Boletim do Trabalho e Emprego
BTE digital

N.º 17 | Vol. 88 | Pág. 1535-1706 | 2021 8 mai

Conselho Económico e Social ...
Regulamentação do trabalho 1539
Organizações do trabalho 1620
Informação sobre trabalho e emprego 1694

REPÚBLICA PORTUGUESA
não paramos #ESTAMOS ON

Propriedade
Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

Edição
Gabinete de Estratégia e Planeamento

Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB 1539

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE e outros - Alteração salarial e outras 1541
- Acordo de empresa entre a Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal - STTAMP 1543
- Acordo de empresa entre a Academia de Amadores de Música e o Sindicato dos Professores da Grande Lisboa - SPGL e outro 1547
- Acordo de empresa entre a GesLoures, Gestão de Equipamentos Sociais, EM, Unipessoal L.da e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outro 1563
- Acordo de empresa entre a FIBO - Fábrica Ibérica de Óptica, L.da e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração salarial e outra e texto consolidado 1581

- Acordo de empresa entre a POLO - Produtos Ópticos, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração salarial e outras e texto consolidado 1600
- Acordo de adesão entre a CP - Comboios de Portugal, EPE e o Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins - SINFA ao acordo de empresa entre a EMEF - Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário e outros 1618

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 Nacional da Polícia - SINAPOL - Alteração 1620
- Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA - Alteração 1643
- Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO - Alteração 1658

II – Direção:

- Sindicato dos Trabalhadores de Arqueologia - STARQ - Eleição 1671
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve - Eleição 1671

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- Associação Comercial e Industrial de Sernancelhe que passa a denominar-se ACIS - Associação Empresarial Beira Alta - Alteração 1671
- Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) - Alteração 1677
- Associação de Agricultores ao Sul do Tejo - Cancelamento 1679

II – Direção:

- Associação dos Transitários de Portugal - APAT - Eleição 1679

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- Samvardhana Motherson Peguform Automotive Technology Portugal, SA - Constituição 1680
- DELL III - Comércio de Computadores, Unipessoal L.da - Constituição 1690

II – Eleições:

- DELL III - Comércio de Computadores, Unipessoal L.da - Eleição 1692

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Groz-Beckert Portuguesa, Unipessoal L.da - Convocatória 1693

II – Eleição de representantes:

- SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA - Eleição 1693

Conselhos de empresa europeus:

...

Informação sobre trabalho e emprego:

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

...

Catálogo Nacional de Qualificações:

Catálogo Nacional de Qualificações 1694

1. Integração de novas qualificações

...

2. Integração de UFCD

...

3. Integração de percursos de formação 1697

Aviso:* Alteração do endereço eletrónico para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: dsrcot@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.

Execução gráfica: Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação - *Depósito legal n.º 8820/85*.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB

As alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 31, de 22 de agosto de 2020, abrangem nos distritos de Leiria, Lisboa e Santarém, com exceção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação, as relações de trabalho entre empregadores que exerçam a atividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal e atividades conexas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante, com exceção das atividades de produção de aves e ovos, abate de aves, das cooperativas agrícolas, das adegas cooperativas e das associações de beneficiários e regantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito

da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2018. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 489 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 35,6 % são mulheres e 64,4 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 403 TCO (82,4 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 86 TCO (17,6 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 59,3 % são homens e 40,7 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,6 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 4 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que não há alteração no leque salarial e que existe um decréscimo dos rácios de desigualdades calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

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

Considerando que a anterior extensão da convenção não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, por oposição da referida federação, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 4, de 4 de março de 2021, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 31, de 22 de agosto de 2020, são estendidas nos distritos de Leiria, Lisboa e Santarém, exceto nos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal e atividades conexas e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais prevista na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

2- A extensão prevista na alínea *a)* do número anterior não é aplicável à atividade de produção de aves e ovos, abate de aves, das cooperativas agrícolas, das adegas cooperativas e das associações de beneficiários e regantes.

3- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de setembro de 2020.

23 de abril de 2021 - O Secretário de Estado Adjunto do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE e outros - Alteração salarial e outras

Revisão do texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de julho de 2019.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Identificação das partes

O presente contrato é celebrado entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE, o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, a FE - Federação dos Engenheiros (em representação do SNEET, SERS e SEMM) e o SE - Sindicato dos Economistas e o SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins.

Cláusula 2.ª

Âmbito territorial

1- O presente contrato aplica-se em todo o território nacional.

2- Aplica-se também no estrangeiro aos trabalhadores ao serviço de empresas portuguesas que tenham celebrado um contrato de trabalho sem que haja sido expressamente substituído pela lei que os respetivos sujeitos tenham designado.

Cláusula 3.ª

Âmbito pessoal

1- Este contrato aplica-se no setor metalúrgico e metalomecânico às empresas representadas pelas associações de empregadores outorgantes bem como aos trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes, cujas categorias estejam previstas no anexo II.

2- Aplica-se ainda às relações de trabalho de que seja titular um trabalhador representado por uma das associações sindicais outorgantes, que se encontre obrigado a prestar trabalho a vários empregadores, sempre que o empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho esteja igualmente abrangido pelo presente contrato.

3- Para efeitos de cumprimento do disposto na alínea *g)* do número 1 do artigo 492.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, estima-se que sejam abrangidos pela presente convenção coletiva 1000 empregadores e 101 000 trabalhadores.

Cláusula 4.ª

Vigência

1- A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação em Boletim do Trabalho e *Emprego* e vigora pelo prazo de três anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano.

2- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária vigorarão de 1 de janeiro a 31 de dezembro de cada ano.

3- A convenção pode ser denunciada mediante comunicação escrita com uma antecedência mínima de três meses relativamente ao termo do prazo de vigência referido no número 1, acompanhada de uma proposta negocial.

(…)

Cláusula 26.ª

Trabalho suplementar

1- (…)

2- Não é considerado trabalho suplementar o período de 15 minutos de tolerância para as transações, operações ou serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, desde que tenha caracter excecional.

3- (…)

(…)

Cláusula 27.ª

Limites do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar está sujeito aos seguintes limites

a) Limite anual de 200 horas;

b) Limite de 2 horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário em dia de descanso ou feriado.

2- Os limites referidos no número anterior poderão ser ultrapassados havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

Cláusula 28.ª

Trabalho noturno

1- (…)

2- (…)

3- A retribuição auferida no número anterior poderá ser

substituída por uma redução equivalente do período normal de trabalho.

(…)

Cláusula 37.ª

Subsídio de Natal

1- (…)

2- (…)

3- (…)

4- Em caso de impedimento para o trabalho com duração superior a 30 dias, por facto respeitante ao trabalhador, o empregador pagará o valor do subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil.

(…)

Cláusula 48.ª

Duração das férias

1- (…)

2- (…)

3- Para efeitos do número anterior são equiparados a faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, sendo apenas equiparadas a trabalho efetivo a licença em situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, parental em qualquer modalidade, por adoção e parental complementar.

(…)

ANEXO I

I

Remunerações mínimas

Tabela I		Tabela II
Graus	Euros	Euros
0	1 173	1 218
1	1 011	1 047
2	885	920
3	851	892
4	780	814
5	753	785
6	720	740
7	705	720
8	685	710
9	680	680
10	675	675
11	665	665

Remuneração média mensal: 810 euros.

Remunerações mínimas

Engenheiros e economistas

Tabela I		Tabela II
Graus	Euros	Euros
6	2 172	2 520
5	1 943	2 133
4	1 669	1 828
3	1 438	1 552
2	1 088	1 114
1	854	894

Remuneração média mensal: 1600 euros.

Lisboa, 16 de abril de 2021.

Pela FENAME - Federação Nacional do Metal:

José de Oliveira Guia, mandatário.
Pedro de Melo Nunes de Almeida, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

Carlos Manuel Agostinho Sousa, mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.
Gabriel Marques da Silva Sádio, mandatário.

Pela FE - Federação dos Engenheiros (SNEET, SERS e SEMM):

Pedro Manuel de Oliveira Gamboa, mandatário.
João Manuel Netas Neves, mandatário.

Pelo SE - Sindicato dos Economistas:

João Manuel Netas Neves, mandatário.

Pelo SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

José António Simões, mandatário.

Declaração

FENAME - Federação Nacional do Metal, em representação das seguintes associações:

ANEME - Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas.
AIN - Associação das Indústrias Navais.

FE - Federação dos Engenheiros, em representação dos seguintes sindicatos:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos.

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Depositado em 26 de abril de 2021, a fl. 156 do livro n.º 12, com o n.º 91/2021, 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 Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal - STTAMP

Entre:

Ryanair DAC, com estabelecimento principal em Swords, Airside Business Park, County Dublin, Irlanda, registada na Irlanda com o número 104547. Doravante referida como «Ryanair», representada por Darrell Hughes, Diretor de Recursos Humanos;

E

Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal - STTAMP, com sede em Rua dos Vanzeleres, 269-3rd, 4100-484 Porto, Portugal, Com o NIF e número de pessoa coletiva 501231668, representado por Zeferino Alberto Moreira da Silva e Pedro Alexandre Furet de Sousa Magalhães, membros efetivos da sua direção, doravante também referido como STTAMP,

Enquadramento

A crise da COVID-19 terá efeitos profundamente negativos a longo prazo para a atividade e para os funcionários da Ryanair. A empresa e o STTAMP deram prioridade à preservação do maior número possível de postos de trabalho de tripulantes de cabine, ao mesmo tempo que reconhecem a necessidade de reduções significativas de custos para permitir que a empresa se mantenha competitiva neste novo ambiente de tarifas mais baixas, complexidade operacional adicional e concorrência distorcida devido a concorrentes ineficientes que efetuam vendas abaixo do preço de custo sustentados por auxílios estatais.

O presente acordo de empresa reflete o acordo de emergência alcançado entre a Ryanair e o STTAMP para dar resposta a questões urgentes e chegar a soluções comuns para proteger a atividade em Portugal e deve ser entendido à luz desse acordo e no contexto da crise relacionada com a COVID-19, que teve um impacto sem precedentes na indústria da aviação.

1- Disposições gerais

1.1- A Ryanair é uma companhia aérea comercial que possui o Código de Atividade Económica (CAE) 51100.

1.2- O presente acordo de empresa (AE) abrange os tripulantes de cabine funcionários da Ryanair filiados no STTAMP, sendo aplicável a 113 tripulantes de cabine.

1.3- O AE é aplicável a todo o território português, incluindo as ilhas que constituem os Arquipélagos dos Açores e da Madeira.

1.4- O AE entra em vigor nos termos legais e vigora até 1 de novembro de 2024.

1.5- Quaisquer cláusulas relativas à remuneração ou com conteúdo pecuniário são aplicáveis com efeito retroativo reportado a 1 de julho de 2020, sem prejuízo dos pagamentos já processados e efetuados especificamente aos tripulantes de cabine baseados em Faro.

2- Definições

2.1- Tripulantes de cabine ou tripulantes - Significa os tripulantes de cabine que possuem um contrato de trabalho com a Ryanair baseados em qualquer uma das bases atuais ou futuras da Ryanair em Portugal.

2.2- «Retribuição base» significa vencimento de base bruto, que está especificado como montante anual indicado nos contratos de trabalho celebrados com os tripulantes de cabine e pago mensalmente em 14 prestações iguais, incluindo subsídio de férias e subsídio de Natal. No caso de contratos sazonais, retribuição base significa o montante anual indicado nos contratos celebrados com os tripulantes de cabine já tendo em conta os aditamentos assinados pelos tripulantes de cabine existentes em Faro atualmente em vigor, pago mensalmente em 14 prestações iguais, incluindo subsídio de férias e subsídio de Natal, com o eventual ajustamento detalhado abaixo na cláusula 8.9.

2.3- Remuneração fixa - Significa todos os elementos da remuneração que são pagos de forma fixa, com um valor pré-determinado acordado entre a Ryanair e os tripulantes de cabine (atualmente inclui a retribuição base, subsídio UNI/Med/ID e outros subsídios fixos aplicáveis, incluindo os de CSS, de SEP e de supervisor de base).

2.4- Hora de voo escalada («SBH») - Significa a duração planeada (escalada) de voo, conforme previsto na escala publicada dos tripulantes de cabine em que os tripulantes estarão efetivamente em operação.

2.5- Subsídio de setor - Significa um pagamento de produtividade (que inclui o subsídio de refeição), o qual é calculado de acordo com a escala de horas de voo (SBH) e é pago mensalmente relativamente ao cáclulo emergente das SBH do mês anterior.

Uni/Med/ID - Significa o subsídio pago aos tripulantes de cabine para cobrir o custo das despesas médicas, identificação de aeroporto e substituição de artigos da farda (e respetiva limpeza).

2.6- CSS - Significa customer service supervisor.

2.7- JCSS - Significa junior customer service supervisor.

2.8- CSA - Significa agente de apoio ao cliente.

2.9- SEPI - Significa instrutor de procedimentos de segurança e emergência.

2.10- SEPE - Significa examinador de procedimentos de segurança e emergência.

2.11- Escala - Significa uma escala definida pela Ryanair, geralmente designando os dias com serviços de escala como «on» e os dias sem serviços de escala como «off», significan-

do um dia de folga ou um dia de descanso, (ex.: uma escala 5/3 significa uma escala que tem 5 dias de serviços de escala, seguidos de 3 dias de folga/dias de descanso).

3- Retribuição base

3.1- Todos os tripulantes de cabine em Portugal irão receber o seu salário fixo anual bruto existente (conforme refletido e acordado nos contratos escritos atualmente em vigor), pago mensalmente em 14 prestações, que já inclui subsídios de Férias e de Natal.

3.2- O pequeno número de tripulantes que optou por ter o seu salário anual pago ao longo de 12 meses incluindo os subsídios de férias e de Natal (conforme indicado nos seus recibos de vencimento e em total conformidade com a legislação portuguesa), irá passar para a estrutura de pagamento de 14 meses com vigência a partir de julho de 2021 (ou seja, o salário base anual agora dividido por 14 em vez de 12, sem custos adicionais para a Ryanair).

3.3- O subsídio de férias é pago em maio e o subsídio de Natal em novembro de cada ano. O subsídio de férias e o subsídio de Natal equivalem a 1/14 da remuneração fixa anual, ou seja a retribuição base e quaisquer subsídios aplicáveis, por exemplo subsídio CSS, subsídio SEPE, subsídio SEPI, subsídio de supervisor de base, Uni/Med/ID, e excluindo quaisquer outras remunerações eventuais não contratuais e/ou não fixas: por exemplo, bónus de vendas e remuneração de setor.

3.4- O bónus de produtividade até 1800 € brutos por ano, com a natureza de pagamento discricionário e não contratual unilateralmente concedido pela Ryanair, já não está em vigor (sendo que em qualquer caso sempre se previu expirar em março 2021), pelo que nenhum bónus será pago nem nenhum pagamento será efetuado ao abrigo deste programa discricionário extinto. Para repor os benefícios económicos resultantes deste bónus de produtividade, a retribuição base anual irá aumentar 900 € brutos anuais em julho de 2023 e 900 € brutos anuais em julho de 2024 para os tripulantes de cabine sem reclamações/processos contra a Ryanair. Uma vez que estes aumentos salariais visam a reposição dos benefícios económicos proporcionados pelo antigo bónus de produtividade discricionário, não se aplicam aos tripulantes de cabine de Faro (que já concordaram em integrar o prémio de produtividade na sua remuneração base em 2019) nem a quaisquer novos trabalhadores contratados em Portugal.

4- Subsídio de CSS

4.1- Os trabalhadores com a categoria CSS receberão um subsídio anual bruto de CSS no valor de 2000 € brutos, pago mensalmente em 14 prestações iguais, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal. O subsídio de CSS aumentará em 250 € brutos por ano em julho de 2023 e 250 € brutos por ano em julho de 2024. O subsídio de CSS é pago proporcionalmente para contratos a tempo parcial/sazonais na proporção dos períodos com serviços de voo.

5- Subsídio de setor

5.1- Os tripulantes de cabine têm direito a subsídio de setor (ou SBH Pay) por SBH, conforme previsto na escala publicada da tripulação de cabine em que a tripulação estará efetivamente em operação. O presente acordo não altera as tabelas de SBH pay existentes, sendo que os tripulantes continuarão a receber de acordo com os valores aplicáveis em cada um dos 3 níveis de escalões existentes (1, 2 e 3). No entanto, os escalões serão reestruturados conforme detalhado nos números seguintes.

5.2- O subsídio de setor é estruturado em três escalões de remuneração, sendo cada um aplicável a uma remuneração acordada por SBH até aos limites de cada escalão da seguinte forma:

Escalões SBH -A 1 abril 2021

Horas SBH

1 - 0 - 600 horas

2- 600 - 800 horas

3- 800 - 900 horas

5.3- O subsídio de setor será reestruturado até novembro de 2024 para as categorias CSS e JCSS, restaurando-se as condições mais favoráveis para os tripulantes de cabine ao longo do tempo, da seguinte forma:

Escalões SBH	Após 1 novembro 2022	Após 1 novembro 2023	Após 1 novembro 2024
1	0 - 500 horas	0 - 400 horas	0 - 300 horas
2	500 - 800 horas	400 - 750 horas	300 - 600 horas
3	800 - 900 horas	750 - 900 horas	600 - 900 horas

5.4- A reestruturação do subsídio de setor não se aplica aos tripulantes com a categoria de CSA com um contrato de trabalho em Portugal em 31 de março de 2021, que continuarão a ser pagos de acordo com os seus escalões SBH atuais mais favoráveis (escalão 10 - 300 horas, escalão 2 300 - 600 horas e escalão 3 600 - 900 horas). As tabelas de remuneração aplicáveis a quaisquer novos trabalhadores contratados serão definidas pela Ryanair.

6- Período anual de férias

6.1- Os tripulantes de cabine continuarão a usufruir os seus dias de férias anuais e feriados de acordo com a legislação portuguesa (sem alterações relativamente ao regime atual). Os tripulantes de cabine vencem 1,83 dias de férias anuais por cada mês completo de trabalho, ou seja 22 dias por ano, gozados em proporção no caso de contratos sazonais e de gozo de licenças sem vencimento no ano e com eventuais ajustamentos no caso de trabalho a tempo parcial (com base na legislação portuguesa). De acordo com o sistema atual de férias anuais, os tripulantes de cabine podem solicitar os períodos de gozo num total de 20 dias de férias, sendo que 2 dias adicionais de férias ser-lhes-ão agendados pela Ryanair. Para permitir este agendamento, duas vezes por ano as escalas dos tripulantes de cabine serão alteradas para 6/2 com atribuição de 1 dia de férias dentro do padrão de 6 dias em permitindo o cumprimento da lei portuguesa e salvaguardando a escala padrão atual de 5/3 (sem alteração ao número atual de dias de trabalho ao abrigo da escala 5/3 existente), que proporciona mais 30 dias planeados sem prestação de serviço do que uma escala standard 5/2.

6.2- Poderá ser solicitado aos tripulantes de cabine que trabalhem durante os períodos de pico, que podem incluir o verão, o Natal e dias feriados. Dado que os tripulantes usufruem de uma escala 5/3 e preferem usualmente distribuir as suas férias anuais ao longo do ano, não serão atribuídos automaticamente 10 dias úteis consecutivos deférias ao tri-

pulante. No entanto, o tripulante pode pedir o gozo desses dias consecutivos e qualquer pedido será avaliado de acordo com as necessidades operacionais. Os mapas de férias anuais de todos os tripulantes de cabine têm de estar preenchidos até ao dia 15 e abril de cada ano, no entanto, um tripulante de cabine pode solicitar alterações de datas, cuja aceitação fica dependente das necessidades operacionais da Ryanair.

7- Disposições de escalas de serviço e produtividade

7.1- O padrão de escalas de serviço existente de 5/3 será mantido durante o prazo de vigência previsto para o presente AE (ou seja, até 1 de novembro de 2024) e converte-se automaticamente numa escala 5/2 seguida de 5/3 (para que não restem dúvidas «5 on/ 2 off» seguido de «5 on/ 3 off») nessa data, exceto se for expressamente prorrogado ou substituído por outro acordo até lá.

7.2- De forma a refletir as necessidades operacionais reduzidas que ocorrem principalmente na temporada de inverno, mas que também pode ocorrer na temporada de verão devido a eventos inesperados, como a COVID-19, será necessário que uma parte dos tripulantes de cabine operem escalas reduzidas em algumas bases. As modalidades específicas, incluindo a forma como este serviço é distribuído entre os tripulantes de cabine em bases específicas, ficarão dependentes dos números finais de aeronaves alocadas a cada base, mas incluirão:

– Trabalho a tempo parcial;

– Horário de trabalho reduzido/partilha de postos de trabalho (2 tripulantes partilham 1 posto de trabalho)/escala a 50 % escala (trabalhando 50 % de uma escala em tempo integral);

– Escalas «4/3», «4/10» e escala apenas nos fins de semana.

Em primeiro lugar as escalas de serviço serão atribuídas aos trabalhadores que se voluntariem para o efeito e as escalas reduzidas ou alteradas apenas serão atribuídas pela Ryanair, caso não existam voluntários suficientes. No caso de a Ryanair não receber voluntários suficientes para o trabalho a tempo parcial, será implementado um sistema de trabalho a tempo parcial obrigatório de forma equilibrada para todos os tripulantes de cabine da mesma categoria profissional na base, proporcional às escalas de serviço disponíveis para evitar qualquer necessidade de seleção. Este planeamento de escalas com base na atividade de voo será um instrumento fundamental para minimizar a potencial perda de postos de trabalho. Todos os elementos de remuneração fixa serão reduzidos proporcionalmente de acordo com as reduções de escala aplicáveis em cada caso.

7.3- Tendo em conta a incerteza da atividade criada pela pandemia de COVID-19, e com o objetivo de facilitar o regresso à atividade, podem apenas ser publicadas as escalas para semana ou duas semanas seguintes (até às 17h00 de cada sexta-feira) em vez das quatro semanas habituais. As terceiras e quarta semanas previstas nas escalas devem ser consideradas como agendamento provisório e sujeitas a alterações até nova indicação.

7.4- Para melhorar a produtividade, quaisquer faltas não autorizadas (ou seja, «no shows»/não conformidade com o processo de comunicação de faltas) podem ser recuperadas em escalas de serviço posteriores através de ajustamentos de escala aos dias de folga programados, se necessário. Isto permite garantir que o pequeno número de tripulantes de cabine que tenham dado causa à perturbação da escala e dos seus colegas sem justificação e sem o devido aviso prévio, ficam obrigados a recuperar os dias de falta injustificada na escala do mês seguinte, dentro dos limites legais de tempo de trabalho e modo permitidos no regime de tempo de trabalho do pessoal móvel da aviação civil.

