147 do livro n.º 1.

### **SIMDOURO - Saneamento do Grande Porto, SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa SIMDOURO - Sa-

neamento do Grande Porto, SA, realizada em 23 de outubro de 2020, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2020.

Efetivos:

Pedro Miguel da Costa e Sousa Santos, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10411129.

Ricardo Emanuel Sousa Fernandes, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 12361218.

Suplentes:

José Luís Lopes Soares, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10647671.

Rui Miguel de Sousa Costa, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 230460372.

Registado em 13 de novembro de 2020, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 44, a fl. 147 do livro n.º 1.

### **COOPROFAR - Cooperativa dos Proprietários de Farmácia, CRL - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa COOPROFAR - Cooperativa dos Proprietários de Farmácia, CRL, realizada em 30 de outubro de 2020, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2020.

Efetivos:

Rui Manuel Campos Oliveira.

Suplentes:

Mónica Paula Ribeiro Pinto de Almeida.

Registado em 17 de novembro de 2020, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 46, a fl. 147 do livro n.º 1.

### **DISMED - Transporte de Mercadorias, SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa DISMED - Transporte de Mercadorias, SA, realizada em 30 de outubro de 2020, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2020.

Efetivos:

Hugo João Sampaio Pereira Ribeiro.

Suplentes:

Tiago Miguel Rodrigues Macedo.

Registado em 17 de novembro de 2020, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 47, a fl. 147 do livro n.º 1.

### **MEDLOG - Logística Farmacêutica, SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa MEDLOG - Logística Farmacêutica, SA, realizada em 30 de outubro de 2020, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2020.

Efetivos:

Rui Fernando Moreira Neto.

Ricardo Manuel Pinto Barros.

Fernanda da Conceição Veloso Rodrigues.

Suplentes:

Eduardo Manuel Fonseca Gonçalves.

Adelina Paula Sousa Silva.

António José da Rocha Monteiro.

Registado em 17 de novembro de 2020, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 48, a fl. 147 do livro n.º 1.

### **MERCAFAR - Distribuição Farmacêutica, SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa MERCAFAR - Distribuição Farmacêutica, SA, realizada em 30 de outubro de 2020, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2020.

Efetivos:

Bruno Miguel Ribeiro da Silva.

Suplentes:

Hugo Germano Pereira Ramos.

Registado em 17 de novembro de 2020, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 49, a fl. 147 do livro n.º 1.

### **SOCICARRIL - Sociedade de Construções Ferroviárias, L.ª - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa SOCICARRIL - Sociedade de Construções Ferroviárias, L.ª, realizada em 20 de outubro de 2020, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2020.

Efetivos:

Fernando Miguel Aranho Benvindo.

Américo Jorge Barradas Rosa.

Suplentes:

Fernando Manuel Duarte Nisa.

Alexandra Sofia Esteves Narciso.

Registado em 18 de novembro de 2020, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 50, a fl. 147 do livro n.º 1.

### **Repsol Polímeros, SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Repsol Polímeros, SA, realizada em 22 e 26 de outubro de 2020, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2020.

Efetivos:

Paulo Jorge Gonçalves Maia, cartão de cidadão n.º 08623800.

Duarte Francisco Molha Rodrigues, cartão de cidadão n.º 13441233.

Raquel Maria Parreira Godinho, cartão de cidadão n.º 14174783.

Paulo Jorge Encarnação Saúde, cartão de cidadão n.º 10550919.

Suplentes:

Edgar André Gonçalves Mestre, cartão de cidadão n.º 12145198.

Nuno Alexandre Cavalinhos, cartão de cidadão n.º 13470687.

Nelson Santiago, cartão de cidadão n.º 12865419.

António José Pinto Geraldês, cartão de cidadão n.º 12468334.

Registado em 13 novembro de 2020, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 45, a fl. 147 do livro n.º 1.

**Greenyard Logistics Portugal - Logística e Transportes, SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Greenyard Logistics Portugal - Logística e Transportes, SA, realizada em 3 de novembro de 2020, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2020.

Efetivos:

Samuel Marques Portugal Henriques.

Maria João Lopes Serra.  
Susana Maria Conde Formigo.

Suplentes:

Rute Elisabete Domingos Sousa.  
Bruno Pedro Monteiro Martins.

Registado em 18 de novembro de 2020, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 51, a fl. 147 do livro n.º 1.