7.5- Os tripulantes de cabine podem solicitar licenças sem vencimento por períodos prolongados, que podem ser concedidas de acordo com o critério discricionário da Ryanair com base nas suas necessidades operacionais. Durante quaisquer períodos de licença sem vencimento, os tripulantes de cabine não terão direito a receber qualquer pagamento por parte da Ryanair e não vencem qualquer direito a férias anuais.

7.6- A Ryanair continuará a oferecer partilha de funções caso a caso, mas sempre com base no princípio de que duas pessoas da mesma categoria profissional devem assumir a escala sem aumento de custos nem perda de produtividade para a companhia.

7.7- Nas bases onde os tripulantes de cabine estiverem a trabalhar a tempo parcial mas desejem trabalhar a tempo inteiro, no caso de em algum momento futuro surgir uma oferta de trabalho a tempo inteiro, a Ryanair oferecerá a esses tripulantes de cabine qualquer função disponível a tempo inteiro antes de oferecer essas funções a tempo inteiro a tripulantes de cabine de fora da base em causa. Essas ofertas serão feitas sequencialmente com base na data em que o tripulante de cabine passou a trabalhar a tempo parcial (em primeiro lugar para os tripulantes em que isso ocorreu há mais tempo). No caso de mais do que um tripulante de cabine candidato ter iniciado a prestação de trabalho a tempo parcial na mesma data, a antiguidade na Ryanair será o critério decisivo.

8- Contratos sazonais - Faro

8.1- Os tripulantes de cabine com contratos sazonais ficam sujeito às obrigações, orientações e regulamentos de aplicação geral em vigor para os restantes funcionários da companhia.

8.2- Todos os tripulantes que operam na base de Faro continuarão a trabalhar sob o regime de contratos de trabalho intermitentes.

8.3- Os contratos sazonais resultam da redução da atividade em Faro durante todos os invernos e permitem à companhia e aos tripulantes de cabine a manutenção da relação laboral durante todo o ano.

8.4- Os contratos sazonais incluem períodos de voo e períodos sem voo (ou seja, inatividade ou período sem trabalho).

8.5- Existem diferentes variações de contratos sazonais aplicáveis em Faro (acordados através de aditamentos aos contratos individuais de trabalho), incluindo:

– 10 on/2 off - Até 10 meses de trabalho por ano, i.e., até 190 dias com serviços de escala num período de trabalho normal total de até 303 dias de calendário num ano e períodos sem voos por um período equivalente a até 2 meses, ou seja, até um período total de 62 dias de calendário de período inativo.

– 9 on/3 off - até 9 meses de trabalho por ano, i.e., até 171

dias com serviços de escala num período de trabalho normal total de até 272 dias de calendário num ano e períodos sem voos por um período equivalente a até 3 meses, ou seja, até um período total de 93 dias de calendário de período inativo.

– 8 on/4 off - Até 8 meses de trabalho por ano, i.e., até 152 dias com serviços de escala num período de trabalho normal total de até 241 dias de calendário num ano e períodos sem voos por um período equivalente a até 4 meses, ou seja, até um período total de 124 dias de período inativo.

8.6- O período normal de voo é entre abril e novembro, com períodos sem voos geralmente entre novembro e março. Qualquer período de não atribuição de serviços de voo será escalado a critério da empresa e não será atribuído necessariamente em meses consecutivos. A Ryanair informará os tripulantes de cabine sobre as mudanças ao período normal de atribuição de serviço com uma antecedência mínima de 20 dias.

8.7- Os tripulantes de cabine alocados à base de Faro continuarão a receber a sua remuneração fixa anual existente, de acordo com os contratos escritos celebrados e em vigor (incluindo retribuição base, Uni/Med/ID e outros subsídios aplicáveis, incluindo os de CSS, SEP e de supervisor de base), paga em 14 prestações mensais, que compreende os subsídios de férias e de Natal.

8.8- Para permitir uma estrutura de remuneração mais estável, a Ryanair adotou uma estrutura de contratos sazonais nos quais a remuneração fixa anual paga em 14 meses (conforme definido supra) não é reduzida nos períodos de inatividade. A remuneração variável (ou seja, SBH pay e bónus de vendas), que consiste em elementos pecuniários com valor não contratados, não se vence durante os períodos sem voos.

8.9- Se um tripulante de cabine ao abrigo de contrato sazonal prestar trabalho além do período de atividade anual especificado no seu contrato em vigor (nos termos indicados na cláusula 8.5 supra) durante um ano civil, terá direito a receber um pagamento único no mês de janeiro subsequente, proporcional ao período adicional de trabalho, de forma a refletir os períodos de voo/ de trabalho adicional ocorrido no ano anterior.

9- Despedimentos

9.1- O contexto do presente AE deve ser entendido como visando minimizar os despedimentos através de um acordo que envolve diferentes medidas de redução de custos e sua reposição ao longo da vigência do acordo, a que se juntam medidas de redução de escala, como o trabalho a tempo parcial, licenças sem vencimento, escalas apenas de fim de semana e, ainda, um compromisso da Ryanair em maximizar a utilização dos regimes de apoio ao emprego do governo português enquanto os mesmos estiverem disponíveis. A Ryanair também se compromete a não promover despedimentos coletivos ou extinções de postos de trabalho relativos a tripulantes de cabine nesta estação de inverno e verão, ou seja, até 31 de outubro de 2021. Após esta data, em caso de redução de rotas nas bases portuguesas, a Ryanair e o STTAMP envidarão todos os esforços possíveis para encontrar medidas para fazer face ao eventual excedente de tripulantes de cabine, sendo o recurso a despedimentos por causas objetivas utilizado em último recurso.

10- Redução de custos e pedidos de aumentos salariais

10.1- A Ryanair e o STTAMP concordam que não haverá lugar aumentos salariais ou de custos nem a reivindicações de aumentos salariais entre 1 de abril de 2021 e 1 de novembro de 2024, para além dos expressamente previstos no presente AE.

11- Aplicação a direitos existentes

11.1- O presente AE é aplicável e altera, nos seus precisos termos e condições, e na justa medida expressa neste acordo, quaisquer direitos contratuais e quaisquer direitos existentes acordados entre a Ryanair e os tripulantes de cabine alocados a bases portuguesas.

12- Relações industriais/outras matérias

12.1- Desde que os termos do presente acordo de empresa sejam honrados e continuem a ser aplicados pela Ryanair, as partes concordam que não serão intentadas ações coletivas unilaterais relativamente às matérias reguladas pelo presente acordo, nem qualquer das partes patrocinará processos judiciais por quaisquer outras partes que contestem o presente acordo ou qualquer comportamento que esteja em conformidade com o mesmo.

12.2- As partes reconhecem que os acordos e as relações de trabalho da Ryanair sempre respeitaram a legislação portuguesa e a legislação aplicável de acordo com a escolha das partes nos contratos de trabalho, nomeadamente no que se refere à questão do pagamento dos subsídios de férias e de Natal, na medida em que o pagamento dos mesmos foi efetuado ainda antes da transição para o direito português, de acordo com o direito escolhido pelas partes que não priva os tripulantes de quaisquer direitos e, por conseguinte, o STTAMP não irá patrocinar quaisquer ações que ponham em causa esta posição.

12.3- A Ryanair compromete-se a continuar as negociações com o STTAMP sobre um AE mais amplo que abranja matérias de interesse para os tripulantes de cabine baseados em Portugal, incluindo promoções, transferências de base, férias anuais e eventuais benefícios fiscais. Os aumentos remuneratórios delineados no presente acordo serão as únicas alterações materiais efetuadas em matéria de remuneração e subsídios dos tripulantes de cabine portugueses durante a vigência do presente acordo.

12.4- As partes reconhecem que o processo de promoções em vigor na Ryanair tem em devida conta o tempo de serviço, o registo disciplinar e o desempenho com base no mérito. No âmbito do presente acordo, a Ryanair compromete-se a ter em conta a tripulação de cabine existente em Portugal para efeitos de quaisquer oportunidades de promoção que possam surgir, tendo em conta o tempo de serviço e o desempenho geral. A Ryanair compromete-se a reunir-se anualmente com a delegação dos tripulantes de cabine para debater as promoções destes, sendo que a primeira reunião se irá realizar em outubro de 2021.

12.5- No âmbito dessas negociações ao abrigo do AE, a Ryanair reconhece expressamente que está disposta a discutir as alterações salariais a implementar após a conclusão da reposição das remunerações em novembro de 2024.

12.6- As partes reconhecem que, caso venham a ocorrer reduções adicionais no programa de voos em Portugal, po-

derá ser necessário recorrer ao despedimento, no entanto, a Ryanair e o STTAMP acordam consultar-se mutuamente e trabalhar em conjunto para minimizar quaisquer perdas de postos de trabalho, garantindo uma total conformidade com as obrigações legais relativas ao dever de informação e consulta aplicáveis.

13- Cláusula de revisão

13.1- As partes trabalharam em conjunto para implementar as presentes medidas de proteção do emprego enquanto a companhia recupera dos efeitos a longo prazo causados pela pandemia da COVID-19 ao longo da vigência do presente acordo. As partes chegaram a acordo sobre uma reposição das poupanças de custos ao longo de 4 anos com base no pressuposto de que a companhia irá necessitar desse tempo para reconstruir o seu negócio e regressar aos níveis de rentabilidade pré-COVID-19, o que lhe irá permitir recuperar a solidez financeira que é essencial para o seu modelo de negócio na indústria altamente cíclica da aviação. Esta criação de recursos irá demorar algum tempo, tendo em conta que a companhia terá de concorrer com companhias aéreas que têm acesso a milhares de milhões de euros em auxílios de estado, que distorcem o ambiente concorrencial e permitem que essas companhias aéreas estejam a concorrer com vendas abaixo do custo. A necessidade de reconstrução de recursos que salvou o nosso negócio durante esta crise (enquanto outras companhias aéreas falharam) terá uma importância decisiva para a sobrevivência da Ryanair caso venham a ocorrer mais interrupções, além disso, é absolutamente fundamental manter a resiliência a longo prazo do negócio, para que consigamos suportar o maior número possível de postos de trabalho e garantir que a companhia aérea tem uma base sólida a partir da qual poderá retomar o seu crescimento e voltar a criar oportunidades de promoção e expansão que irão beneficiar todos trabalhadores da Ryanair. Assim sendo, uma reunião para revisão das supra referidas disposições terá lugar entre as partes durante o mês de outubro de 2023. A reunião irá incluir a avaliação da execução do presente acordo até essa data, as demonstrações financeiras publicadas da companhia (tendo como referência as contas pré-COVID-19, bem como o período de intervenção), as condições de mercado, a posição concorrencial e a resiliência financeira da companhia para suportar crises futuras.

14- Interpretação, língua e publicação

14.1- O presente AE expressa a vontade das suas partes signatárias e é elaborado na sequência de um acordo de emergência preliminar celebrado em 19 de março de 2021 entre as mesmas partes, que será utilizado para contextualização e interpretação do presente AE caso surjam dúvidas sobre o seu conteúdo.

14.2- A Ryanair e o STTAMP irão depositar e solicitar a publicação dos termos exatos da versão portuguesa do presente AE em anexo a este acordo, e comprometem-se igualmente a solicitar a sua extensão aos tripulantes de cabine não filiados no STTAMP.

Celebrado em 7 de abril de 2021, em dois exemplares, destinando-se um a cada uma das contraentes.

Em nome da Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal:

Darrel Hugues, na qualidade de procurador com poderes.

Em nome do Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal - STTAMP:

Zeferino Alberto Moreira da Silva, na qualidade de presidente do STTAMP.

Pedro Alexandre Furet de Sousa Magalhães, na qualidade de vogal da direção do STTAMP.

Depositado em 26 de abril de 2021, a fl. 156 do livro n.º 12, com o n.º 94/2021, 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 Academia de Amadores de Música e o Sindicato dos Professores da Grande Lisboa - SPGL e outro

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- O presente acordo de empresa, de ora em diante designado AE, obriga a Academia de Amadores de Música com sede na Rua Nova da Trindade,18 - 2.º Esq. Lisboa, distrito Lisboa, estabelecimento de ensino particular, e os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes, a seguir designadas:

a) Sindicato dos Professores da Grande Lisboa - SPGL;

b) Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas (STAD).

2- Entende-se por estabelecimento de ensino particular e cooperativo a instituição criada por pessoas, singulares ou coletivas, privadas ou cooperativas, em que se ministre ensino coletivo a mais de cinco crianças com 3 ou mais anos.

3- O presente AE abrange também os trabalhadores que a ele adiram individualmente, bastando que o comuniquem à direção da Academia de Amadores de Música, produzindo efeitos no primeiro dia do mês seguinte ao da data de adesão.

4- O presente AE abrange a entidade empregadora acima identificada e estima-se que abranja 48 trabalhadores.

5- O presente AE, incluindo os seus anexos, constitui um todo orgânico e ambas as partes ficam reciprocamente vinculadas ao cumprimento integral da sua totalidade.

5- Constituem anexos ao presente AE, dele fazendo parte integrante os seguintes documentos:

c) Anexo I - Definição de funções e categorias profissionais;

d) Anexo II - Tabelas salariais;

6- O presente acordo de empresa abrange a área do município de Lisboa.

Cláusula 2.ª

Vigência, renovação

1- O presente AE terá o seu início de vigência cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um prazo mínimo de 24 meses, sem prejuízo do disposto na cláusula 68.ª quanto à produção de efeitos.

2- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária poderão ser revistas anualmente.

3- O AE renova-se automaticamente por períodos sucessivos de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

4- Ocorrendo denúncia por qualquer das partes, o AE caduca no final do prazo de vigência, salvo se estiverem a decorrer negociações diretas entre as partes ou conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, caso em que o AE se mantém em regime de sobrevigência por um período máximo de 12 meses.

Cláusula 3.ª

Manutenção de regalias

Com a salvaguarda do entendimento de que este AE representa, no seu todo, um tratamento mais favorável, da sua aplicação não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente a suspensão, redução ou extinção de quaisquer regalias existentes à data da sua entrada em vigor e não expressamente alteradas ou revogadas por este mesmo AE, sem prejuízo do disposto nas disposições finais.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 4.ª

Deveres da entidade empregadora

São deveres da entidade empregadora:

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

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

c) Não impedir nem dificultar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais ou delegadossindicais e membros de comissões de trabalhadores;

d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respetiva categoria profissional, sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula 14.ª;

e) Prestar aos organismos competentes, nomeadamente departamentos oficiais e associações sindicais,todos os elementos relativos ao cumprimento do presente AE;

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

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

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

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

j) Emitir no prazo de 10 dias úteis certificados, incluindo as declarações de tempo de serviço, em conformidade com a legislação em vigor;

l) Cumprir as normas de saúde e segurança no trabalho aplicáveis.

Cláusula 5.ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as obrigações emergentes deste contrato;

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

c) Acompanhar, com interesse, os que ingressam na profissão, designadamente no caso dos trabalhadores com atividades pedagógicas;

d) Prestar informações, oralmente ou por escrito, sobre alunos segundo o que for definido no órgão pedagógico do estabelecimento de ensino;

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

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

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

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

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

j) Colaborar com todos os intervenientes no processo educativo favorecendo a criação e o desenvolvimento de relações de respeito mútuo, especialmente entre docentes, alunos, encarregados de educação e pessoal não docente;

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

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

n) Proceder à entrega, no início de cada ano letivo, de certificado de registo criminal, em conformidade com a legislação em vigor.

Cláusula 6.ª

Deveres profissionais específicos dos docentes

1- São deveres profissionais dos docentes, para além dos previstos na cláusula anterior:

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

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

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

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

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

f) Participar por escrito, em cada ano letivo, à entidade empregadora, a pretensão de lecionar particularmente alunos que estejam ou hajam estado, nesse mesmo ano, matriculados no estabelecimento de ensino e abster-se de lecionar particularmente os seus próprios alunos.

Cláusula 7.ª

Garantias dos trabalhadores

É vedado à entidade empregadora:

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

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

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

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

e) Impedir a eficaz atuação dos delegados sindicais ou membros das comissões de trabalhadores que seja exercida dentro dos limites estabelecidos neste contrato e na legislação geral competente, designadamente o direito de afixar no interior do estabelecimento e em local apropriado para o efeito, reservado pela entidade empregadora, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição;

f) Impedir a presença, nas instalações, dos trabalhadores investidos de funções sindicais em reuniões de cuja realização haja sido previamente avisada;

g) Baixar a categoria profissional aos seus trabalhadores;

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

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

j) Lesar os interesses patrimoniais do trabalhador;

l) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;

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

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

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

Cláusula 8.ª

Formação profissional

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, a um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano, nos termos da lei.

2- O direito individual à formação vence-se no dia 1 de setembro de cada ano civil.

CAPÍTULO III

Admissão e carreiras profissionais

Cláusula 9.ª

Profissões, categorias profissionais e promoção

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efetivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

Cláusula 10.ª

Período experimental

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 11.ª

Contrato a termo

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

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

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

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Atividade do trabalhador e correspondente retribuição;

c) Local e período normal de trabalho;

d) Data de início do trabalho;

e) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;

f) Datas de celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

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

a) Em que a estipulação de termo tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo;

b) Celebrado fora dos casos em que é admissível por lei a celebração de contrato a termo;

c) Em que falte a redução a escrito, a identificação ou a assinatura das partes, ou, simultaneamente, as datas de celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências ao termo e ao motivo justificativo;

d) Celebrado em violação das normas previstas para a sucessão de contratos de trabalho a termo.

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

a) Aquele cuja renovação tenha sido feita em violação das normas relativas à renovação de contrato de trabalho a termo certo;

b) Aquele em que seja excedido o prazo de duração ou o número de renovações máximas permitidas por lei;

c) O celebrado a termo incerto, quando o trabalhador permaneça em atividade após a data de caducidade indicada na comunicação do empregador ou, na falta desta, decorridos 15 dias após a verificação do termo.

CAPÍTULO IV

Duração e organização do trabalho

Cláusula 12.ª

Período normal de trabalho dos trabalhadores docentes

1- O período normal de trabalho dos docentes é de 35 horas semanais, sem prejuízo das reuniões trimestrais com os encarregados de educação.

2- O período normal de trabalho dos docentes integra uma componente letiva e uma componente não letiva, nos termos das cláusulas 13.ª e 14.ª

3- Aos docentes será assegurado, em cada ano letivo, um período de trabalho letivo semanal igual àquele que hajam praticado no ano letivo imediatamente anterior.

4- A garantia assegurada no número anterior poderá ser reduzida quanto aos professores com número de horas de trabalho letivo semanal superior aos mínimos dos períodos normais definidos na cláusula 13.ª, mas o período normal de trabalho letivo semanal não poderá ser inferior a este limite.

5- Quando não for possível assegurar a um docente o período de trabalho letivo semanal que tivera no ano anterior, em consequência de alteração de currículo ou diminuição do tempo de docência de uma disciplina ou diminuição comprovada do número de alunos que determine a redução do número de turmas, poderá o contrato ser convertido em contrato a tempo parcial ou o período normal de trabalho ser reduzido enquanto se mantiver o facto que deu origem à diminuição, com o acordo do docente e depois de esgotado o recurso ao número 2 da cláusula 19.ª

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

Cláusula 13.ª

Componente letiva

1- Para os trabalhadores com funções docentes, a componente letiva do período normal de trabalho semanal é de 22 horas de trabalho letivo a que correspondem 1100 minutos.

2- Caso o horário letivo dos docentes referidos no número anterior seja superior a 22 horas, à retribuição mensal acresce o valor calculado nos termos do disposto no número 4 da cláusula 38.ª

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

4- Os docentes não poderão ter um horário letivo superior a 33 horas, ainda que lecionem em mais de um estabelecimento de ensino.

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

6- A componente letiva compreende:

a) Aulas;

b) Apoio ao estudo;
c) Aulas de classe de conjunto;
d) Aulas/ensaios de naipe orquestra;
e) Aulas de acompanhamento em piano;
f) Aulas de orientação e acompanhamento do projeto a apresentar na prova de aptidão artística.

Cláusula 14.ª

Organização da componente não letiva

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

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

3- O trabalho a nível individual compreende:
a) A prática técnico-artística;
b) Preparação de aulas;
c) Avaliação do processo de ensino-aprendizagem;
d) Elaboração de estudos e de trabalhos de investigação de natureza pedagógica ou científico-pedagógica de interesse para o estabelecimento de ensino, com o acordo da direção pedagógica.

4- O trabalho a nível de estabelecimento de ensino pode incluir a realização de quaisquer trabalhos ou atividades indicados pelo estabelecimento com o objetivo de contribuir para a concretização do seu projeto educativo, tais como:
a) Atividades de articulação curricular entre docentes;
b) Audições;
c) Participação em concertos escolares ou projetos artísticos, desde que se realizem no âmbito da função docente de apoio aos alunos;
d) Atividades de divulgação do projeto educativo, desde que se realizem no âmbito da função docente;
e) Deslocação dos docentes no âmbito de protocolos ou de atividades de divulgação em outros estabelecimentos de ensino;
f) Atividades de informação e orientação educacional dos alunos;
g) Reuniões com encarregados de educação;
h) Reuniões, colóquios ou conferências que tenham a aprovação do estabelecimento ensino;
i) Ações de formação e atualização aprovadas pela direção do estabelecimento de ensino;
j) Reuniões de natureza pedagógica enquadradas nas estruturas do estabelecimento de ensino.

5- O trabalho a nível de estabelecimento é prestado neste, sempre que existam condições físicas adequadas.

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

7- O trabalho individual não pode ser inferior a 50 % da componente não letiva.

Cláusula 15.ª

Componente não letiva dos docentes com horário incompleto

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

2- Para este efeito, será utilizada a seguinte fórmula:

$$Cnli = Ha \times Cnl\ Hn$$

em que as variáveis têm o seguinte significado:
Cnli = componente não letiva incompleta a determinar;
Ha = horário incompleto atribuído ao docente;
Cnl = número de horas da componente não letiva do horário completo;
Hn = número de horas letivas semanais normais do horário completo.

Cláusula 16.ª

Redução do horário letivo dos docentes com funções especiais

1- Quando no estabelecimento de ensino sejam distribuídas aos professores funções de coordenação de departamento ou outras funções de coordenação pedagógica, os respetivos horários serão reduzidos no mínimo em duas horas.

2- Caso o estabelecimento de ensino e o trabalhador acordem, podem, ao invés do referido no número 1, optar por aumentar o respetivo horário em mais duas horas, sendo as mesmas retribuídas nos termos legais.

3- As horas referidas no número 1 fazem sempre parte do horário de trabalho letivo normal, não podendo ser consideradas como extraordinárias se este exceder o limite de vinte e duas horas previsto na cláusula 13.ª

4- Podem ainda ser distribuídas funções de coordenação aos docentes que tenham horas de componente letiva não ocupadas.

Cláusula 17.ª

Período normal de trabalho dos trabalhadores não docentes

O período normal de trabalho semanal dos trabalhadores não docentes é de 38 horas.

Cláusula 18.ª

Fixação do horário de trabalho

1- Compete à entidade empregadora estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e do presente AE.

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

3- Os horários são organizados no período de funcionamento do estabelecimento, de segunda a sexta-feira e sábado até às 14h00.

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

Cláusula 19.ª

Regras quanto à elaboração do horário letivo dos docentes

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

nas horas de serviço letivo do docente.

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

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

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

Cláusula 20.ª

Período normal de trabalho em termos médios

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

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

3- A entidade empregadora deve comunicar ao trabalhador com a antecedência mínima de um dia a necessidade de prestar trabalho.

4- A compensação do trabalho prestado em acréscimo mediante redução equivalente do tempo de trabalho é acordada entre o trabalhador e a entidade empregadora e efetuada em dia(s) ou meios dias,preferencialmente nos períodos de interrupção letiva.

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

Cláusula 21.ª

Trabalho a tempo parcial

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

2- Aos trabalhadores em regime de tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias previstos no presente AE ou praticados no estabelecimento de ensino.

3- A retribuição mensal e as demais prestações de natureza pecuniária serão pagas na proporção do tempo de trabalho prestado em relação ao tempo completo e não poderão ser inferiores à fraçãodo regime de trabalho em tempo completo correspondente ao período de trabalho ajustado.

Cláusula 22.ª

Contratos de trabalho a tempo parcial

1- O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir forma escrita, ficando cada parte com um exemplar, e conter a indicação, nomeadamente, do horário de trabalho, do período normal de trabalho diário e semanal com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.

2- Quando não tenha sido observada a forma escrita, presume-se que o contrato foi celebrado por tempo completo.

3- Se faltar no contrato a indicação do período normal de trabalho semanal, presume-se que o contrato foi celebrado para a duração máxima do período normal de trabalho admitida para o contrato a tempo parcial.

4- O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhador a tempo completo, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito.

5- Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial podem exercer atividade profissional em outras entidades empregadoras.

Cláusula 23.ª

Intervalos de descanso

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

2- Os intervalos de descanso resultantes da aplicação do número anterior não poderão ser inferiores a uma nem superiores a duas horas.

3- O previsto nos números anteriores poderá ser alterado mediante acordo expresso do trabalhador, nomeadamente, pode ser permitida a prestação de trabalho até seis horas consecutivas e o intervalo de descanso pode ser reduzido ou ter duração superior à prevista no número anterior, bem como pode ser determinada a existência de outros intervalos de descanso, em caso de se revelar favorável ao seu interesse ou se justifique pelas condições particulares de trabalho de certas atividades.

Cláusula 24.ª

Trabalho suplementar

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

2- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

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

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

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

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

7- Sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte, a prestação de trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório, remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho prestado.

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

9- O descanso compensatório é marcado por acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora ou, na sua falta, pela entidade empregadora.

10- Por decisão da entidade empregadora, o descanso compensatório pode ser substituído por retribuição equivalente se o seu gozo for prejudicial ao funcionamento do estabelecimento.

Cláusula 25.ª

Trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriados

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório ou feriado dá direito ao trabalhador a um dia de descanso completo, num dos três dias seguintes à sua escolha.

2- O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal obrigatório ou feriado não poderá exceder o período de trabalho normal.

Cláusula 26.ª

.Substituição de trabalhadores

1- Para efeitos de substituição de um trabalhador ausente, as funções inerentes à respetiva categoria deverão ser preferentemente atribuídas aos trabalhadores do respetivo estabelecimento e de entre estes aos que, estando integrados na mesma categoria profissional do trabalhador substituído, não possuam horário completo ou aos que desempenham outras funções a título eventual, salvo incompatibilidade de horário ou recusa do trabalhador.

2- Se o substituído for professor exigir-se-á ainda ao substituto que possua as habilitações legais requeridas.

Cláusula 27.ª

Efeitos da substituição

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

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

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

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 28.ª

Descanso semanal

1- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal, o domingo.

2- Os trabalhadores têm ainda direito a um período de descanso complementar de meio-dia, a partir das 14h00 de sábado.

3- A entidade empregadora organizará os horários para que, sempre que possível, seja assegurado aos trabalhadores que prestam trabalho ao sábado outro período de descanso complementar de meio- dia, em dia da semana a acordar com o trabalhador.

Cláusula 29.ª

Férias - Princípios gerais

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

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

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

4- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar é reconhecido o direito de gozarem férias simultaneamente.

5- Os períodos de férias não gozadas por motivo de cessação de contrato de trabalho contam sempre para efeitos de antiguidade.

6- No ano civil 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.

7- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorridos seis meses de execução do contrato ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

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

9- É vedado à entidade empregadora interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade depois que este as tenha iniciado, exceto quando exigências imperiosas do estabelecimento o determinarem, caso em que o trabalhador terá direito a ser indemnizado pela entidade empregadora dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

10- Em caso de interrupção de férias, a entidade empregadora pagará ainda ao trabalhador os dias de trabalho prestado com acréscimo de 100 %, sem prejuízo do respetivo gozo dos dias de férias.

11- A interrupção de férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respetivo período.

12- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de gozo de férias, serão as mesmas suspensas, desde que a entidade empregadora seja, logo que possível, informada do facto, prosseguindo logo após o impedimento o gozo dos dias de férias compreendidos naquele período, cabendo à entidade empregadora na falta de acordo a marcação dos dias de férias não gozados.

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

14- 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) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias:

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

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

16- Quando no ano a que as férias se reportam o trabalhador não completou 12 meses de contrato,quer por ter sido admitido quer por ter havido cessação ou suspensão do contrato, o trabalhador nãotem direito aos dias de férias previstos no anterior número 14.

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

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

19- No caso dos trabalhadores com funções pedagógicas, na falta de acordo quanto à marcação das férias, a época de férias deverá ser estabelecida no período compreendido entre a conclusão do processo de avaliação final dos alunos e o início do ano escolar e, se necessário, até 25 % nos períodos de Natal, Carnaval e Páscoa.

Cláusula 30.ª

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

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

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

Cláusula 31.ª

Impedimentos prolongados

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

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

3- Quando o trabalhador estiver impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao emprego, à categoria, à antiguidade e demais regalias que por este AE ou por iniciativa da entidade empregadora lhe estavam a ser atribuídas, mas cessam os direitos e deveres das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

Cláusula 32.ª

Férias e impedimentos prolongados

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

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

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

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

Cláusula 33.ª

Feriados

Além dos feriados obrigatórios previstos na lei, observa-se ainda a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal de Lisboa.

Cláusula 34.ª

Licença sem retribuição

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

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

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

tando-se o tempo da licença para efeitos de antiguidade.

4- Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação do trabalho. No caso de o trabalhador pretender e puder manter o seu direito a benefícios relativamente à Caixa Geral de Aposentações ou Segurança Social, os respetivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 35.ª

Faltas - Definição

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

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

3- Relativamente aos trabalhadores docentes será tido como um dia de falta a ausência ao serviço por quatro horas letivas seguidas ou interpoladas, salvaguardando o disposto no número 2 da cláusula 37.ª

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

5- Em relação aos trabalhadores docentes são também consideradas faltas as provenientes da recusa de participação, sem fundamento, na frequência de cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem, nos moldes que venham a ser regulamentados pelo Ministério da Educação e dentro do período em que essas ações venham a ocorrer.

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

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

8- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Cláusula 36.ª

Faltas justificadas

1- As faltas justificadas são as previstas na lei.

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

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

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

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

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

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

e) As autorizadas ou aprovadas pela entidade empregadora.

4- Não determinam perda de retribuição as faltas dadas por motivo de doença não abrangidas por um regime de Segurança Social, até um limite de três dias por ano civil.

5- Durante o período de ausência por doença do trabalhador fica a entidade empregadora desonerada do pagamento do subsídio de férias e de Natal correspondente ao período de ausência, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de Segurança Social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos.

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

7- Os documentos a que se refere o número anterior serão obrigatoriamente fornecidos pela entidadeempregadora a pedido do trabalhador.

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

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

10- O não cumprimento no disposto nos números 8 e 9 desta cláusula determina a injustificação das faltas.

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

12- As faltas a serviço de exames e a reuniões de avalia-

ção de alunos apenas podem ser justificadas por casamento do docente, por maternidade ou paternidade do docente, por falecimento de familiar direto do docente, por doença do docente, por acidente em serviço do docente, por isolamento profilático do docente e para cumprimento de obrigações legais pelo docente.

Cláusula 37.ª

Faltas injustificadas

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

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

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

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

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

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

5- Incorre em infração disciplinar grave o trabalhador que:

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

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

6- Excetuam-se do disposto no número anterior os professores que, no caso de faltarem injustificadamente a um ou mais tempos letivos, não poderão ser impedidos de lecionar durante os demais tempos letivos que o seu horário comportar nesse dia.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 38.ª

Retribuições

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

2- A retribuição deverá ser paga até ao último dia do mês a que respeite.

3- A retribuição mensal dos trabalhadores é a que consta das respetivas tabelas e é contrapartida doperíodo normal de trabalho semanal previstos nas cláusulas 12.ª e 17.ª

4- Quando o horário letivo dos docentes for superior a 22 horas, à retribuição mensal acresce o seguinte valor:

Rm/22*n

em que:

Rm = retribuição mensal

n = número de horas superiores a 22

Cláusula 39.ª

Cálculo da retribuição horária e diária

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

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

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

Retribuição diária = retribuição mensal / 30

Cláusula 40.ª

Retribuição do trabalho supleentar

A prestação de trabalho suplementar dá direito ao descanso compensatório previsto no número 7 da cláusula 24.ª e aos acréscimos remuneratórios previstos no Código do Trabalho.

Cláusula 41.ª

Subsídios - Generalidades

Os valores atribuídos pelo presente AE a título de subsídio não serão acumuláveis com valores de igual ou idêntica natureza já concedidos pela entidade empregadora.

Cláusula 42.ª

Subsídio de refeição

1- É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato, por cada dia de trabalho, um subsídio de refeição no valor de 4,52 € quando pela entidade empregadora não lhes seja fornecida refeição.

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

Cláusula 43.ª

Retribuição das férias

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

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

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

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

Cláusula 44.ª

Subsídio de Natal

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

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

Cláusula 45.ª

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

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

Cláusula 46.ª

Acesso e progressão na carreira profissional

1- O acesso a cada um dos níveis das carreiras profissionais é condicionado pelas habilitações académicas e/ou profissionais e pelo tempo de serviço, nos exatos termos definidos no anexo II.

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

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

4- Os docentes que obtiverem a profissionalização em serviço serão integrados nas respetivas carreiras de acordo com as suas habilitações académicas e profissionais e tempo de serviço prestado com efeito a 1 de setembro seguinte ao da conclusão da profissionalização.

5- Caso no decorrer do ano letivo seja aplicada ao trabalhador sanção disciplinar de multa ou de suspensão do trabalho com perda de retribuição ou despedimento com justa causa, considera-se queo serviço prestado nesse ano não conta para efeitos de progressão na carreira.

6- Para efeitos de progressão nos vários níveis de retribuição dos docentes, conta-se como tempo de serviço não apenas o tempo de serviço prestado anteriormente no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade empregadora, mas também o serviço prestado anteriormente noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que declarado no momento da admissão e devidamente comprovado logo que possível.

7- A progressão nos diferentes níveis de retribuição produz efeitos a partir do dia 1 de setembro seguinte à verificação das condições previstas nos números anteriores, salvo quando estas ocorrerem entre 1 de setembro e 31 de dezembro, caso em que a progressão retroage ao dia 1 de setembro, sem prejuízo do disposto na cláusula 68.ª

Cláusula 47.ª

Contagem de tempo serviço dos trabalhadores docentes

1- O trabalhador completa um ano de serviço após prestação de 365 dias de serviço.

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

Cláusula 48.ª

Docentes em acumulação

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

CAPÍTULO VII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 49.ª

Parentalidade

A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos direitos previstos na lei.

Cláusula 50.ª

Trabalhadores-estudantes

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

Cláusula 51.ª

Trabalho de menores

O regime do trabalho de menores é o previsto na lei geral.

CAPÍTULO VIII

Processos disciplinares

Cláusula 52.ª

Processos disciplinares

O processo disciplinar fica sujeito ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO IX

Segurança Social

Cláusula 53.ª

Previdência - Princípios gerais

A entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de Segurança Social que

os abranjam nos termos dos respetivos estatutos e demais legislação aplicável.

Cláusula 54.ª

Invalidez

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

CAPÍTULO X

Seguros

Cláusula 55.ª

Seguro de acidentes de trabalho

1- A entidade empregadora é obrigada a transferir a responsabilidade por indemnização resultante de acidente de trabalho para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro.

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

CAPÍTULO XI

Direitos sindicais dos trabalhadores

Cláusula 56.ª

Direito à atividade sindical no estabelecimento

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

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

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

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

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

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

Cláusula 57.ª

Número de delegados sindicais

O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula 61.ª depende do número de trabalhadores sindicalizados existente na AAM, nos seguintes termos:

a) Menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;

b) Entre 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2.

Cláusula 58.ª

Tempo para o exercício das funções sindicais

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

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

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

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

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

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

Cláusula 59.ª

Direito de reunião nas instalações do estabelecimento

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

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

3- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade empregadora respetiva ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que aquelas se

efetuem, devendo afixar, no local reservado para esse efeito, a respetiva convocatória.

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

5- A entidade empregadora cederá as instalações convenientes para as reuniões previstas nesta cláusula.

Cláusula 60.ª

Cedência de instalações

A entidade empregadora colocará à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local para o exercício das suas funções.

Cláusula 61.ª

Atribuição de horário a dirigentes e a delegados sindicais

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

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

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

Cláusula 62.ª

Quotização sindical

1- Mediante declaração escrita do interessado, a entidade empregadora efetuará o desconto mensal das quotizações sindicais nas retribuições dos trabalhadores e remetê-las-á às associações sindicais respetivas até ao dia 10 de cada mês.

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

3- A declaração referida no número 2 deverá ser enviada ao sindicato.

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

Cláusula 63.ª

Greve

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

CAPÍTULO XII

Comissão paritária

Cláusula 64.ª

Constituição

1- Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada, mediante a comunicação de uma à outra parte e conhecimento ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, uma comissão paritária constituída por quatro vogais, dois em representação da entidade empregadora e dois em representação das associações sindicais outorgantes.

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

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

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

Cláusula 65.ª

Competência

Compete à comissão paritária:

a) Interpretar as disposições do presente AE;

b) Integrar os casos omissos;

c) Proceder à definição e ao enquadramento das novas profissões;

d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste acordo;

e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões;

f) Deliberar sobre a alteração da sua composição, sempre com respeito pelo princípio da paridade.

Cláusula 66.ª

Funcionamento

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XIII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 67.ª

Transmissão e extinção do estabelecimento

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

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

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

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

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

6- No caso de o estabelecimento de ensino cessar a sua atividade, a entidade empregadora pagará aos trabalhadores as indemnizações previstas na lei, salvo em relação àquelas que, com o seu acordo, a entidade empregadora transferira para outra firma ou estabelecimento, aos quais deverão ser garantidos, por escrito, pela entidade cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da sua antiguidade naquela cuja atividade haja cessado.

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

Cláusula 68.ª

Disposições finais

1- Considerando que o presente AE mantém um regime globalmente mais favorável para os trabalhadores por ele abrangidos, a adesão ao mesmo implica a aceitação expressa de todas as cláusulas nele previstas, nomeadamente o regime de carreira e cláusulas de natureza pecuniária em função das tabelas previstas no anexo II.

2- O reposicionamento dos trabalhadores nas categorias profissionais ocorrerá no dia 1 de setembro de 2021, sendo-lhes devida a nova retribuição a partir desta data, de forma faseada, nos termos do número seguinte.

3- O pagamento do acréscimo de retribuição resultante da diferença entre a aplicação ao trabalhador das tabelas em vigor à data de assinatura do presente AE e as tabelas previstas no anexo II é feito da seguinte forma:

a) 50 % em 1 de setembro de 2021;

b) 75 % em 1 de março de 2022;

c) 100 % em 1 de setembro de 2022.

4- A Academia de Amadores de Música pode suspender a aplicação de qualquer uma das fases previstas no número anterior, adiando a aplicação plena das tabelas previstas no anexo II por períodos de seis meses, com os seguintes fundamentos:

a) Redução do número de alunos que importe uma diminuição significativa da receita;

b) Redução ou cessação do apoio financeiro conferido pelo Ministério da Educação através decontratos de patrocínio;

c) Situação económica difícil, encontrando-se em dificuldade para cumprir pontualmente as suas obrigações, designadamente de pagamento de retribuições, por falta de liquidez ou pornão conseguir obter crédito.

5- O procedimento previsto no número anterior pode ser acionado, no máximo, por duas vezes, não podendo o faseamento prolongar-se para além de 1 de setembro de 2023.

6- A Academia de Amadores de Música informará o SPGL de que pretende acionar o procedimento previsto nos números 4 e 5 com quinze dias de antecedência, enviando a respetiva fundamentação.

7- Terminado o faseamento previsto nos números anteriores, é retomada a aplicação plena das tabelas previstas no anexo II.

8- As normas sobre a duração e organização do trabalho dos docentes, constantes das cláusulas 12.ª a 16.ª, produzirão efeitos a partir de 1 de setembro de 2021.

9- A majoração da duração do período de férias, prevista no número 14 da cláusula 29.ª, produzirá efeitosa partir de 1 de janeiro de 2022.

10- Na transição dos trabalhadores não docentes para as novas tabelas salariais é considerada a retribuição que auferiam à data e as diuturnidades vencidas, extinguindo-se, na data da transição, as diuturnidades.

11- Nos casos em que o valor previsto na tabela aplicável seja inferior à retribuição atual, incluindo diuturnidades, o trabalhador mantém a retribuição até que, pela progressão em função do tempo de serviço, passe a nível superior.

ANEXO I

Definição de funções e categorias profissionais

1- Trabalhadores docentes

Professor - É o trabalhador que exerce a atividade docente com habilitação profissional em estabelecimento de ensino particular e cooperativo.

2- Trabalhadores não docentes

Assistente administrativo - É o trabalhador que desempenha as seguintes funções:

– Utiliza processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional. Pode utilizar meiosinformáticos e assegura a organização de processos de informação para decisão superior. Pode ainda exercer tarefas como a orientação e coordenação técnica da atividade deprofissionais qualificados.

– Procede à redação de relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, nomeadamente matrículas de alunos/formandos, serviços de exame e outros, manualmenteou ao computador, dando-lhes o seguimento apropriado.

– Examina o correio recebido, quer físico quer o correio eletrónico, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição, faturação e regularização das compras evendas, recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livro as receitas e despesas assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extrato das operações efetuadas ede outros documentos para informação superior.

– Atende os candidatos às vagas existentes e informa-os das condições de admissão e efetua registos do pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à entidade empregadora; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas, outros documentos e elabora dados estatísticos.

– Assegura o atendimento ao público.

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

– Colabora com os trabalhadores docentes dando apoio não docente.

– Vigia os alunos durante os intervalos letivos e nas salas de aula sempre que necessário.

– Acompanha os alunos em transportes, refeições, recreios, passeios, visitas de estudo ououtras atividades.

– Vigia os espaços do estabelecimento de ensino, nomeadamente fazendo o controlo de entradas e saídas.

– Colabora em tarefas não especializadas na manutenção das instalações e dos espaçoscircundantes.

– Assegura o asseio das instalações, materiais e equipamentos.

– Presta apoio aos docentes das disciplinas com uma componente mais prática na manutençãoe arrumação dos espaços e materiais.

– Assegura o funcionamento dos serviços de apoio, tais como: reprografia, papelaria, bufete e PBX.

ANEXO II

Tabela A - Professores licenciados e profissionalizados

Nível	Anos completos de serviço	Retribuição
		Valor
A9	0 a 3	1 200,00 €
A8	4 a 7	1 395,00 €
A7	8 a 11	1 510,00 €
A6	12 a 15	1 750,00 €
A5	16 a 19	1 880,00 €
A4	20 a 23	1 950,00 €
A3	24 a 27	2 100,00 €
A2	28 a 33	2 405,00 €
A1	34	3 050,00 €

Tabela B - Professores com bacharelato e profissionalizados

Nível	Anos completos	Valor
B8	1 a 3	1 200 €
B7	4 a 7	1 395 €
B6	8 a 12	1 510 €
B5	13 a 17	1 750 €
B4	18 a 22	1 880 €
B3	23 a 27	2 100 €

B2	28 a 33	2 405 €
B1	34	2 550 €

Tabela K - Professores do ensino artístico especializado

Nível	Categoria	Valor
K12	Restantes professores.	768,04 €
K11	Professor com habilitação própria sem grau superior.	821,25 €
K10	Restantes professores com 5 ou mais anos de serviço.	843,52 €
K9	Professor com habilitação própria sem grau superior e 5 ou mais anos de serviço. Restantes professores com 10 ou mais anos de serviço.	964,01 €
K8	Restantes professores com 15 ou mais anos de serviço.	1 087,22 €
K7	Professor com habilitação própria de grau superior. Restantes professores com 20 ou mais anos de serviço.	1 143,67 €
K6	Professor com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço.	1 161,55 €
K5	Restantes professores com 25 ou mais anos de serviço.	1 200,65 €
K4	Professor com habilitação própria de grau superior e 5 ou mais anos de serviço. Professor com habilitação própria sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço.	1 214,76 €
K3	Professor com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de serviço. Professor com habilitação própria sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço.	1 395,52 €
K2	Professor com habilitação própria de grau superior e 15 ou mais anos de serviço.	1 489,92 €
K1	Professor com habilitação própria de grau superior e 20 ou mais anos de serviço.	1 637,59 €

Tabela C - Não docentes - Tabela e carreira profissional

Nível	Antiguidade	Permanência (Anos)	Remuneração por níveis
Assistente administrativo	0 a 3	3 anos	740,00 €
Assistente administrativo	3 a 7	4 anos	784,00 €
Assistente administrativo	7 a 12	5 anos	858,00 €
Assistente administrativo	12 a 17	5 anos	898,00 €
Assistente administrativo	17 a 22	5 anos	938,00 €
Assistente administrativo	22 a 27	5 anos	978,00 €
Assistente administrativo	27 a 32	5 anos	1 018,00 €
Assistente administrativo	Superior a 32	5 anos	1 058,00 €

Nível	Antiguidade	Permanênc IA (Anos)	Remuneração por níveis
Assistente educativo	0 a 3	3 anos	665,00 €
Assistente educativo	3 a 7	4 anos	695,00 €
Assistente educativo	7 a 12	5 anos	725,00 €
Assistente educativo	12 a 17	5 anos	755,00 €
Assistente educativo	17 a 22	5 anos	785,00 €
Assistente educativo	22 a 27	5 anos	815,00 €
Assistente educativo	27 a 32	5 anos	845,00 €
Assistente educativo	Superior a 32	5 anos	875,00 €

Para efeitos do disposto na alínea *g)* do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, os outorgantes declaram que a presente convenção coletiva abrange um empregador.

Para o mesmo efeito, as associações sindicais subscritoras estimam que a convenção abrange potencialmente 48 trabalhadores.

Lisboa, aos 5 de fevereiro de 2021.

Pela Academia de Amadores de Música:

José Pedro da Silva Bastos Martins Barata, na qualidade de presidente da direção administrativa, com poderes bastantes para este ato.

Armanda Amélia Monteiro da Fonseca, vice-presidente da direção administrativa, com poderes bastantes para este ato.

Pelo Sindicato dos Professores da Grande Lisboa - SPGL:

Graça Maria Cabral de Sousa Morgado dos Santos, na qualidade de mandatária com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD:

Vivalda Silva, na qualidade de mandatária com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Depositado em 26 de abril de 2021, a fl. 156 do livro n.º 12, com o n.º 92/2021, 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 GesLoures, Gestão de Equipamentos Sociais, EM, Unipessoal L.da e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outro

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- O presente acordo de empresa obriga, por uma parte, a empresa GesLoures, Gestão de Equipamentos Sociais, EM, Unipessoal L.da, e, por outra, as associações sindicais outorgantes e os trabalhadores ao serviço daquela por estas representados.

2- Este AE é aplicado no concelho de Loures aos serviços de gestão de instalações desportivas (CAE - Rev. 3: 93110).

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos I e IV.

4- O número de empregadores corresponde a 1 empresa e os trabalhadores correspondem a cerca de 95.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente acordo de empresa (AE) entra em vigor a partir do quinto dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses contados a partir de 1 de janeiro de cada ano e serão revistas anualmente. Excecionalmente, no corrente ano, a tabela salarial e demais cláusu-

las de cariz pecuniário, tem vigência a 1 de março de 2021.

3- A revisão deste AE, na parte que respeita à tabela salarial e às cláusulas de expressão pecuniária, será feita decorridos até 9 meses contados a partir da data referida no número 2.

4- A denúncia do AE referido no número 1 pode ser feita decorridos dois anos contados a partir da referida data e renova-se por iguais períodos até ser substituída por outra que a revogue.

5- As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de receção, protocolo ou outro meio que faça prova da sua entrega à contraparte.

6- As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até 30 dias após a receção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresentem proposta específica para cada matéria; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

7- As partes denunciantes disporão de até 10 dias para examinar as contrapropostas.

8- As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros 10 dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9- O AE denunciado mantém-se até à entrada em vigor de outro que o revogue.

10- Na reunião protocolar deve ser definido qual(quais) a(s) entidade(s) secretariante(s) do processo de revisão.

11- Da proposta e da contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

Cláusula 3.ª

Substituição da convenção

1- O presente AE mantém-se em vigor até que seja substituído por outro que expressamente o revogue na totalidade.

2- Sempre que se verifiquem, pelo menos, três alterações ou sejam revistas mais de 10 cláusulas, com exceção da tabela salarial e das cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática de novo texto consolidado do clausulado geral no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO II

Relações entre a empresa e as associações sindicais

SECÇÃO I

Relações entre as partes outorgantes

Cláusula 4.ª

Elaboração de regulamentos

1- A empresa elaborará no prazo de 180 dias, a contar a partir da entrada em vigor deste AE, projetos para os regulamentos nele previstos, sobre os quais serão ouvidos os representantes dos trabalhadores, que deverão pronunciar-se no prazo de 30 dias a contar a partir da apresentação dos respetivos projetos pela empresa.

2- Para os efeitos desta cláusula, será ouvida a comissão sindical ou, no caso de esta não existir, serão ouvidos os delegados sindicais.

3- Na elaboração dos regulamentos, deve a administração da empresa tomar em consideração as sugestões das entidades referidas no número 2 desta cláusula e, obrigatoriamente, justificar as soluções não coincidentes com essas sugestões.

4- Nos 15 dias subsequentes ao prazo referido na parte final do número 1 desta cláusula, deverá a empresa elaborar o texto final dos regulamentos.

5- O disposto nesta cláusula não se aplica ao regulamento de segurança e saúde no trabalho.

Cláusula 5.ª

Quotização sindical

1- A empresa obriga-se a cobrar e a enviar aos sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 10 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respetivos mapas, desde que aqueles tenham dado autorização para o efeito.

2- A empresa comunicará ainda por estes mapas, além dos trabalhadores em serviço militar, os que se encontrem na situação de doentes, sinistrados ou de licença sem retribuição, bem como os que tenham falecido ou passado à reforma no mês a que os mesmos mapas se referem.

Cláusula 6.ª

Dever de informação

É dever da empresa prestar às associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos que solicitem quanto ao cumprimento deste AE.

SECÇÃO II

Atividade sindical na empresa

Cláusula 7.ª

Princípios gerais

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito de organizar e desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nos termos do Código do Trabalho e da sua regulamentação e deste instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2- À entidade patronal é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

3- A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões intersindicais ou sindicais criadas ou a criar serão da exclusiva responsabilidade dos trabalhadores, sendo necessário o seu reconhecimento efetivo pelos sindicatos.

Cláusula 8.ª

Comunicação à empresa

1- A constituição da comissão sindical ou intersindical

será comunicada à empresa por carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados à comissão sindical ou delegado sindical e da qual constarão os nomes dos respetivos delegados sindicais.

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

Cláusula 9.ª

Comissão intersindical ou sindical de trabalhadores

1- Dirigentes sindicais são os elementos dos corpos gerentes dos sindicatos, das uniões, federações e confederações sindicais e ainda de qualquer outra associação sindical.

2- A comissão sindical de trabalhadores é um órgão sindical na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais de uma estrutura sindical.

3- Os delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa, que são eleitos pelos trabalhadores, e podem constituir as comissões intersindicais ou comissões sindicais de trabalhadores.

4- As comissões intersindicais e as comissões sindicais de trabalhadores ou, na sua ausência, os delegados sindicais têm competência para analisar, propor e ser ouvidos em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores, nomeadamente:

a) Desenvolver atividade sindical no interior da empresa;

b) Analisar toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho;

c) Analisar quaisquer hipóteses de alterações de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos, salvo em situações de urgência justificada e sem prejuízo da informação e análise posterior;

d) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho, salvo em situações de urgência justificada e sem prejuízo da informação e análise posterior;

e) Fiscalizar a aplicação de todas as cláusulas do presente acordo, designadamente aquelas em que essa fiscalização seja expressamente prevista;

f) Ser informados e dar parecer sempre que a empresa proceder à reestruturação de serviços, nomeadamente por causa de melhorias tecnológicas ou reconversão de postos de trabalho.

Cláusula 10.ª

Direitos e garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1- Os dirigentes sindicais, das comissões intersindicais e sindicais de trabalhadores, e os delegados sindicais têm direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo de mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2- Os delegados sindicais têm direito, cada um, a um crédito de dez horas por mês para o exercido das respetivas funções.

3- As faltas dadas pelos membros de direção das associações sindicais consideram-se justificadas e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, exceto para efeitos de retribuição.

4- Para o exercício das suas funções, os trabalhadores referidos no número anterior, beneficiam de um crédito de cinco dias de ausências remuneradas por mês.

5- Para o exercício deste direito as associações sindicais respetivas deverão comunicá-lo, por escrito, com 48 horas de antecedência em relação ao primeiro dia de ausência, com referência às datas e ao número de dias de que os respetivos trabalhadores necessitam para o exercício das funções referidas, salvo motivo atendível, caso em que a comunicação será efetuada no prazo de dois dias úteis, contados a partir do primeiro dia em que se verifique a ausência.

6- Os membros de direção das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo no caso de transferência do estabelecimento onde prestam serviço, não podendo ainda ser discriminados face aos demais trabalhadores em consequência do exercício da atividade sindical.

Cláusula 11.ª

Reuniões da comissão intersindical ou sindical de trabalhadores com a administração da empresa

1- A comissão intersindical e ou sindical de trabalhadores ou, na sua ausência, os delegados sindicais serão recebidos, sem perda de retribuição, pela administração ou pelo seu representante, dentro do horário normal de trabalho, até uma vez por mês, quando o requeiram ou sempre que motivos urgentes o justifiquem, sendo que em caso de urgência poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2- O tempo despendido não conta para o crédito de horas estipuladas no número 2 da cláusula 10.ª desde que a reunião haja sido convocada pela administração da empresa.

CAPÍTULO III

Admissão, carreira e mobilidade profissional

SECÇÃO I

Admissão e carreira

Cláusula 12.ª

Admissão

1- Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que satisfaçam as condições específicas indicadas neste acordo de empresa.

2- É vedado à empresa estabelecer limites máximos de idade de admissão.

Cláusula 13.ª

Recrutamento e seleção

1- Sempre que a empresa proceda a recrutamento, será o mesmo objeto de divulgação junto dos trabalhadores, por documento afixado em local acessível a todos ou através de circular interna, exceto em casos justificados pela natureza

das funções a desempenhar, nomeadamente de coordenação/chefia.

2- As candidaturas dos trabalhadores não escolhidos manter-se-ão válidas para os novos concursos que no prazo de 12 meses venham a ser abertos para vagas que ocorram relativamente a perfis de exigência de funções semelhantes. Aquele prazo conta-se a partir da data da prestação das provas ou da apresentação da candidatura, no caso de não ter havido prestação de provas.

Cláusula 14.ª

Período experimental

1- Salvo o disposto nos números seguintes, a admissão do trabalhador é feita a título experimental, pelo período de 30 dias, durante o qual qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio, nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo lugar ao pagamento de qualquer indemnização.

2- Para os trabalhadores que exerçam cargos de elevado grau de responsabilidade, complexidade técnica ou funções de confiança, o período experimental é de 180 dias.

3- O período experimental dos trabalhadores contratados a termo certo será de 30 dias, exceto nos casos de contratação por prazo não superior a seis meses ou por termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite, caso em que o período de experiência corresponderá aos primeiros 15 dias de execução do contrato.

Cláusula 15.ª

Categorias profissionais

1- Para efeitos de integração na tabela de carreiras e remunerações, os trabalhadores são integrados na sua categoria profissional, sem que daí possa resultar desvalorização profissional ou remuneratória.

2- Quando os trabalhadores desempenhem funções que correspondam a diferentes categorias, classes, níveis ou graus serão classificados na mais qualificada, sem prejuízo de continuarem a exercer as funções que vinham a desempenhar.

Cláusula 16.ª

Definição de progressão

1- Os trabalhadores progridem para a categoria seguinte das atuais carreiras em que estão integrados, de acordo com os períodos temporais previstos no anexo III - Carreiras gerais dos trabalhadores.

2- Decorridos 4 (quatro) anos após chegarem ao topo da sua carreira/categoria profissional, transitam para a posição inicial do 2.º (segundo) nível remuneratório da carreira previsto no presente AE, processando-se automaticamente a mudança para os níveis remuneratórios seguintes decorridos 4 anos de permanência no nível anterior.

Cláusula 17.ª

Formação profissional

1- É dever da empresa providenciar o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, designadamente fomentando a frequência de cursos oficiais, de treino e aperfeiçoamento profissional.

2- Considera-se formação profissional aquela que vise dotar os trabalhadores de competências (capacidades para mobilizar conhecimentos, aptidões e atitudes) para o exercício da sua atividade profissional na GesLoures, sendo para todos os efeitos considerados os limites anuais previstos no Código de Trabalho.

3- As ações de formação profissional devem, em princípio, ocorrer durante o horário de trabalho, sendo suportadas pela empresa as despesas indispensáveis à frequência destas ações de formação.

4- O tempo despendido pelo trabalhador em ações de formação cuja frequência seja determinada pela entidade patronal é, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

5- Em todo o omisso nos números anteriores da presente cláusula cumprir-se-á o estipulado na legislação em vigor.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

Cláusula 18.ª

Deveres da empresa

A empresa obriga-se a:

a) Cumprir rigorosamente este acordo de empresa;

b) Cumprir e fazer cumprir as normas legais e contratuais sobre prevenção, higiene e segurança no trabalho;

c) Não exigir do trabalhador a execução de tarefas incompatíveis com a sua capacidade física, nem com a sua categoria profissional, com exceção dos casos previstos na lei e neste acordo;

d) Não exigir do trabalhador a execução de atos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança;

e) Facultar ao trabalhador o seu processo individual sempre que aquele o solicite;

f) Passar certificados ao trabalhador contendo todas as referências por ele expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;

g) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho, no valor de 100 % da sua retribuição normal, incluindo as prestações que revistam carácter de regularidade;

h) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal por facto ocorrido no exercício da profissão, desde que não haja infração disciplinar, assistência judicial, consistente no pagamento das despesas com a deslocação a tribunal ou a outras instâncias judiciais, custas processuais e honorários de advogado escolhido pela empresa.

Cláusula 19.ª

Garantias dos trabalhadores

É proibido à empresa:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça

os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deste ou dos seus colegas;

c) Diminuir, direta ou indiretamente, a retribuição base;

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

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

f) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto neste acordo de empresa.

Cláusula 20.ª

Princípio da não discriminação

Constitui dever da empresa respeitar e fazer respeitar, em todas as relações reguladas pelo acordo de empresa, o princípio da não discriminação em função do sexo, da ideologia política, da raça, da confissão religiosa ou da sindicalização.

Cláusula 21.ª

Deveres dos trabalhadores

Todos os trabalhadores devem:

a) Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações da administração e dos superiores hierárquicos, salvo se forem contrárias aos seus direitos e garantias;

b) 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 da empresa;

c) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados;

d) Cumprir rigorosamente as normas de higiene e segurança no trabalho;

e) Cumprir rigorosamente o disposto neste acordo de empresa;

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;

l) 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;

m) Em todo o omisso, nas alíneas anteriores, cumprir-se-á o estipulado no Código do Trabalho e no presente acordo de empresa.

Cláusula 22.ª

Sancionamento disciplinar

1- A aplicação ao trabalhador de qualquer sanção disciplinar, incluindo o seu despedimento com justa causa, só poderá ter lugar no termo de um processo, organizado de acordo com o disposto nos números seguintes.

2- Quando se verifique algum comportamento que constitua infração disciplinar, a entidade patronal enviará ao trabalhador, que o tenha praticado, nota escrita de culpa com a descrição circunstanciada dos atos que lhe são imputados.

3- Se a empresa pretender despedir o trabalhador com fundamento nos factos que lhe são imputados, essa intenção ser-lhe-á comunicada por escrito e em simultâneo com o envio da nota de culpa.

4- A cópia dos documentos referidos nos números anteriores será também enviada à comissão sindical da empresa ou, na sua ausência, aos delegados sindicais.

5- O trabalhador dispõe de um prazo de 10 dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para a sua defesa, podendo requerer a realização de diligências probatórias nos termos previstos no Código do Trabalho.

6- Após a conclusão das diligências probatórias, acópia do processo será entregue à comissão sindical ou, na sua ausência, aos delegados sindicais, para, querendo e em 10 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7- Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

8- Da decisão será enviada cópia ao trabalhador e à comissão sindical ou, na sua ausência, aos delegados sindicais.

9- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses seguintes à decisão da sua aplicação.

10- Simultaneamente com a remessa da nota de culpa ou após o envio desta ao trabalhador, o empregador pode suspender preventivamente aquele, sem perda de remuneração.

11- O trabalhador dispõe de cinco dias úteis contados da notificação da decisão para requerer judicialmente a suspensão da sua aplicação.

12- Para os efeitos de graduação das penas disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infração, à culpabilidade do infrator, ao seu comportamento anterior e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infração.

13- O disposto nos números anteriores não prejudica a organização de processo prévio de inquérito, nos termos e para os efeitos previstos no regime legal da cessação do contrato de trabalho.

14- Se o trabalhador arguido for delegado sindical, o sindicato respetivo será informado e consultado nos termos da comissão sindical e em simultâneo com esta.

CAPÍTULO V

Duração e organização do tempo de trabalho

SECÇÃO I

Período normal de trabalho

Cláusula 23.ª

Duração do trabalho

1- O período normal de trabalho semanal não pode ser superior a trinta e cinco horas, distribuídas por cinco dias.

2- O horário estabelecido no número anterior não prejudica outros de duração inferior que estejam a ser praticados.

3- O período máximo diário de trabalho é fixado em 7 (sete) horas, salvo situações excecionais, devidamente justificadas, com o acordo dos trabalhadores e após auscultação das estruturas sindicais.

4- Os dias de descanso semanal são dois.

5- Os dias de descanso semanal serão gozados em dias completos e sucessivos.

6- Os dias de descanso semanal serão considerados:

a) Domingo e segunda-feira; ou

b) Sábado e domingo; ou

c) Sexta-feira e sábado;

d) Quinta-feira e sexta-feira;

e) Segunda-feira e terça-feira;

f) Outros, necessariamente consecutivos, em situações de contratos a tempo parcial cuja duração do horário semanal não seja superior a vinte e cinco horas.

7- Nos casos das alíneas *a)* e *b)* do número anterior, o dia de descanso obrigatório é o domingo; nos casos das alíneas *c)* e *d)* e *e)*, o descanso obrigatório é o 2.º dia.

8- Para os trabalhadores da área administrativa que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal serão o sábado e o domingo.

SECÇÃO II

Horário de trabalho

Cláusula 24.ª

Definições e princípio geral

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período de trabalho diário normal, bem como dos intervalos de descanso diários.

2- Compete à entidade empregadora estabelecer o horário ou horários de trabalho.

3- Na fixação ou modificação dos horários de trabalho, devem ser ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, salvo em situações de urgência decorrente de motivo imprevisível.

4- A alteração do horário de trabalho será previamente notificada ao trabalhador, com a antecedência de duas semanas, salvo em casos de manifesta necessidade.

5- No entanto, se, pela parte da empresa ou do trabalhador, surgirem situações pontuais e devidamente justificadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao período normal diário de trabalho, poderão efetivar-se desde que exista acordo escrito entre as partes.

6- Aquando da admissão de novos trabalhadores, o regime estabelecido no número anterior não pode fazer parte do texto do seu contrato individual de trabalho.

7- O controlo do cumprimento do horário de trabalho é da competência da empresa, sendo uniforme para todos os trabalhadores, sem prejuízo da adoção de procedimentos específicos, quando justificados.

8- A empresa deve afixar em local bem visível o mapa do horário de trabalho.

Cláusula 25.ª

Intervalo de descanso

1- O período normal de trabalho será interrompido por intervalo para refeição ou descanso, não inferior a uma nem superior a duas horas, fora do posto de trabalho, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

2- Se a prestação de trabalho se efetuar em regime de jornada contínua, devem os intervalos de descanso obedecer ao seguinte:

a) O intervalo para descanso é de trinta minutos e deve ser gozado até ao máximo de cinco horas de trabalho consecutivo;

b) O intervalo de descanso referido na alínea anterior só conta como tempo de trabalho efetivo se o trabalhador se mantiver disponível para assegurar o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante esse período.

3- Os intervalos de descanso também devem constar do mapa atualizado de horários referido na cláusula anterior.

SECÇÃO III

Trabalho suplementar

Cláusula 26.ª

Definição de trabalho suplementar

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

Cláusula 27.ª

Condições da prestação de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar só pode ser prestado para evitar danos diretos e imediatos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas ou para satisfazer necessidades imperiosas e imprevisíveis de abastecimento público, interno ou externo, ou para acorrer a acréscimos de trabalho súbitos e imprevistos, destinados a evitar prejuízos importantes para a economia da empresa, ou noutras situações pontuais em que inexistam alternativas viáveis para o cumprimento das tarefas.

2- Quando ocorram os motivos previstos no número 1,

será prestado trabalho suplementar:

a) Mediante ordem de um superior hierárquico, fundamentada naqueles motivos, dada por escrito, salvo em caso de urgência que justifique a redução a escrito em momento posterior;

b) Por iniciativa do trabalhador, em casos excecionais, de urgência, e em que não seja possível contactar o superior hierárquico, mediante justificação por escrito, enviada até ao fim da semana em que o trabalho for prestado.

3- O trabalhador pode ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos fundamentadamente graves da sua vida pessoal ou familiar, expressamente o solicite.

4- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar não poderá entrar novamente ao serviço sem que tenham decorrido, pelo menos, onze horas sobre o termo da prestação de trabalho.

5- A entidade patronal só está obrigada a pagar trabalho suplementar quando realizado nos termos do número 2 desta cláusula.

Cláusula 28.ª

Direitos decorrentes da prestação de trabalho suplementar

1- A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar transporte de/ou para casa sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar nas seguintes condições:

a) Sem ligação com o período normal de trabalho;

b) Em antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, desde que não já exista meio de transporte em condições de utilização habitual pelo trabalhador.

2- Sempre que o trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar sem ligação com o seu período normal de trabalho, a empresa pagará o tempo gasto nas deslocações como trabalho suplementar à razão de meia hora por cada percurso, ou o tempo efetivamente gasto, quando superior, não se contando esse tempo para os efeitos da cláusula 29.ª

3- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar, por um período mínimo de duas horas consecutivas, que coincida, no todo ou em parte, com o período normal de refeição, a empresa fica obrigada a pagar um subsídio de refeição, pelo valor vigente nessa data.

4- Se o trabalhador tiver direito ao pagamento do subsídio de refeição, nos termos do número 3 desta cláusula, o tempo de intervalo efetuado, no máximo de trinta minutos, é pago como trabalho suplementar, mas não conta para os efeitos da cláusula 29.ª

Cláusula 29.ª

Limites do trabalho suplementar

Os limites ao trabalho suplementar são os definidos na lei.

Cláusula 30.ª

Trabalho noturno

1- Considera-se noturno o trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia imediato.

2- O trabalho será também considerado noturno quando prestado em prolongamento do período normal maioritário de trabalho noturno.

Cláusula 31.ª

Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período de trabalho diário normal, salvo em situações excecionais devidamente justificadas.

2- O trabalho prestado em prolongamento do período normal de trabalho que se inicie no dia imediatamente anterior ao do descanso semanal ou feriado, até ao início destes dias, não é considerado como prestado em dia de descanso semanal ou feriado, respetivamente, mas sim como trabalho suplementar.

3- O trabalho prestado em antecipação do período normal de trabalho no dia imediatamente posterior ao de descanso semanal ou feriado, a partir do termo destes dias, não é considerado como prestado em dias de descanso semanal ou feriado, respetivamente, mas sim como trabalho suplementar.

CAPÍTULO VI

Lugar da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Local de trabalho e transferência do local de trabalho

Cláusula 32.ª

Princípios gerais

Entende-se por local de trabalho aquele em que o trabalhador se encontra a prestar serviço à data em vigor deste AE.

Cláusula 33.ª

Transferência individual

1- Quando o trabalhador provar que a transferência lhe causa prejuízo sério, pode recusá-la e permanecer no mesmo local de trabalho.

2- Os termos da transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

Cláusula 34.ª

Direitos do trabalhador em caso de transferência

1- Quando, por efeito de transferência, não houver mudança de residência, o trabalhador tem direito à diferença dos transportes para o novo local de trabalho, quando comprovadamente exista.

2- O eventual acréscimo de custo é sempre aferido pelas tarifas de transporte público.

3- Nas transferências por iniciativa do trabalhador, este acordará com a empresa, em documento escrito, as condições em que a transferência se realiza.

SECÇÃO II

Deslocações em serviço

Cláusula 35.ª

Princípios gerais

Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

Cláusula 36.ª

Deslocações

1- Para efeito do disposto no número anterior, entende-se por local de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço.

2- No caso de deslocação em serviço, o trabalhador tem direito ao pagamento de horas suplementares correspondentes ao trabalho, trajeto e esperas efetuadas fora do horário de trabalho.

3- Quando a empresa não o assegurar a alimentação e alojamento, o trabalhador tem direito aos seguintes montantes:

Pequeno almoço - 2,60 €;
Almoço - 10,25 €;
Jantar - 15,00 €;
Dormida - 98,10 €.

4- O trabalhador tem ainda direito a ser ressarcido do valor despendido para o transporte em caminho de ferro, autocarro, avião ou, nos termos a definir caso a caso, o valor em uso na empresa por quilómetro percorrido, se for autorizado a utilizar viatura própria.

5- As deslocações para o estrangeiro conferem direito a:

a) Ajuda de custo igual a 25 % da retribuição diária;

b) Pagamento imediato das despesas de transporte, alojamento e alimentação, mediante a apresentação de documentos comprovativos, quando não sejam assegurados pela empresa.

6- As horas suplementares correspondentes a trajetos e esperas previstas no número 2 não contam para o limite da cláusula 29.ª

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 37.ª

Definição e âmbito

1- A retribuição compreende a remuneração base e todas as prestações regulares e periódicas pagas em contrapartida do trabalho prestado.

2- A remuneração mensal mínima é a que consta do anexo IV.

Cláusula 38.ª

Local e forma de pagamento

1- O pagamento da retribuição será efetuado por transferência bancária, para conta bancária em nome do trabalhador.

2- Previamente ao pagamento da retribuição, a empresa tem de entregar ao trabalhador um recibo de vencimento, onde conste o nome completo deste, a respetiva categoria, o número de inscrição na instituição de previdência respetiva, o número de sócio do sindicato, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho prestado em dias de descanso ou feriados, os subsídios e todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 39.ª

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores com um ou mais anos de serviço têm direito a subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

2- O trabalhador com menos de um ano de serviço até 31 de dezembro de cada ano tem direito a subsídio de Natal na proporção de dois dias úteis por cada mês de trabalho prestado.

3- Ao cessar o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio na proporção de dois dias úteis por cada mês de trabalho prestado.

4- Em caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito a Subsídio de Natal:

a) No início da suspensão, na proporção de dois dias úteis por cada mês de trabalho prestado;

b) No ano de regresso à empresa, na proporção de dois dias úteis por cada mês de trabalho prestado.

5- Este subsídio será pago com a remuneração do mês de novembro de cada ano ou, no caso previsto no número 3, na altura da cessação do contrato.

Cláusula 40.ª

Diuturnidades

1- Nos casos em que o trabalhador atinja o topo da respetiva linha da carreira profissional, a partir da data em que perfaz 4 (quatro) anos no último nível remuneratório da sua categoria profissional haverá lugar ao pagamento mensal de uma diuturnidade no valor de 23,00 €, até ao limite de cinco (5) diuturnidades, vencidas por cada novo período de 4 (quatro) anos.

2- A antiguidade conta-se a partir do mês seguinte em que perfizer os quatro anos no último nível remuneratório da sua carreira/categoria profissional.

3- As diuturnidades dos trabalhadores a tempo parcial são

calculadas com base no valor definido no número 1, correspondente ao respetivo período normal de trabalho.

4- As diuturnidades acrescem à retribuição mensal.

5- Os trabalhadores mantêm o direito à ou às diuturnidades já vencidas, mesmo no caso de mudança de categoria profissional.

Cláusula 41.ª

Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar confere direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida de 75 % quando prestado em dia normal de trabalho.

2- O valor da hora de retribuição normal, para os efeitos de pagamento de trabalho suplementar, é calculado, em cada mês, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{Pts \times 52}$$

em que Rm é igual à retribuição mensal mínima do trabalhador e Pts é o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 42.ª

Remuneração do trabalho noturno

1- O tempo de trabalho noturno será pago com o acréscimo de 35 % sobre a retribuição do trabalho normal.

2- O valor da retribuição normal para os efeitos desta cláusula será calculado nos termos do número 2 da cláusula 41.ª

Cláusula 43.ª

Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado é remunerado com o acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal.

2- O valor da retribuição normal para os efeitos desta cláusula será calculado nos termos do número 2 da cláusula 41.ª

3- No caso da prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes, ou por acordo entre as partes.

Cláusula 44.ª

Subsídio pela prestação de trabalho ao domingo

Os trabalhadores cujo período normal de trabalho inclui a prestação de trabalho ao domingo terão direito, pelo tempo de trabalho prestado, a um subsídio calculado segundo as fórmulas seguintes:

Remuneração diária = remuneração horária × número de horas diárias

Cláusula 45.ª

Abono para falhas

1- Os trabalhadores cuja função inclua manuseamento regular de numerário e/ou exposição a risco relevante têm direito a um abono mensal para falhas igual a 5 % do montante estabelecido no seu nível remuneratório.

2- Os trabalhadores que pontualmente manuseiem numerário têm direito a um abono para falhas no valor de 5,00 €/dia, com o limite de 5 % do montante estabelecido no seu nível remuneratório.

Cláusula 46.ª

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição indexado ao valor da Administração Pública, acrescido de 50 %.

2- Desde que o trabalhador perfaça metade do seu período diário normal de trabalho, tem direito ao subsídio de refeição.

3- Aos trabalhadores que laborem em regime de tempo parcial, é-lhes devido, também, um subsídio de refeição nos termos enunciados nos números anteriores desta cláusula.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Feriados e tolerâncias

Cláusula 47.ª

Feriados e tolerâncias

1- Os feriados obrigatórios são os seguintes:

1 de janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de abril;
1 de maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de junho;
15 de agosto;
5 de outubro;
1 de novembro;
1 de dezembro;
8 de dezembro;
25 de dezembro.

2- São para todos os efeitos considerados feriados, para além dos enunciados no número 1:

a) A Terça-Feira de Carnaval;

b) O feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento no qual o trabalhador preste serviço.

3- A empresa concede, para além de outros que eventualmente possam ser definidos anualmente pelo conselho de administração, sob a forma de tolerância de ponto, os seguintes dias:

a) Os dias 24 e 31 de dezembro;

b) O dia de aniversário dos trabalhadores.

4- Verificando-se a necessidade imperiosa de prestar trabalho em dia qualificado como sendo de tolerância de ponto, este não dá origem a aumento da retribuição, mas garante o direito ao mesmo período de descanso a gozar nos cinco dias úteis seguintes.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 48.ª

Férias

1- Direito a férias:

a) Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil;

b) O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto na legislação em vigor;

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

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

2- Aquisição do direito a férias:

a) 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;

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

c) 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 dele usufruir até 30 de junho do ano civil subsequente.

3- Duração do período de férias:

a) O período anual de férias é de 25 dias úteis;

b) Para além dos dias referidos na alínea anterior, os trabalhadores adquirem ainda direito a 1 dia de férias por cada 10 anos de serviço efetivo prestado na GesLoures;

c) A entidade empregadora pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

– Encerramento durante pelo menos 15 dias consecutivos entre o período de 1 de maio e 31 de outubro;

– Encerramento por período inferior a 15 dias consecutivos ou fora do período de 1 de maio e 31 de outubro, quando assim estiver estipulado em convenção do trabalho ou mediante parecer favorável das estruturas sindicais representativas dos trabalhadores;

d) Salvo o disposto na alínea seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efetivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito;

e) Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento;

f) Para os efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados;

g) 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 domingos que não sejam feriados.

4- Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo:

a) 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 nas alíneas seguintes;

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

c) No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido na alínea anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador dele usufruir até 30 de junho do ano civil subsequente;

d) Da aplicação do disposto nas alíneas *b)* e *c)* não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis;

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

f) Para os efeitos da determinação do mês completo, devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho;

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

5- Retribuição durante as férias:

a) A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo;

b) Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que será pago integralmente, numa das seguintes situações:

i) Conjuntamente com o vencimento do mês que antecede o gozo de 5 dias úteis de férias;

ii) Até ao dia 15 de junho de cada ano, nos casos em que não tenha sido aplicada a sub-alínea anterior.

c) A redução do período de férias, nos termos da legislação em vigor, não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

6- Cumulação de férias:

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

b) As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira ou no estrangeiro;

c) Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

7- Marcação do período de férias:

a) A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador;

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

c) No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas e o disposto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

d) 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;

e) Salvo se houver prejuízo para a entidade empregadora, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam à mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges;

f) As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

8- Alteração da marcação do período de férias:

a) Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada;

b) A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito;

c) Haverá lugar a alteração do período de férias, sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto na alínea *c)* do número 7;

d) 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 na alínea anterior;

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

9- Efeitos da cessação do contrato de trabalho:

a) 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;

b) 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;

c) O período de férias a que se refere a alínea anterior, embora não gozado, conta-se sempre para os efeitos de antiguidade.

10- Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado:

a) 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 ao respetivo subsídio;

b) No caso da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efetivo serviço, a um período de férias e ao respetivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço;

c) 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 dele usufruir até 30 de abril do ano civil subsequente.

11- Doença no período de férias:

a) No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto na alínea *c)* do número 7;

b) Aplica-se também ao disposto na parte final da alínea anterior o disposto na alínea *c)* do número 10;

c) A prova da situação de doença prevista na alínea *a)* poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

12- Violação do direito a férias:

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente acordo de empresa, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 49.ª

Definição de falta

Por «falta» entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

Cláusula 50.ª

Faltas justificadas

1- Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

a) As dadas por altura do casamento do trabalhador, por 15 dias seguidos, excluindo os dias de descanso interdecorrentes;

b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, ou ainda de pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastos, madrastas, enteados e irmãos, por cinco dias seguidos;

c) Falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos e bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus, cunhados, tios e sobrinhos, por dois dias consecutivos;

d) Prática de atos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;

e) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, conforme convocatória expressa das entidades competentes, ou ainda prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, pelo tempo comprovadamente indispensável;

f) Pelo tempo necessário a acorrer a sinistros ou acidentes, no caso de trabalhadores bombeiros voluntários;

g) Por doação de sangue a título gracioso, no próprio dia e não mais de uma vez em cada trimestre;

h) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

2- Só se considera haver prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar do trabalhador quando ocorra um dos seguintes casos:

a) A pessoa assistida viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador e ou que tenha com ele parentesco ou afinidade;

b) A pessoa assistida seja menor ou tenha idade superior a 60 anos, ou seja, medicamente comprovada a impossibilidade de cuidar de si própria.

3- As situações previstas no número anterior só são atendíveis desde que o motivo da ausência seja concretamente indicado na justificação de faltas.

Cláusula 51.ª

Consequência de faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam a perda ou o prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente da retribuição, salvo nos casos específicos previstos na lei.

Cláusula 52.ª

Consequências das faltas injustificadas ou justificadas com perda de remuneração

1- As faltas injustificadas ou justificadas com perda de remuneração determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, devendo só proceder-se ao seu desconto quando os períodos de ausência perfizerem o equivalente ao período diário de trabalho, devendo os períodos de ausência inferiores ao período normal de trabalho diário ser adicionados para os efeitos da determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

2- O somatório das ausências a que se refere o número anterior caduca no final do respetivo ano civil.

3- Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que faltar injustificadamente durante 5 dias seguidos ou 10 interpolados no período de um ano civil.

4- O valor da hora para os efeitos de desconto das faltas injustificadas ou justificadas com perda de remuneração é calculado em cada mês de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{HS \times 52}$$

em que:

RM = remuneração mensal ilíquida;

HS = número de horas semanais de trabalho.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Trabalho de menores e direitos especiais para trabalhadores-estudantes

Cláusula 53.ª

Trabalho de menores

1- É vedado à empresa encarregar menores de 18 anos de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e ao normal desenvolvimento em postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade, poluição ambiental ou sonora e radioatividade, bem como a movimentação de cargas manuais com pesos superiores a 15 kg.

2- Os menores de 18 anos não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8h00 e depois das 18h00, no caso de frequentarem aulas noturnas, e antes das 7h00 e depois das 20h00, no caso de as não frequentarem.

Cláusula 54.ª

Direitos especiais para trabalhadores-estudantes

1- O trabalhador que frequenta qualquer grau do ensino oficial ou equivalente beneficia dos seguintes direitos:

a) Horário ajustado às necessidades do trabalhador quando não haja prejuízo para o serviço ou, se tal não for possível, dispensa até oito horas por semana para frequência de aulas, no início ou no termo de qualquer dos períodos de trabalho, se assim o exigir o horário escolar;

b) Gozar férias, seguidas ou interpoladas, em cada época à sua escolha;

c) Faltar para a realização de exames ou provas de avaliação, nos termos do número seguinte;

d) O período referido na alínea *a)* aplica-se aos trabalhadores cujo horário semanal seja de trinta e cinco horas, sendo que no caso de existirem trabalhadores contratados a tempo parcial o crédito será aplicado de forma diretamente proporcional.

2- O trabalhador pode faltar para a realização de exames ou provas de avaliação nos seguintes termos:

a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita e dois dias para a prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo dias de descanso semanal e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames efetuados, incluindo dias de descanso semanal e feriados;

c) Se forem realizadas provas de avaliação em substituição de exames finais, as faltas não podem exceder quatro dias por disciplina nem dois dias por cada prova, observando-se o disposto nas alíneas anteriores.

3- São justificadas as faltas dadas na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para realizar provas de exame ou avaliação de conhecimentos.

4- Todas as faltas justificadas nos termos desta cláusula não implicam perda da retribuição.

5- O disposto nos números anteriores não pode contrariar disposições mais favoráveis estabelecidas na lei.

SECÇÃO II

Proteção da parentalidade

Cláusula 55.ª

Parentalidade

Os trabalhadores têm direito à proteção da parentalidade nos termos definidos na legislação em vigor aplicável.

Cláusula 56.ª

Outros direitos de parentalidade

1- Sempre que a trabalhadora o desejar, tem direito a gozar as suas férias imediatamente antes e ou após a licença de maternidade.

2- Durante a gravidez, e até um ano após o parto, a trabalhadora tem direito a não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, designadamente tarefas violentas ou a exposição a condições ambientais nocivas para a sua saúde, sem prejuízo da retribuição.

3- Durante o período de comprovada amamentação e até um ano, a trabalhadora tem direito a não desempenhar tarefas que a exponham à absorção de substâncias excretáveis no leite materno.

4- Durante o período de gravidez e até um ano após o parto, a trabalhadora está dispensada da prestação de trabalho noturno entre as 20h00 e as 8h00 do dia seguinte.

5- As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias.

6- A preparação para o parto é equiparada às consultas pré-natais.

7- Sem prejuízo do disposto na cláusula 57.ª, a trabalhadora tem o direito de interromper o trabalho diário por um período total de duas horas, repartidas no máximo por dois períodos, para assistência e ou aleitação aos filhos, até um ano após o parto, sendo os ditos períodos de interrupção, ou a sua fusão num só, da exclusiva escolha da trabalhadora. A interrupção do tempo de trabalho acima referida não determina perda de quaisquer direitos, nomeadamente o direito à correspondente remuneração.

8- No caso de amamentação, o período de dispensa mencionado no número anterior manter-se-á enquanto a mesma durar.

Cláusula 57.ª

Dispensa para aleitação

No caso de não haver lugar a amamentação e precedendo decisão conjunta da mãe e do pai, tem este o direito a dispensa nos termos referidos no número 7 da cláusula 56.ª para assistência e ou aleitação até o filho perfazer 1 ano, quando, nos termos daquela decisão, tal direito não seja exercido pela mãe.

CAPÍTULO X

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Comissão

Cláusula 58.ª

Princípios gerais

1- Constitui dever da empresa instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

2- A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da segurança e saúde no trabalho compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente a uma comissão específica eleita para o caso.

Cláusula 59.ª

Condições para a existência de comissão de segurança e saúde no trabalho

Nas empresas que tenham 61 ou mais trabalhadores ao seu serviço ou que, embora com menos de 61 trabalhadores, apresentem riscos de acidentes ou doença, haverá uma comissão de segurança e saúde no trabalho.

Cláusula 60.ª

Composição

1- Os trabalhadores da GesLoures podem criar uma comissão de segurança e saúde no trabalho de composição paritária (método de Hondt).

2- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na GesLoures ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20 % dos trabalhadores, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3- Os representantes dos trabalhadores terão composição proporcional aos que prestam serviço na GesLoures à data da eleição.

4- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

Cláusula 61.ª

Direitos dos representantes dos trabalhadores para as questões de segurança e saúde no trabalho

1- Os representantes dos trabalhadores para as questões de segurança e saúde no trabalho, eleitos ou designados, e pertencentes ou não às comissões de segurança e saúde no trabalho, têm direito:

a) A um crédito de quinze horas por mês para o exercício das suas funções;

b) A formação adequada ao exercício das suas funções a expensas da empresa, incluindo licenças com retribuição para participação em ações de formação fora da empresa;

c) A receber e consultar toda a informação e documentação necessária ao exercício pleno das suas funções.

2- Os representantes dos trabalhadores ou na sua falta os próprios trabalhadores têm ainda direito a ser consultados sobre:

a) As medidas de higiene e segurança antes de serem postas em prática ou logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

b) As medidas que pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;

c) O programa e a organização da formação no domínio da prevenção, segurança e saúde no trabalho;

d) A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e da evacuação dos trabalhadores.

3- Não conta para o cálculo de horas referido na alínea *a)* do número 1 desta cláusula o tempo gasto nas reuniões da comissão de segurança e saúde no trabalho ou em missões desta, nem nas reuniões com a entidade patronal ou seus representantes.

Cláusula 62.ª

Atribuições

A comissão de segurança e saúde no trabalho terá nomeadamente as seguintes atribuições:

a) Efetuar inspeções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à segurança e saúde no trabalho;

b) Zelar pelo cumprimento das disposições legais, das cláusulas deste contrato, dos regulamentos internos e das instruções referentes à segurança e saúde no trabalho;

c) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre as questões de segurança e saúde no trabalho;

d) Procurar assegurar o concurso de todos os trabalhadores em vista à criação de um verdadeiro espírito de prevenção e segurança;

e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, as instruções e os conselhos necessários em matéria de segurança e saúde no trabalho;

f) Diligenciar para que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial ou emanados das entidades patronais sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores;

g) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, elaborando relatórios ou conclusões, que deverão ser afixados para conhecimento dos trabalhadores;

h) Apresentar sugestões à entidade patronal destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de segurança e saúde no trabalho;

i) A responsabilidade pela elaboração de estatísticas dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;

j) Prestar às associações sindicais e patronais interessadas os esclarecimentos que por estas lhes sejam solicitados em matéria de segurança e saúde no trabalho;

k) Providenciar que seja mantido em boas condições de utilização todo o equipamento de combate a incêndios e que seja treinado pessoal no seu uso;

l) Solicitar apoio de peritos de segurança e saúde no trabalho sempre que tal seja necessário para o bom desempenho das suas funções;

m) Zelar para que os trabalhadores da GesLoures estejam seguros contra acidentes de trabalho.

SECÇÃO II

Medicina

Cláusula 63.ª

Exames e inspeções médicas

É obrigação da GesLoures promover os exames e inspeções médicas, de admissão ou periódicas, nos termos previstos na legislação em vigor.

CAPÍTULO XI

Regalias sociais

Cláusula 64.ª

Complemento de subsídio de doença profissional ou acidentes de trabalho

1- Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a empresa complementará o subsídio pago pela companhia seguradora de forma a garantir ao trabalhador a sua retribuição mensal.

2- A retribuição referida no número anterior será atualizada de acordo com os aumentos respetivos que venham a verificar-se na empresa.

Cláusula 65.ª

Incapacidade permanente parcial

1- Em caso de incapacidade permanente parcial por acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador mantém o direito ao pagamento da retribuição mensal, prevista para a categoria profissional em que seja reclassificado após declaração de incapacidade, caso permaneça ao serviço efetivo, independentemente do subsídio de desvalorização que lhe for atribuído pela companhia seguradora.

2- A empresa deve promover a reconversão dos deficientes para funções compatíveis com o seu estado, quando possível, e ouvida a estrutura representativa dos trabalhadores.

Cláusula 66.ª

Complemento de subsídio de doença

1- A empresa pagará um complemento de subsídio de doença, até ao limite de 60 dias em cada ano, a todos os trabalhadores que se encontrem com baixa pelos serviços médico-sociais.

2- O complemento do subsídio de doença terá valor igual à diferença entre o subsídio pago pela Segurança Social e a retribuição do trabalhador.

3- Desde que seja devido o complemento de subsídio de doença, cabe ao trabalhador a obrigação de apresentar a nota de liquidação emitida pela instituição competente da Segurança Social, cabendo à GesLoures efetuar o apuramento da diferença mencionada no número anterior e liquidar o valor correspondente.

4- Excecionalmente, e sempre sob solicitação expressa do trabalhador, em situações que exista um deferimento da liquidação do subsídio de doença por parte da instituição competente da Segurança Social superior a 30 dias, a GesLoures efetuará adiantamento do complemento de subsídio de doença.

5- Nas situações previstas no ponto 4, cabe ao trabalhador, apresentar o respetivo documento de liquidação da Segurança Social, no prazo de 5 dias, após o seu recebimento.

CAPÍTULO XII

Suplementos remuneratórios

Cláusula 67.ª

Exercício da função de diretor técnico

O(s) trabalhador(es) que sejam indicados como diretor(es) técnico(s), nos termos da Lei n.º 39/2012, de 28 de agosto, têm direito a um suplemento remuneratório no montante de 75,00 € mensal.

Tabela salarial

Carreira	Categoria atual	Vencimento	2ª	3º	4ª	5ª	6ª	7º	8º
Diretor de Departamento	Diretor de Departamento	1 838,00 €	1 903,00 €	1 968,00 €	2 033,00 €	2 098,00 €	2 163,00 €	2 228,00 €	2 293,00 €
Coordenador Técnico	Coordenador Técnico	1 680,00 €	1 745,00 €	1 810,00 €	1 875,00 €	1 940,00 €	2 005,00 €	2 070,00 €	2 135,00 €
Chefe de Serviços	Chefe de Serviços	885,00 €	950,00 €	1 015,00 €	1 080,00 €	1 145,00 €	1 210,00 €	1 275,00 €	1 340,00 €
Técnicos Desportivo	mais de 19 anos	1 670,00 €	1 735,00 €	1 800,00 €	1 865,00 €	1 930,00 €	1 995,00 €	2 060,00 €	2 125,00 €
	mais de 14 anos	1 538,00 €							
	mais de 9 anos	1 406,00 €							
	mais de 4 anos	1 300,00 €							
	mais de 2 anos	1 054,00 €							
	menos de 2 anos	921,50 €							
Técnico Superior	Nível I	1 164,00 €	1 229,00 €	1 294,00 €	1 359,00 €	1 424,00 €	1 489,00 €	1 554,00 €	1 619,00 €
	Nível II	1 089,00 €							
	Nível III	1 004,00 €							
Técnico Informática	TI Principal	1 638,00 €	1 683,00 €	1 728,00 €	1 773,00 €	1 818,00 €	1 863,00 €	1 908,00 €	1 953,00 €
	TI	1 244,00 €							
Técnico Marketing	TM Principal	1 244,00 €	1 289,00 €	1 334,00 €	1 379,00 €	1 424,00 €	1 469,00 €	1 514,00 €	1 559,00 €
	TM	779,00 €							
	TM até 1 ano	710,00 €							
Secretário de Administração	Nível I	1 244,00 €	1 289,00 €	1 334,00 €	1 379,00 €	1 424,00 €	1 469,00 €	1 514,00 €	1 559,00 €
	Nível II	885,00 €							
Técnico Administrativo	1ª	885,00 €	930,00 €	975,00 €	1 020,00 €	1 065,00 €	1 110,00 €	1 155,00 €	1 200,00 €
	2ª	799,00 €							
	3ª	757,00 €							
Assistente Administrativo	1ª	755,00 €	800,00 €	845,00 €	890,00 €	935,00 €	980,00 €	1 025,00 €	1 070,00 €
	2ª	725,00 €							
	3ª	705,00 €							
	até 1 ano	685,00 €							
Nadador Salvador	mais de 3 anos	740,00 €	785,00 €	830,00 €	875,00 €	920,00 €	965,00 €	1 010,00 €	1 055,00 €
	até 3 anos	710,00 €							
Motorista	mais de 6 anos	745,00 €	790,00 €	835,00 €	880,00 €	925,00 €	970,00 €	1 015,00 €	1 060,00 €
	de 3 a 6 anos	715,00 €							
	menos de 3 anos	685,00 €							
Encarregado	mais de 3 anos	755,00 €	800,00 €	845,00 €	890,00 €	935,00 €	980,00 €	1 025,00 €	1 070,00 €
	menos de 3 anos	725,00 €							
Trabalhador de Apoio	1ª	715,00 €	760,00 €	805,00 €	850,00 €	895,00 €	940,00 €	985,00 €	1 030,00 €
	2ª	685,00 €							
	Estagiário	675,00 €							
Trabalhador de Limpeza	mais de 3 anos	705,00 €	750,00 €	795,00 €	840,00 €	885,00 €	930,00 €	975,00 €	1 020,00 €
	até 3 anos	675,00 €							

ANEXO I

Descrição funcional

Assistente administrativo - É o trabalhador que assegura o atendimento ao público (presencial e telefónico) e desenvolve funções que se enquadram em diretivas gerais das chefias, tendo em vista assegurar o normal funcionamento dos serviços. Zela pela satisfação dos clientes, esclarecendo as questões que lhes sejam dirigidas, incluindo resolução de conflitos e acompanhamento de processos gerados no atendimento. Executa tarefas administrativas inerentes à função e é responsável pela comercialização e venda de produtos ou serviços, formas de publicidade e promoção dos mesmos, tendo em conta as necessidades dos clientes. Presta apoio à realização de eventos promovidos pela empresa e às ações desenvolvidas pela área de comunicação e marketing.

Chefe de serviços - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho inerente ao normal funcionamento dos serviços, bem como o pessoal sob a sua dependência hierárquica, sob orientação do seu superior.

Coordenador técnico desportivo - É o trabalhador que coordena, organiza, seleciona, avalia e garante a aplicação da metodologia e das normas pedagógicas inerentes ao processo de ensino/aprendizagem e aperfeiçoamento das atividades desportivas; zela pelo cumprimento dos programas definidos para os níveis de ensino; analisa e reformula a composição das aulas; define os horários dos níveis e a correta gestão dos espaços; propõe a aquisição do material pedagógico considerado fundamental no suporte à realização das aulas propondo igualmente as reformulações consideradas importantes para melhorar a gestão das atividades; participa na avaliação do desempenho dos técnicos e na dinamização das iniciativas julgadas convenientes e oportunas para a divulgação das atividades desenvolvidas na GesLoures.

Diretor de departamento - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes que lhe estão investidos, as atividades de um ou vários departamentos da empresa. Exerce funções tais como colaborar na de-

terminação da política da empresa, planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais, orientar, dirigir e fiscalizar as atividades da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos, criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz, colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Encarregado - É o trabalhador que coordena e organiza o trabalho dos trabalhadores na sua dependência hierárquica, mobilizando o pessoal necessário à realização de tarefas. Acompanha a prestação de serviços externos e verifica a qualidade dos mesmos, promovendo o menor impacto possível no normal funcionamento dos serviços. Controla e monitoriza a qualidade física e química da água das piscinas, bem como das temperaturas e humidade do ar. Opera e verifica equipamentos dos circuitos hidráulicos e efetua a manutenção do equipamento técnico instalado. Responde a situações inesperadas de acordo com planos pré-definidos, registando todas as ocorrências relevantes e garantindo o normal funcionamento das instalações. Promove o cumprimento dos quadros normativos de utilização dos equipamentos e orienta e apoia os utentes na sua utilização, quando situações particulares o justifiquem. Pode executar tarefas inerentes ao trabalhador de apoio.

Motorista - É o trabalhador que, possuindo habilitações para o efeito, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, bem como do seu estado operacional. Assegura o transporte de pessoas, bem como a entrega de materiais e documentos entre os vários equipamentos que a empresa administra, e a terceiros.

Nadador-salvador - É o trabalhador devidamente habilitado responsável pela segurança dos utentes dentro da água das piscinas vigiadas; previne situações de risco; socorre utentes em risco de afogamento; presta os primeiros socorros, é responsável por treinar-se por forma a manter-se em boas condições físicas. Coopera com os demais trabalhadores na preparação das instalações e equipamentos para o seu normal funcionamento.

Técnico administrativo - É o trabalhador que organiza e executa as tarefas específicas com maior exigência técnica; colabora com o diretor de departamento e, no impedimento deste, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com atividades afins; controla a gestão do economato da empresa; regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efetua o pedido de material preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição das faltas; receciona o material verificando a sua conformidade com o pedido efetuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos; regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efetuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; atualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões: reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, seleção e admissão de pessoal e efetua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS, Segurança Social, fundos de compensação, Relatório Único, Caixa Geral de Aposentações e ADSE quando aplicável.

Técnico de informática - Estabelece programas que se destinam a dar operações de tratamento automático da informação por computador, as especificações e instruções preparadas pela análise informática, incluindo todos os dados elucidativos dos objetivos a atingir, prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas suportes magnéticos ou por outros processos. Elabora manuais de operações e rotina, bem como de procedimentos de segurança. Gere o(s) sistemas(s) informático(s). Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com os computadores. É o trabalhador que concebe e projeta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objetivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e frequência com que devem ser apresentados os resultados, determina as alterações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações dos dados e as a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador, efetua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Secretário de administração - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração da empresa. De entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir atas das reuniões de trabalho, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete, gerir a agenda da administração, estabelecer os contactos internos e externos determinados pela administração e realizar o registo de expediente.

Técnico desportivo - É o trabalhador que planeia, organiza, executa e avalia o processo de ensino/aprendizagem segundo as normas metodológicas, éticas e deontológicas que regem a função docente na empresa.

Técnico de marketing - É o trabalhador que atua nas diversas áreas de marketing, pondo em prática as decisões da

administração, nomeadamente na elaboração dos planos de marketing, e desenvolve ações com o intuito de promover a imagem para o exterior da instituição na qual está inserido.

Trabalhador de apoio - É o trabalhador que exerce funções de natureza executora, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico ou incluir tarefas administrativas de complexidade reduzida. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos. Garantir as condições higiénicas/sanitárias das instalações

Trabalhador de limpeza - É o trabalhador que executa o serviço de limpeza das instalações administrativas e das instalações gerais da empresa.

Técnico superior - É o trabalhador com licenciatura ou grau superior e com responsabilidade de gestão de serviços ou equipas e de representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores. Desempenha funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão; Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços.

ANEXO II

Condições específicas de admissão

1- As idades mínimas de admissão dos trabalhadores são as definidas no Código de Trabalho e na legislação aplicável.

2- As habilitações académicas e profissionais são as seguintes:

a) Trabalhadores administrativos - Devem possuir o 12.º ano;

b) Cargos e funções que exijam especialização técnica - Os candidatos devem possuir curso ou frequência do curso adequado;

c) Restantes trabalhadores - As habilitações mínimas obrigatórias, tendo em conta a idade do candidato.

3- Todos os trabalhadores desde que comprovadamente já tenham exercido as funções inerentes à sua categoria profissional podem ser dispensados de corresponder às exigências atrás transcritas.

4- As funções dirigentes passam a ser providas por nomeação, podendo o dirigente ser colocado num dos três primeiros níveis remuneratórios da respetiva carreira.

5- Os dirigentes devem ser recrutados entre os trabalhadores da empresa, com pelo menos 3 anos de antiguidade; não obstante, caso seja aberto procedimento concursal interno e o mesmo fique deserto, poderá a administração recrutar para estas funções indivíduos externos à empresa.

Disposições transitórias

1- Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou outras regalias, de caráter regular ou permanente, que estejam a ser praticados.

2- As carreiras abaixo indicadas, serão extintas quando vagarem:

a) Secretário de administração;

b) Técnico de marketing.

3- Com a entrada em vigor do presente AE, as funções correspondentes às carreiras de diretor de departamento, coordenador técnico e chefe de serviços passarão a ser preenchidas por nomeação, mantendo-se no entanto todo o estatuto decorrente da respetiva carreira, para todos os efeitos previstos na lei e no presente AE, para os atuais titulares das mesmas.

4- O nível III da carreira de técnico superior, será extinto após dois anos da sua aplicação inicial.

5- Os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente AE, se encontrem na categoria de topo da respetiva carreira mantêm o direito à atribuição de diuturnidades, sem prejuízo do direito à progressão fixado na cláusula 16.ª

6- O presente AE substitui a convenção coletiva existente, com publicação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

ANEXO III

Carreiras gerais dos trabalhadores

1- Técnicos desportivos - As condições de acesso dos técnicos desportivos para progressão na carreira são as seguintes:

a) Os técnicos desportivos com dois anos de permanência no 1.º escalão ascendem ao 2.º escalão automaticamente;

b) Os técnicos desportivos com dois anos de permanência no 2.º escalão ascendem ao 3.º escalão automaticamente;

c) Os técnicos desportivos com cinco anos de permanência no 3.º escalão ascendem automaticamente ao 4.º escalão;

d) Os técnicos desportivos com cinco anos de permanência no 4.º escalão ascendem ao 5.º escalão automaticamente;

e) Os técnicos desportivos com cinco anos de permanência no 5.º escalão ascendem ao 6.º escalão automaticamente.

2- Técnicos superiores - As condições de acesso dos técnicos superiores para a progressão na carreira são as seguintes:

a) Os trabalhadores classificados na categoria profissional de técnico superior de nível III, quando completem dois anos de permanência na categoria ascenderão a técnico superior de nível II;

b) Os trabalhadores classificados na categoria profissional de técnico superior de nível II, quando completem quatro anos de permanência na categoria ascenderão a técnico superior de nível I.

3- As carreiras de técnico de informática, secretário de administração, técnico administrativo, e técnico de marketing desenvolvem-se pelos níveis constantes da tabela com acesso automático ao fim de quatro anos de permanência no nível anterior.

4- Assistentes administrativos - As condições de acesso dos assistentes administrativos para progressão na carreira são as seguintes:

a) Os trabalhadores classificados com a categoria profissional de assistente administrativo até um ano logo que completem um ano de permanência na categoria ascenderão a assistente administrativo de 3.ª;

b) Os assistentes administrativos de 3.ª quando completem três anos de permanência na categoria ascenderão à categoria profissional de assistente administrativo de 2.ª;

c) Os assistentes administrativos de 2.ª logo que completem três anos de permanência na categoria ascenderão à categoria profissional de assistente administrativo de 1.ª

5- Motoristas - As condições de acesso dos motoristas para progressão na carreira são as seguintes:

a) Os motoristas até três anos quando completem três anos de permanência na categoria ascenderão à categoria profissional de motorista de três a seis anos;

b) Os motoristas de três a seis anos quando completem três anos de permanência na categoria ascenderão à categoria profissional de motorista de mais de seis anos.

6- As carreiras dos trabalhadores com as categorias de encarregado, nadador-salvador e trabalhador de limpeza desenvolvem-se pelos níveis de menos de três anos e de mais de três anos com acesso automático ao fim de três anos de permanência no nível de menos de três anos.

7- A carreira dos trabalhadores com a categoria de trabalhador de apoio desenvolve-se pelos níveis de estagiário e trabalhador de apoio dos 2.º e 1.º níveis:

a) Estes trabalhadores ao fim do estágio de um ano são automaticamente classificados em trabalhador de apoio do 2.º nível;

b) Ao fim de três anos de permanência no 2.º nível são automaticamente classificados em trabalhador de apoio do 1.º nível.

8- As categorias profissionais de diretor de departamento, coordenador técnico desportivo e chefe de serviço, são de nomeação direta da empresa, tendo em conta as qualificações profissionais e académicas necessárias à execução da respetiva função.

ANEXO IV

Progressão na carreira, pela aplicação da nova tabela salarial

1- Todos os trabalhadores que se encontrem a progredir verticalmente na tabela salarial, continuam a progressão normal, contando o tempo para que a mesma ocorra.

2- Os trabalhadores que se encontrem no topo da progressão vertical da sua carreira, o tempo para a próxima progressão começa a contar a partir de 1 de janeiro de 2021.

Loures, 12 de abril de 2021.

GesLoures, Gestão de Equipamentos Sociais, EM, Unipessoal L.da:

Regina Célia Agostinho Gonçalves Janeiro, na qualidade de presidente do conselho de administração, ao abrigo dos estatutos da GesLoures.

Carlos Manoel Viana da Cunha Luz, na qualidade de vogal do conselho de administração, ao abrigo dos estatutos da GesLoures.

Sérgio Manuel Pratas, na qualidade de vogal do conselho de administração, ao abrigo dos estatutos da GesLoures.

Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP:

Carlos Miguel Dias Moreira, na qualidade de secretário nacional e mandatário.

Cristina dos Anjos Assis Jerónimo da Conceição, na qualidade de mandatária.

Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

José Augusto Santos, na qualidade de mandatário.

Depositado em 26 de fevereiro de 2021, a fl. 156 do livro n.º 12, com o n.º 96/2021, 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 FIBO - Fábrica Ibérica de Óptica, L.da e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração salarial e outra e texto consolidado

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e do Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de abril de 2018; n.º 18, de 15 de maio de 2019 e n.º 35, de 22 de setembro de 2020, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente AE obriga, por um lado, a empresa FIBO - Fábrica Ibérica de Óptica, L.da, cuja actividade principal é a fabricação e comercialização de artigos e instrumentos ópticos e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Vila Real.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4- O presente AE abrange um empregador e 20 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O presente AE entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego,* e é válido pelo período de um ano, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva.

2- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2021.

ANEXO III

Enquadramentos

Grupo I:

Encarregado geral

Grupo II:

Contabilista
Subencarregado geral

Grupo III:

Chefe de secção
Secretário de administração

Grupo IV:

Operador de computador
Subchefe de secção
Secretário de direcção

Grupo V:

Caixa
Carpinteiro de 1.ª
Controlador de fabrico
Escriturário de 1.ª
Motorista de pesados
Oficial electricista de 1.ª
Serralheiro mecânico de 1.ª
Torneiro mecânico de 1.ª
Vendedor

Grupo VI:
Coordenador de sector

Grupo VII:

Agente de serviços de planeamento e armazém
Agente de serviços de atendimento a clientes
Controlador de qualidade de lentes de receituário
Operador de máquinas de endurecimento de lentes orgânicas
Operador de máquinas de receituário
Operador de máquinas de vácuo

Grupo VIII:

Carpinteiro de 2.ª
Dactilógrafo
Escriturário de 2.ª
Oficial electricista de 2.ª
Serralheiro mecânico de 2.ª
Torneiro mecânico de 2.ª

Grupo IX:

Carpinteiro de 3.ª
Escriturário de 3.ª
Fiel de armazém
Oficial electricista de 3.ª
Serralheiro mecânico de 3.ª
Telefonista
Torneiro mecânico de 3.ª

Grupo X:

Alimentador de forno automático
Alisador de lentes bifocais
Alisador de lentes unifocais
Controlador de qualidade
Embalador
Estagiário de escritório do 2.º ano
Estagiário de escritório do 3.º ano
Fresador de óptica
Guarda
Montador de bifocais
Montador de discos
Operador de máquina de lavar produtos ópticos
Polidor de óptica
Pré-oficial electricista do 1.º ano
Pré-oficial electricista do 2.º ano
Rectificador de moldes
Rectificador de topos

Grupo XI:

Empregado de limpeza

Grupo XII:

Ajudante de oficial electricista
Estagiário de escritório do 1.º ano
Servente/estafeta

Grupo XIII:

Aprendiz
Praticante

ANEXO IV

Tabela salarial

Grupos	Vencimento
I	1 329,50
II	1 164,00
III	839,00
IV	811,00
V	784,00
VI	772,00
VII	765,00
VIII	761,00
IX	753,00
X	741,00
XI	709,00
XII	691,00
XIII	678,00

Texto consolidado

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e do Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de abril de 2018; n.º 18, de 15 de maio de 2019 e n.º 35, de 22 de setembro de 2020, apenas nas matérias agora revistas.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente AE obriga, por um lado, a empresa FIBO - Fábrica Ibérica de Óptica, L.da, cuja actividade principal é a fabricação e comercialização de artigos e instrumentos ópticos e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Vila Real.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4- O presente AE abrange um empregador e 20 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O presente AE entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo período de um ano, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva.

2- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2021.

Cláusula 3.ª

Denúncia

1- O processo de denúncia do AE será o previsto na lei, com as especificações constantes desta cláusula.

2- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, decorridos 10 meses sobre a data da sua entrada em vigor.

3- Decorrido o prazo mínimo fixado no número anterior para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula quando haja prorrogação da sua vigência.

4- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito à parte contrária, acompanhado da proposta de alteração.

5- Não obstante a denúncia, o AE manter-se-á em vigor até à sua substituição, total ou parcial, por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.ª

Admissão

1- A admissão de pessoal só poderá recair em indivíduos que tenham completado a idade mínima legal de admissão, possuam robustez física para o exercício da função a que se destinam, possuidores de carta de condução ou carteira profissional para o exercício das funções que as exijam e as habilitações mínimas legais, salvo, quanto a estas, para os trabalhadores que anteriormente à admissão já exercessem as mesmas funções noutra empresa.

2- Na admissão, a empresa dará preferência aos candidatos diplomados com cursos adequados à função que vão exercer.

3- É obrigatório, no momento da admissão, que a empresa atribua ao trabalhador, por escrito, para além de outras menções legais, a respectiva categoria profissional.

4- Aos diplomados com curso oficial ou oficializado, adequado à função que vão exercer, ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de «praticante do 2.º ano».

Cláusula 5.ª

Período experimental

1- Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocar justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

3- Nos contratos a termo com duração igualou superior a seis meses, salvo acordo escrito no sentido da sua eliminação ou redução, o período experimental corresponde aos primeiros 30 dias de execução do contrato.

4- Para os contratos a termo cujo prazo seja inferior a seis meses e no caso dos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite, o período experimental, salvo acordo escrito no sentido do número anterior, será de 15 dias.

Cláusula 6.ª

Mudança de empresa

Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra de que aquela seja associada, deverá contar-se para todos os efeitos a sua antiguidade desde a data de admissão na primeira.

Cláusula 7.ª

Admissão para efeitos de substituição

A admissão de qualquer trabalhador em substituição de outro que se encontra impedido por doença, serviço militar obrigatório ou outro impedimento prolongado, entende-se feita a termo e sob as condições de forma fixadas na lei.

Cláusula 8.ª

Tempo de aprendizagem e prática

Em caso de admissão definitiva, o tempo de aprendizagem e prática, desde que comprovado, será contado desde o seu início e pode ser completado em uma ou várias empresas, na mesma categoria ou em categoria diversa, desde que, neste último caso, a aprendizagem e prática sejam comuns.

Cláusula 9.ª

Exames de saúde

1- Previamente à admissão de um trabalhador ou, em caso de urgência da admissão, dentro dos 10 dias seguintes, a empresa obriga-se a assegurar a realização de um exame de admissão, sem qualquer encargo para o candidato ao emprego.

2- Pelo menos duas vezes por ano, com intervalo de seis meses, a empresa assegurará a inspecção de todos os trabalhadores menores de 18 anos e dos que trabalhem em ambientes mais sujeitos a risco de doença profissional, sem qualquer encargo económico para os trabalhadores abrangidos.

3- A inspecção a que se refere o número anterior (exames periódicos) será efectuada uma vez por ano para os restantes trabalhadores e também sem qualquer encargo para estes.

4- A definição das situações consideradas mais sujeitas a risco de doenças profissionais será feita por acordo entre a entidade patronal e os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa, mediante proposta dos respectivos serviços de medicina no trabalho.

Cláusula 10.ª

Classificação e carreiras profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as funções que desempenham, numa das categorias constantes do anexo II.

2- A carreira profissional dos trabalhadores obedecerá às regras fixadas no anexo I.

Cláusula 11.ª

Quadro de pessoal

A empresa elaborará e enviará os mapas de pessoal, de acordo com a lei, às entidades a que estiver obrigada a fazê-lo.

Cláusula 12.ª

Formação profissional - Princípios gerais

A empresa, por si ou em conjunto com outras empresas, obriga-se a fomentar a organização de um plano de formação e reciclagem e que deverá ter em atenção as suas prioridades e necessidades.

Este plano de formação poderá abranger, nomeadamente:

a) Cursos, seminários e estágios, a realizar no país ou no estrangeiro;

b) Trabalho de formação a realizar na empresa individualmente ou através de grupos profissionais constituídos para o efeito;

c) A análise de publicações com interesse no campo específico da actividade profissional.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.ª

Obrigações da empresa

São obrigações da empresa:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da presente convenção;

b) Conservar os estabelecimentos fabris em boas condições de salubridade e higiene, mantendo, para o efeito, refeitórios e balneários e, bem assim, a conveniente ventilação e iluminação dos locais de trabalho;

c) Dispensar os trabalhadores para o exercício de cargos sindicais e representantes dos trabalhadores na comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho;

d) Sempre que de um acidente de trabalho resultarem para o trabalhador consequências que lhe provoquem doença com incapacidade temporária superior a 30 dias, garantir a partir do 1.º dia e até ao limite de 180 dias a retribuição normal daquele, pagando-lhe o que faltar para além do que ele receber de outras entidades responsáveis;

e) Ter e promover relações de trabalho correctas;

f) Não interferir na actividade sindical legalmente exercida pelos trabalhadores ao seu serviço e permitir a livre circulação dos dirigentes sindicais no interior da empresa;

g) Pôr à disposição dos trabalhadores o local mais adequado para as reuniões gerais que pretendam efectuar;

h) Permitir a divulgação e afixação em local adequado de todos os documentos enviados pela direcção do sindicato;

i) Dar aos delegados sindicais e elementos da comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho as facilidades necessárias à execução das suas funções, pondo à sua disposição instalações para seu uso;

j) Promover cursos de especialização ou estágio, visando a actualização ou especialização dos trabalhadores;

k) Fornecer aos trabalhadores toda a ferramenta necessária à execução da sua função;

l) Proceder ao desconto no salário de cada trabalhador sindicalizado do valor da respectiva quota e remetê-lo ao sindicato respectivo em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeita o desconto;

m) Para os fins da alínea antecedente, o produto da quotização será acompanhado de um mapa, devidamente preenchido pela entidade patronal, do qual constará o nome, número de sócio, categoria profissional, retribuição e valor da quotização individual e, ainda, a indicação dos trabalhadores sindicalizados em situação de impedimento por doença,

serviço militar ou outro impedimento prolongado ou licença sem vencimento;

n) Considerar a mão-de-obra feminina em toda a sua plenitude, proporcionando-lhe igualdade de tratamento no acesso aos níveis superiores da escala hierárquica.

Cláusula 14.ª

Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

a) Ter e promover relações de trabalho correctas, comparecendo ao serviço com assiduidade e realizando o trabalho com zelo e diligência;

b) Zelar pela conservação e boa utilização dos maquinismos, ferramentas e matérias-primas ou produtos que lhes sejam confiados;

c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

d) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do seu contrato de trabalho e das normas que o regem;

e) Cumprir as disposições sobre segurança no trabalho;

f) Desempenhar, dentro das horas regulamentares de trabalho, o serviço do colega ausente por doença ou outras causas, sempre que assim o exijam motivos atendíveis da empresa;

g) Os trabalhadores que ocupem postos de trabalho de rendição individual não poderão abandonar o trabalho sem que os trabalhadores que se lhes seguem tenham comparecido, sendo esse trabalho pago como trabalho suplementar. O prolongamento atrás previsto só poderá exceder duas horas com o acordo do trabalhador ou em situações de prejuízo grave ou perigo iminente;

h) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios.

Cláusula 15.ª

Garantias dos trabalhadores

1- É vedado à empresa:

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

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue por forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;

c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos admitidos por lei, com prévia comunicação ao sindicato;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 18.ª;

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

2- A prática, pela empresa, de qualquer acto em desobediência ao disposto nas alíneas anteriores constitui violação das leis do trabalho, sendo como tal punida, dando ao trabalhador a faculdade de rescindir com justa causa o contrato de trabalho.

Cláusula 16.ª

Pagamento aos dirigentes sindicais

Durante o tempo em que os dirigentes sindicais se mantiverem no exercício das suas funções, para além do crédito de horas previsto na lei, nos termos da alínea *c)* da cláusula 13.ª, os encargos serão suportados na totalidade pelo sindicato.

Cláusula 17.ª

Alteração da categoria profissional

1- Se, em consequência de doença profissional, acidente de trabalho ou reconversão tecnológica, se impuser a alteração das funções do trabalhador, a empresa atribuir-lhe-á a categoria correspondente ao descritivo das novas funções, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- O trabalhador manterá o direito ao salário que auferia e com as actualizações legais, salvo se à nova categoria corresponder retribuição superior, retribuição esta que passará a ser-lhe a devida.

3- O reajustamento salarial à nova categoria, quando a remuneração mínima fixa da anterior categoria for superior à da nova, será feito de harmonia com as regras seguintes:

a) Se a retribuição efectivamente auferida no exercício da categoria anterior é igual ou superior à convencionada para o grupo 4 do anexo IV, o trabalhador manterá essa remuneração, enquanto outra não resultar do exercício das novas funções, segundo o critério de remunerações deste AE;

b) Nos restantes casos, por cada alteração da tabela salarial, o trabalhador reconvertido ou reclassificado passará a receber montante igual ao salário efectivo à data da reconversão ou reclassificação acrescido de 25 % do aumento atribuído à sua nova categoria, até que a retribuição contratual das suas funções atinja ou ultrapasse esse montante;

c) Na primeira revisão salarial seguinte, ser-lhe-á sempre garantido um acréscimo de retribuição de valor igual a 25 % do aumento contratualmente atribuído à sua nova categoria.

4- O trabalhador, sem prejuízo do disposto nos números anteriores, manterá os direitos e regalias inerentes à sua antiga categoria, com excepção da duração e do horário de trabalho, que serão os da nova categoria.

Cláusula 18.ª

Transferência para outro local de trabalho

1- Local de trabalho é aquele para onde o trabalhador for contratado ou onde presta normalmente as suas funções.

Se a prestação de trabalho tiver como característica a sua execução em mais de um local, o contrato de trabalho deverá indicar os locais a que o trabalhador ficará adstrito.

2- A empresa, salvo acordo do trabalhador dado por escrito, só o poderá transferir para outro local de trabalho se essa transferência não causar danos morais ou materiais sérios ao trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço, num raio de 10 km contados a partir do local das actuais instalações da empresa.

3- O disposto no número anterior não se aplica às transferências dentro da mesma unidade fabril.

4- No caso de mudança total ou parcial do estabelecimento, para além da distância referenciada no número 2, o trabalhador pode resolver o contrato de trabalho, tendo nesse caso direito a uma indemnização igual a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade e, no mínimo, a três meses de indemnização.

5- A empresa que pretenda transferir o trabalhador de local de trabalho terá sempre de o avisar com uma antecedência mínima de 30 dias, se for definitiva, e de 10 dias, se for temporária.

Cláusula 19.ª

Contrato a termo

Na admissão de trabalhadores sob contrato a termo, certo ou incerto, a empresa obriga-se a cumprir rigorosamente os preceitos do presente AE, nomeadamente no que concerne à atribuição da categoria profissional, retribuição, horário de trabalho e exames de saúde.

Cláusula 20.ª

Direitos das mulheres trabalhadoras e parentalidade

1- Todas as trabalhadoras têm direito a exercer a sua actividade profissional de forma efectiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade de pessoa humana.

2- É garantido às mulheres o direito de receber a mesma retribuição que os homens, desde que desempenhem a mesma função, dentro do princípio de «a trabalho igual salário igual».

3- São ainda assegurados às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e aos trabalhadores, nomeadamente, os seguintes direitos:

a) Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for considerado inválido, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização em dobro da prevista na lei geral ou neste AE;

b) A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos da legislação em vigor, devendo a empresa proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar;

c) A mãe e o pai trabalhador têm direito, por nascimento de filho/a, nos termos da legislação em vigor, a licença parental inicial de 120 dias, sem redução do período de férias ou da retribuição (diferença entre a retribuição que aufere e o subsídio pago pela Segurança Social), nem prejuízo da antiguidade, ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, com excepção das 6 semanas a seguir ao parto que são exclusivas da mãe;

d) A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto. No caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias, conforme indicação médica;

e) No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;

f) A mãe que amamenta o/a filho/a tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação;

g) No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam actividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o/a filho/a perfazer um ano;

h) A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com a empresa;

i) É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do/a filho/a, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este;

j) Após o gozo desta licença parental, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

Cláusula 21.ª

Trabalho de menores

1- A empresa deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

2- A empresa é obrigada, na medida das suas possibilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de formação profissional, bem como a colaborar na acção que, no mesmo sentido, o Estado procura desenvolver, através dos serviços próprios ou em conjugação com as empresas.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 22.ª

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este AE será de quarenta horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados.

2- O período de trabalho deve ser interrompido para descanso ou refeição por período não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

3- Os motoristas e ajudantes de motorista terão um horário móvel ou fixo, podendo efectuar-se a alteração de qualquer destes regimes, desde que haja acordo entre o trabalhador e a empresa, sancionado pelo sindicato e autorizado pelo Ministério do Trabalho. O registo do trabalho atrás referido será feito em livretes individuais fornecidos pelo sindicato.

4- Nenhum motorista pode conduzir um veículo mais de cinco horas consecutivas.

5- O intervalo mínimo de descanso entre jornadas consecutivas de trabalho normal é de doze horas.

Cláusula 23.ª

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado quando as empresas estejam na iminência de prejuízos graves ou se verifiquem casos de força maior.

Cláusula 24.ª

Obrigatoriedade de prestação de trabalho suplementar

1- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa;

2- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os seguintes trabalhadores:

a) Deficientes;

b) A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

c) A trabalhadora durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

d) Menores;

e) Trabalhadores-estudantes, mediante prova de incompatibilidade de horário.

3- O regime estabelecido no número anterior aplica-se ao pai que beneficiou da licença por paternidade.

4- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Cláusula 25.ª

Limites da prestação de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar previsto no número 2 da cláusula 23.ª fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) Cento e cinquenta horas de trabalho por ano;

b) Duas horas por dia normal de trabalho,

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar ou nos dias feriados.

2- O trabalho suplementar previsto no número 3 da cláusula 23.ª não está sujeito a quaisquer limites.

Cláusula 26.ª

Trabalhadores-estudantes

1- A empresa deve elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2- Os trabalhadores-estudantes têm direito à remuneração por inteiro do tempo necessário para a realização de provas de avaliação, bem como ao tempo de deslocação de e para o estabelecimento de ensino, devendo apresentar documento comprovativo.

3- Para que os trabalhadores mantenham as regalias consignadas nos números anteriores devem apresentar na empresa documento comprovativo do seu bom aproveitamento escolar.

4- A empresa deve facilitar aos trabalhadores-estudantes a prestação de trabalho a tempo parcial, embora com perda proporcional da retribuição.

5- A situação do trabalhador-estudante, no omisso, rege-se pelo estatuto legal.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 27.ª

Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal será remunerado com um acréscimo de 75 % nas primeiras duas horas e 100 % nas seguintes.

2- As horas de trabalho suplementar que ultrapassem o limite estabelecido na alínea *a)* do número 1 da cláusula 25.ª serão remuneradas com um acréscimo de 250 %.

3- O trabalho suplementar efectuado para além das 20h00 ou antes das 7h00 será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno e do pagamento da refeição (jantar/ceia) com o valor constante do número 2 da cláusula 36.ª, ficando a empresa obrigada, na ocorrência destas situações, a assegurar o transporte do trabalhador sempre que este não possa recorrer ao transporte normal.

4- A prestação de trabalho suplementar nos termos da alínea *g)* da cláusula 14.ª confere ao trabalhador direito ao fornecimento gratuito de uma refeição, do valor constante do número 2 da cláusula 36.ª, desde que aquele se mantenha ao serviço até ao horário normal de tomada desta.

5- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 200 % da remuneração normal e sem prejuízo desta, à qual acrescerá.

6- Na verificação da situação prevista no número antecedente, o trabalhador terá sempre direito a meio dia ou a um dia de retribuição, sempre que trabalhe, respectivamente, até quatro horas ou de quatro a oito horas em qualquer desses dias.

7- No cálculo do valor do salário/hora, para efeito de pagamento do trabalho suplementar, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

SH = (12 x retribuição mensal) : (52 x número de horas semanais)

8- O disposto na presente cláusula aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos, fazendo-se incluir no cálculo do valor do salário/hora também o subsídio de turno respectivo.

Cláusula 28.ª

Descanso compensatório

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

2- O descanso compensatório previsto no número anterior vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 60 dias seguintes.

3- No caso de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4- Sem prejuízo da sua retribuição normal e da previsão dos números 1 e 3 antecedentes, o trabalhador tem sempre direito a um intervalo de descanso mínimo de onze horas entre o termo do trabalho suplementar prestado num dia e o início da prestação de trabalho no dia seguinte.

5- O disposto na presente cláusula aplica-se também aos trabalhadores que laborem em regime de turnos rotativos ou em regime de horários fixos que se sucedam sem interrupção temporal (turnos fixos).

Cláusula 29.ª

Trabalho por turnos

No trabalho em regime de turnos o trabalhador tem direito a um período mínimo de meia hora para refeição.

O tempo gasto na refeição é considerado, para todos os efeitos, como tempo efectivo de trabalho.

Cláusula 30.ª

Retribuições mínimas

1- A quantificação da retribuição devida ao trabalhador fica subordinada, nomeadamente, aos seguintes princípios gerais:

a) Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho prestado;

b) A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie;

c) Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação feita pela empresa ao trabalhador.

2- A retribuição média do trabalhador é constituída pela remuneração de base prevista no número seguinte desta cláusula com a adição da média de todos os subsídios ou outras prestações regulares que lhe sejam devidas por força do contrato.

3- As remunerações mínimas de base para os trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes das tabelas do anexo IV.

4- No acto de pagamento da retribuição ou remuneração, juntamente com estas, a empresa entregará ao trabalhador o recibo, onde conste o seu nome completo, categoria, número de inscrição na Segurança Social, período a que a retribuição corresponde, discriminação relativa ao trabalho suplementar, a trabalho em dias de descanso semanal, todos os descontos e deduções, devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 31.ª

Abono para falhas

Os trabalhadores classificados como caixa, cobrador ou tesoureiro têm direito a um abono mensal para falhas de 5 % do valor da remuneração base.

Cláusula 31.ª-A

Regime de seguros

A empresa garante aos trabalhadores ao seu serviço um seguro de vida e invalidez, no valor de 9000,00 €.

Cláusula 32.ª

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

Quando um trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 33.ª

Desempenho de outras funções

1- Sempre que um trabalhador desempenhe outra função a que corresponda remuneração superior tem direito a receber esta remuneração enquanto a desempenhar.

2- Se, por aplicação do número anterior, esse desempenho se mantiver por um período de 90 dias seguidos ou 180 dias alternados, estes contados num período de dois anos, o trabalhador, quando regressar às suas anteriores funções, manterá o direito à retribuição que auferia por aquele desempenho.

3- Se o desempenho da função referida no número 1 supra se mantiver por um período de 180 dias seguidos ou 225 dias alternados, estes contados num período de cinco anos, o trabalhador adquirirá o direito não só à retribuição como à própria categoria.

4- Para a aquisição da categoria superior não conta o tempo em que o trabalhador esteve a substituir outro colega ausente por doença, acidente, serviço militar ou férias.

5- A empresa informará mensalmente ao trabalhador que estiver em situação de desempenho de outra ou outras funções o tipo da função, a previsão da sua duração e as razões desse desempenho.

Cláusula 34.ª

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2- No ano de admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data de admissão.

3- Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido nesse ano civil.

4- No ano em que forem incorporados no serviço militar, estiverem doentes ou tenham estado de licença sem vencimento, os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

5- No ano em que regressarem do cumprimento do serviço militar obrigatório, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano, desde que o regresso se dê em ano diferente do da incorporação.

6- No caso dos trabalhadores com retribuição variável, o subsídio é calculado com base na retribuição média auferida.

7- O subsídio de Natal deve ser pago até ao dia 15 de dezembro, salvo a hipótese prevista no número 5, se o regresso do trabalhador for posterior àquela data.

Cláusula 35.ª

Cantinas em regime de auto-serviço

1- A empresa deverá criar e manter refeitórios que, em regime de auto-serviço, forneçam aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respectivo período normal de trabalho.

2- Enquanto não existirem refeitórios a funcionar nos termos do número anterior, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição por dia de trabalho efectivo, subsídio que na vigência deste AE, conforme o número 2 da cláusula 2.ª, tem o valor de 6,30 €.

3- No caso de se reconhecer a inviabilidade do funcionamento do(s) refeitório(s), os trabalhadores terão direito, nas mesmas condições, ao subsídio estabelecido no número antecedente, podendo este ser substituído por qualquer outra forma de compensação, mediante acordo a estabelecer entre a empresa e a maioria dos trabalhadores interessados.

4- O subsídio previsto no número 2, sem prejuízo do disposto no número 1, não é devido durante o gozo do período de férias nem é incluído no valor dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 36.ª

Pequenas deslocações

1- Nas pequenas deslocações efectuadas em serviço ordenado pela empresa, como tais se entendendo aquelas que permitam a ida e o regresso a casa no próprio dia, os trabalhadores têm direito:

a) Ao pagamento de despesas de transporte, na parte que exceda o percurso normal de e para o local habitual de trabalho;

b) Ao pagamento da refeição, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;

c) Ao pagamento, nos termos da cláusula 27.ª, do tempo de trajecto e espera, na parte excedente do período normal de trabalho diário.

2- Sem prejuízo do disposto nas alíneas do número anterior, os motoristas e ajudantes de motorista terão ainda direito:

a) Ao pagamento, mediante factura, de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas nas alíneas do número 3 seguinte ou fora do local para onde foram contratados;

b) Ao pequeno-almoço, sempre que o trabalho seja iniciado até às 7h00 (inclusive);

3- Para efeito do número 2 desta cláusula, considera-se:

a) Período de almoço: entre as 11h30 e as 14h00;

b) Período de jantar: entre as 19h00 e as 21h00.

4- No caso de o trabalhador se deslocar em viatura própria, mediante prévia autorização da empresa, tem direito ao pagamento de 26 % por quilómetro sobre o preço da gasolina super.

Cláusula 37.ª

Grandes deslocações

a) As deslocações em serviço fora da previsão contemplada na cláusula anterior obrigam a empresa a empresa a pagar aos trabalhadores envolvidos, para além da retribuição normal, os valores correspondentes aos seguintes direitos parcelares:

a) Subsídio de 0,9 %, por dia de deslocação, calculado sobre a remuneração de base estabelecida para o grupo IV;

b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação durante o período de deslocação;

c) Pagamento do tempo de trajecto e espera que exceda a duração do período normal de trabalho diário nos termos fixados na cláusula 27.ª

d) Os trabalhadores em situação de grande deslocação têm ainda direito a um seguro de acidentes pessoais no valor de 24 939,89 €, que vigorará durante o correspondente período.

Cláusula 38.ª

Tempo de cumprimento da retribuição

A retribuição será paga, pelo menos, num dos três últimos dias úteis de cada mês, salvo acordo em contrário entre os trabalhadores e a empresa e sem prejuízo do que estiver a ser praticado.

CAPÍTULO VI

Cláusula 39.ª

Descanso semanal

1- Salvo as excepções expressamente previstas no presente AE, o trabalhador não integrado em regime de turnos tem direito a dois dias de descanso por semana, sábado e domingo, sendo este último o de descanso semanal obrigatório.

2- Sendo o trabalho prestado em regime contínuo, os turnos devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno tenham dois dias de descanso semanal (em média, quarenta e oito horas).

3- A empresa deverá fazer coincidir, periodicamente, com o sábado e o domingo os dois dias de descanso semanal, para os trabalhadores integrados em turnos.

Cláusula 40.ª

Feriados

São feriados:

a) 1 de janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de abril;
1 de maio;
Corpo de Deus;
10 de junho;
15 de agosto;
5 de outubro;
1 de novembro;
1 de dezembro;
8 de dezembro;
25 de dezembro;

b) O dia do feriado municipal, 13 de junho, e a Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 41.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 de contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses 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 usufrui-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

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

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

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

7- A duração do período de férias é aumentada três dias no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam.

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

9- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, a empresa só poderá marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

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

11- Salvo se houver prejuízo grave para a empresa, devem gozar férias no mesmo período, os cônjuges que trabalhem na mesma empresa, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em união de facto.

12- As férias podem ser marca das para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a empresa e desde que salvaguardando, no mínimo, o período de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 42.ª

Subsídio de férias

Sem prejuízo do estabelecido na cláusula 30.ª, antes do início das férias e em conjunto com a retribuição correspondente, a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente à retribuição mensal. Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

Cláusula 43.ª

Marcação de férias

1- O mapa de férias deve ser elaborado até ao 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 na secção até dia 31 de outubro.

2- Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, pode a empresa, para efeito de concessão de férias, encerrar total ou parcialmente a empresa ou o estabelecimento, nos seguintes termos:

a) Encerramento até 15 dias consecutivos, entre 1 de maio e 31 de outubro;

b) Encerramento por período superior a 15 dias consecutivos ou fora do período entre 1 de maio e 31 de outubro, mediante o parecer favorável da maioria dos trabalhadores;

c) Encerramento durante as férias escolares do Natal, não podendo, todavia, exceder cinco dias úteis consecutivos.

Cláusula 44.ª

Interrupção de férias

1- Sempre que um período de doença, devidamente comprovada, coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, estas considerar-se-ão como não gozadas na parte correspondente ao período de doença.

2- Se o trabalhador adoecer durante as suas férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença e nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 45.ª

Sanções

1- Se a empresa, culposamente, não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozado e o respectivo

subsídio em valor normal.

2- Se a empresa, culposamente, não cumprir o disposto na cláusula 42.ª, fica obrigada a pagar ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo do valor que corresponder ao subsídio de férias vencido.

Cláusula 46.ª

Definição de falta

Falta é a ausência do trabalhador durante um dia completo de trabalho.

Cláusula 47.ª

Ausência inferior a um dia de trabalho

As ausências não justificadas de duração inferior a um dia de trabalho só constituem falta quando o somatório dessas ausências perfizer um dia de trabalho.

Cláusula 48.ª

Participação da falta

1- Toda a falta que resulte de situação não previsível deve ser participada à empresa, salvo em caso de impossibilidade prática de o fazer, no próprio dia e no início do período de trabalho.

2- As faltas previsíveis devem ser comunicadas com antecedência nunca inferior a cinco dias, salvo comprovada impossibilidade de o fazer.

Cláusula 49.ª

Tipos de falta

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- É justificada a falta que resulte de qualquer das situações previstas nas alíneas do número 1 da cláusula seguinte.

3- A empresa poderá conceder, a pedido do trabalhador, licenças sem retribuição, devendo o pedido e a correspondente autorização constarem de documento escrito.

Cláusula 50.ª

Faltas justificadas

1- Consideram-se justificadas as faltas que resultem de:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente em resultado do cumprimento de obrigações legais ou de necessidade de prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, por motivo de doença ou acidente;

b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em sindicatos e comissões paritárias, dentro dos limites de tempo estabelecidos na lei e neste AE;

c) Casamento, durante 11 dias úteis consecutivos ou 15 dias seguidos, conforme for mais favorável para o(a) trabalhador(a);

d) Falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, pais, filhos, genros, noras, sogros, sogras, padrastos, madrastas e enteados, durante cinco dias consecutivos;

e) Falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do próprio ou do cônjuge, durante dois dias consecutivos;

f) Autorização prévia ou posterior da empresa.

2- Os prazos previstos nas alíneas *d)* e *e)* do número anterior contam-se a partir do dia imediato ao conhecimento do acontecimento.

O trabalhador manterá, porém, o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia em que teve conhecimento do evento.

3- Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa de alguma das situações previstas no número 1 desta cláusula ou não as comprove quando para tal for solicitado, considera-se injustificado o período de ausência, ficando ainda o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

Cláusula 50.ª-A

Dispensas

1- Para além das ausências justificadas referidas na cláusula anterior, são consideradas dispensas justificadas as seguintes ausências:

a) Falecimento de tios ou tias do próprio, no dia do funeral;

b) Doação benévola de sangue, no dia da doação.

2- Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa de algumas das situações previstas no número 1 desta cláusula ou não as comprove, quando tal for solicitado, considera-se injustificado o período de ausência, ficando ainda o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

Cláusula 51.ª

Faltas justificadas sem remuneração

Consideram-se justificadas sem direito a remuneração todas as ausências que resultem do exercício de funções em associações sindicais fora do crédito concedido por lei.

Cláusula 52.ª

Consequências da falta

1- A falta justificada não tem qualquer consequência para o trabalhador, salvo o disposto nas cláusulas 16.ª e 36.ª deste AE.

2- As faltas injustificadas dão à empresa o direito de descontar na retribuição a importância a elas correspondente.

Cláusula 53.ª

Suspensão do contrato por impedimento respeitante ao trabalhador

1- Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

3- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo

antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- O contrato de trabalho, porém, caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições da legislação sobre previdência.

Cláusula 54.ª

Regresso do trabalhador

1- Findo o impedimento, o trabalhador disporá de 15 dias para se apresentar na empresa para retomar o trabalho, sob pena de, não o fazendo, poder perder o direito ao lugar por abandono.

2- A empresa não pode opor-se a que o trabalhador retome imediatamente o trabalho.

Cláusula 55.ª

Encerramento temporário por facto não imputável ao trabalhador

1- No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes deste AE ou das leis gerais do trabalho, nomeadamente a retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

2- Os trabalhadores manterão os direitos e regalias nas condições do número anterior, mesmo que a situação que levou ao encerramento ou à diminuição de laboração seja devida a caso fortuito, de força maior ou inlabor.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 56.ª

Causas de extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Caducidade;

b) Revogação, por acordo das partes;

c) Despedimento promovido pela empresa;

d) Rescisão, com ou sem justa causa, pelo trabalhador;

e) Rescisão, por qualquer das partes, durante o período experimental.

Cláusula 57.ª

Caducidade

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;

b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;

c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

Cláusula 58.ª

Revogação por acordo das partes

1- É sempre lícito às partes (trabalhador e empresa) revogar por mútuo acordo o contrato, quer este tenha prazo quer não.

2- A cessação constará de documento assinado pelo trabalhador e pela empresa, do qual será enviada cópia ao sindicato, se o trabalhador for associado.

Cláusula 59.ª

Despedimento promovido pela empresa

1- Ocorrendo justa causa, a empresa pode despedir o trabalhador.

2- A verificação da justa causa invocada contra o trabalhador depende sempre da instauração de processo disciplinar prévio, elaborado segundo o disposto na lei.

Cláusula 60.ª

Justa causa

1- Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

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

b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

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

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 empresa;

f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;

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

h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, 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 actos administrativos definitivos e executórios;

l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

2- Sendo o despedimento declarado ilícito, a empresa será condenada:

a) Ao pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;

b) À reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e da antiguidade.

3- Em substituição da reintegração, sem prejuízo do direito especial consignado sob a alínea *a)* do número 3 da cláusula 19.ª, pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 61.ª

Cessação com justa causa por iniciativa do trabalhador

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

2- Constituem justa causa, além de outros, os seguintes comportamentos:

a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho em resultado de exercício legítimo de poderes da empresa;

c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

d) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

e) A violação culposa pela empresa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;

f) A falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

g) A aplicação de sanção abusiva;

h) A lesão culposa, por parte da empresa, de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

i) A ofensa à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticadas pelos legítimos representantes da empresa.

3- A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos nas alíneas *d)* a *h)* do número anterior, confere ao trabalhador direito a uma indemnização calculada nos termos do número 3 da cláusula 60.ª

Cláusula 62.ª

Denúncia unilateral pelo trabalhador

1- O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-la por escrito com aviso prévio de dois meses.

2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso será de um mês.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo legal de aviso prévio, pagará à empresa, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4- Podem ser dispensados do referido aviso a trabalhadora que se encontre em estado de gravidez e o trabalhador que tenha de se despedir por motivos graves e devidamente comprovados, ainda que só oralmente, da sua vida privada.

CAPÍTULO VIII

Segurança Social

Cláusula 63.ª

Princípio geral

A empresa e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão pontualmente para as instituições de Segurança Social que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

CAPÍTULO IX

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 64.ª

Higiene e segurança no trabalho

1- A empresa obriga-se a instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, nomeadamente fornecendo aos trabalhadores luvas, auriculares, batas e outros acessórios necessários.

2- O(s) refeitório(s) previsto (s) na alínea *b)* da cláusula 13.ª terá(ão) de existir sempre na empresa, independentemente do número de trabalhadores ao seu serviço.

3- A empresa está obrigada a dotar as suas instalações com vestiários e lavabos para uso dos seus trabalhadores.

4- A empresa obriga-se a criar uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, constituída nos termos legais, com as atribuições constantes do número seguinte.

5- A comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho, verificando o cumprimento das disposições legais e outras;

b) Solicitar e apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;

c) Promover a consciencialização dos trabalhadores no sentido de os levar a aceitar voluntariamente as normas sobre higiene e segurança;

d) Examinar as circunstâncias e as causas de cada acidente ocorrido;

e) Apresentar recomendações à administração da empresa destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança.

6- A empresa deverá assegurar a rápida concretização das recomendações apresentadas pela comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho.

7- Os representantes dos trabalhadores na CSHST têm direito, para o desempenho das suas funções, a um crédito de cinco horas mensais, sem perda de remuneração.

Cláusula 65.ª

Médico do trabalho

A empresa terá ao seu serviço um médico, a quem compete:

1- Promover a realização dos exames médicos que, em função do exercício da actividade profissional a que o trabalhador se obrigou, se mostrem necessários, tendo particularmente em vista os menores, os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados.

2- A vigilância das condições do local de trabalho e instalações anexas, na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores, propondo as medidas correctivas que entenda necessárias.

3- A obtenção e ou fornecimento à comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho de dados sobre o estado sanitário das instalações da empresa.

4- Colaborar com a comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho na consciencialização dos trabalhadores sobre matéria de higiene e segurança.

5- Elaborar e apresentar as propostas a que alude o número 4 da cláusula 9.ª

CAPÍTULO X

Comissões paritárias

Cláusula 66.ª

Constituição e atribuições

1- É constituída uma comissão paritária formada por dois representantes de cada uma das partes outorgantes para interpretar ou eventualmente integrar lacunas do clausulado do presente AE, podendo as mesmas fazer-se acompanhar de assessores.

2- Por cada representante efectivo será designado um suplente, que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos.

3- Cada uma das partes indicará à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes dos respectivos representantes, efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

Cláusula 67.ª

Normas de funcionamento

1- A comissão paritária funcionará em local a indicar, alternadamente, por cada uma das partes.

2- A comissão paritária reunirá sempre que, por escrito, seja convocada por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias, e com simultânea apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos.

3- No final de cada reunião, será lavrada e assinada a respectiva acta.

Cláusula 68.ª

Deliberações

1- A comissão paritária só poderá deliberar desde que esteja presente o pleno dos respectivos representantes, efectivos e ou suplentes.

2- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do presente AE, dele fazendo parte integrante, sendo objecto de obrigatório depósito e publicação nos termos previstos na lei aplicável à regulamentação das convenções colectivas de trabalho, momento a partir do qual serão aplicáveis à empresa e aos seus trabalhadores.

CAPÍTULO XI

Sanções disciplinares

Cláusula 69.ª

Princípio geral

1- O poder disciplinar compete à empresa.

2- A empresa só poderá aplicar qualquer sanção disciplinar após audição do trabalhador ou instauração de processo disciplinar.

Cláusula 70.ª

Sanções

1- Sem prejuízo dos direitos e garantias do trabalhador em matéria disciplinar, a empresa só pode aplicar as seguintes sanções:

a) Repreensão verbal;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão de trabalho até 6 dias;

d) Suspensão de trabalho até 12 dias, em caso de falta grave;

e) Despedimento.

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

3- A aplicação das sanções previstas nas alíneas *b)*, *c)*, *d)* e *e)* do número 1 supra implica, obrigatoriamente, a instauração prévia de processo disciplinar escrito.

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

5- A infracção disciplinar prescreve:

a) Logo que cesse o contrato de trabalho;

b) Ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar;

c) Ao fim de seis meses a partir do momento em que a empresa dela tiver conhecimento, desde que, neste caso, envolva responsabilidade criminal.

6- A prescrição suspende-se com a instauração de procedimento disciplinar.

7- A empresa está obrigada a comunicar ao sindicato a aplicação das sanções disciplinares previstas nas alíneas *b)* a *e)* do número 1 da presente cláusula.

Cláusula 71.ª

Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Se recusar a cumprir ordens a que, nos termos legais, não deve obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, instituições da Segurança Social, comissão paritária ou representação, higiene e saúde no trabalho;

d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta ou quando tenha lugar até dois anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do número anterior ou até cinco anos após o termo do exercício das funções referidas na alínea c) do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

3- Se a empresa aplicar a qualquer trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de cinco anos as funções referidas na alínea *c)* do número 1 qualquer sanção sujeita a registo nos termos legais, deve comunicar o facto, fundamentando-o, ao Ministério do Trabalho e Solidariedade.

Cláusula 72.ª

Consequências da aplicação de sanções abusivas

1- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do número 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;

b) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da normal.

2- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea *c)* do número 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas *a)* e *b)* do número anterior.

CAPÍTULO XII

Garantia das regalias anteriores

Cláusula 73.ª

Das regalias anteriores

Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, nível ou classe profissional e, bem assim, a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer direitos e regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente adquiridos pela prática da empresa ou decorrentes de contrato individual de trabalho, salvo nos casos expressamente previstos nesta convenção.

Cláusula 74.ª

Declaração de maior favorabilidade

Com a entrada em vigor do presente AE, que se considera globalmente mais favorável, ficam revogados os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis aos trabalhadores por ele abrangidos.

ANEXO I

Admissão e carreiras profissionais

1- Os profissionais de manutenção mecânica serão promovidos ao 2.º e 1.º escalões da categoria profissional após dois anos de permanência no 3.º e 2.º escalões, respectivamente.

2- Os trabalhadores da produção, incluindo a manutenção mecânica, terão 18 meses de permanência na categoria de praticante, findos os quais serão promovidos à categoria de oficial para que fizeram a prática.

A categoria de praticante comporta dois escalões:

a) Praticante do 1.º ano;

b) Praticante do 2.º ano (durante seis meses).

3- Profissionais de escritório e serviços comerciais:

a) Os estagiários de escritório, logo que perfaçam três anos de permanência na categoria, serão promovidos a escriturário de 3.ª

A categoria de estagiário comporta três escalões:

i) Estagiário do 1.º ano;

ii) Estagiário do 2.º ano;

iii) Estagiário do 3.º ano.

A categoria de escriturário comporta três escalões:

i) Escriturário de 3.ª;

ii) Escriturário de 2.ª;

iii) Escriturário de 1.ª

O tempo de permanência em escriturário de 3.ª e escriturário de 2.ª é de três anos.

4- Profissionais electricistas:

4.1- Serão promovidos a ajudantes os aprendizes que completem um ano na profissão ou os que, tendo completado 17 anos de idade, possuam dois anos de serviço na profissão.

Logo que o aprendiz complete 21 anos de idade, será promovido a ajudante, desde que tenha completado seis meses de exercício da profissão.

Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois anos de permanência na categoria.

Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após dois anos de permanência naquela categoria.

A categoria de pré-oficial comporta dois escalões:

i) Pré-oficial do 1.º ano;

ii) Pré-oficial do 2.º ano.

4.2- Qualquer trabalhador habilitado com curso profissio-

nal adequado das escolas técnicas oficiais ou do Instituto de Formação Profissional terá, no mínimo, a categoria de pré-oficial.

4.3- A categoria de oficial comporta três escalões:

i) Oficial electricista de 3.ª;

ii) Oficial electricista de 2.ª;

iii) Oficial electricista de 1.ª

O tempo de permanência em oficial electricista de 3.ª e oficial electricista de 2.ª é de três anos.

ANEXO II

Definição de funções

Agente de serviços de atendimento a clientes - É o trabalhador que atende os clientes por telefone, regista os seus pedidos na produção em sistema informático apropriado, informa os clientes das características e disponibilidade do produto e aconselha-o apropriadamente.

Agente de serviços de planeamento e armazém - É o trabalhador que faz registos de existências através das ordens de entrada e saída e compila e confronta os resultados da produção. Procede ao expediente de encomendas, de acordo com as encomendas, resultados da produção e registo de existências. Colabora na preparação de planos de produção, armazenagem e expedição.

Ajudante de oficial electricista - É o trabalhador que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender a pré-oficial.

Alimentador de forno auto - É o trabalhador que opera, regula e vigia o abastecimento e funcionamento de um ou mais fornos contínuos destinados à fusão de lentes ou discos; recebe da montagem as patelas em tabuleiros fechados, procede à sua abertura, colocando-as no tapete do forno sobre suportes refractários, que deve dispor ao longo do tapete, recolhendo-as à saída para grelhas que colocará junto dos túneis; quando fundir discos, deve igualmente colocar as placas refractárias no tapete, retirá-las à saída, podendo descascar os discos, que colocará em recipientes apropriados; deve controlar, registar e regular as temperaturas das diferentes zonas do forno, através da leitura de gráficos e de outros aparelhos de controlo; na falta de energia ou avaria, deve mover manualmente o tapete.

Alisador de lentes bifocais - É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de máquinas destinadas a alisar por fricção as superfícies convexas, procedendo à I11edida dos segmentos, de acordo com os critérios técnicos estabelecidos, devendo periodicamente verificar a curvatura e qualidade da superfície.

Alisador de lentes unifocais - É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de máquinas destinadas a alisar por fricção as superfícies convexa e côncava da lente, verificando, com instrumentos de medida apropriados, a conformidade da curvatura e espessuras com as especificações recebidas, devendo periodicamente verificar a qualidade das superfícies.

Aprendiz - É o trabalhador que, sob a orientação permanente de profissional qualificado, inicia a sua formação profissional, coadjuvando-o nos seus trabalhos.

Caixa - É o trabalhador que efectua as operações de caixa e os registos respeitantes ao movimento relativo a pagamentos; recebe numerário ou valores e verifica se o total corresponde ao indicado nos documentos respectivos; confere o preenchimento dos cheques recebidos; procede a pagamentos, previamente autorizados, em cheque ou numerário, como sejam despesas, compras, serviços fornecidos, comissões e devoluções; emite cheques e recibos, conferindo as importâncias entregues com os totais a pagar; consulta o computador para aceder à listagem diária dos movimentos; consulta e confere diariamente os extractos bancários; elabora folhas de caixa discriminativas e totalizadoras dos movimentos registados; prepara numerário e valores destinados a serem depositados nos bancos; preenche os documentos bancários necessários para proceder a levantamentos e depósitos; arquiva os documentos e coloca-os em pastas próprias; providencia no sentido de ter em caixa as importâncias necessárias para os pagamentos.

Carpinteiro - É o trabalhador que, utilizando instrumentos diversos e próprios da sua função, executa trabalhos destinados à conservação ou produção, podendo também exercer outros serviços de construção inerentes à sua função, bem como, na falta de serviço, colaborar com o fiel de armazém na arrumação das matérias-primas, na paletização das caixas e auxiliar na limpeza das tinas com resíduos sólidos e líquidos, carregamento e descarga.

Chefe de secção - É o trabalhador que dirige coordena e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores, podendo exercer funções de grau inferior.

Contabilista - É o trabalhador que, com as condições oficialmente exigidas para a inscrição como técnico oficial de contas, organiza, coordena e dirige serviços relacionados com a contabilidade, mormente os respeitantes à determinação de custos, proveitos e resultados, ao plano de contas e à gestão orçamental de natureza contabilística.

Controlador de fabrico - É o trabalhador que controla a fabricação.

Controlador de qualidade de lentes de óptica - É o trabalhador que procede à verificação da superfície das lentes, medida do segmento e potência, em cabina apropriada, através de exame sumário; vê se as lentes trabalhadas apresentam defeitos de fabrico, tais como riscos, picos, sombra, sujidade interior ou mau acabamento, devendo também comparar, através de aparelhos apropriados, a medida do segmento, classificando as lentes de acordo com os padrões definidos, podendo proceder à sua embalagem em caixas próprias.

Controlador de qualidade de lentes de receituário - É o trabalhador que em cabine própria e com a ajuda de lâmpada adequada, verifica se as lentes trabalhadas apresentam defeitos de fabrico, tais como: riscos, picos, sombras, defeitos interiores e ainda defeitos resultantes do processo de endurecimento ou do processo de tratamento anti-reflexo. Deve ainda controlar a medida do segmento das lentes bifocais, tipo de lentes progressivas de acordo com o respectivo canal de produção, medida da potência frontal e ainda proceder à estampagem das lentes progressivas em máquina apropriada, podendo também efectuar a embalagem das lentes em

envelopes.

Coordenador de sector - É o trabalhador que coordena e distribui os produtos disponíveis para fabrico ou fabricados por um conjunto de trabalhadores que desempenhem a mesma tarefa, servindo de elo de ligação entre sectores, elaborando relatório diário.

Dactilógrafo - É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos dactilográficos, minutados ou redigidos por outrem, e, assessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência; recebe e regista o correio, separa-o, classifica-o e distribui-o, podendo também exercer funções de telefonista.

Embalador - É o trabalhador que tem como função verificar as especificações técnicas das lentes, introduzi-las em sacos plásticos e posteriormente em caixas de cartão ou envelopes previamente carimbados ou impressos, com as características das lentes a embalar.

Empregado de limpeza - É o trabalhador que tem como função proceder à limpeza e outros trabalhos análogos.

Encarregado geral - É o trabalhador que controla e dirige toda a fabricação e restantes serviços conexionados com a mesma, se os houver.

Escriturário - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente, à máquina ou informaticamente, dando-lhe o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o e classifica-o.

Estagiário - É o trabalhador que se prepara para o exercício de uma função, desenvolvendo, na prática, os conhecimentos teóricos adquiridos e coadjuvando outros profissionais.

Fiel de armazém - É o trabalhador que tem como função recepcionar, conferir e armazenar os produtos ou matérias-primas, bem como entregar e zelar pela sua conservação, podendo igualmente fazer os registos de entrada e saída, controlando os níveis de existências.

Fresador de óptica - É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de máquinas destinadas a calibrar, desbastar ou esmerilar lentes ou discos, a fim de lhes dar a graduação, espessura e curvatura desejadas, verificando periodicamente a sua superfície com instrumentos apropriados;

Guarda - É o trabalhador que tem como função a vigilância das instalações da empresa, bem como a substituição das funções dos forneiros, após o termo do turno destes, retirando os produtos fundidos dos fornos e colocando-os nas grelhas ou tabuleiros, bem como proceder à ligação dos fornos à hora que lhes for indicada na noite de domingo para segunda-feira, substituir os líquidos nas tinas da máquina de lavar, devendo colaborar na limpeza das instalações e controlar as entradas e saídas de pessoas e de mercadorias.

Montador de bifocais - É o trabalhador que, em cabina própria, monta, segundo normas estabelecidas, o disco sobre a depressão feita na lente, com o auxílio de instrumentos apropriados; deve retirar os discos e as patelas respectivas das grelhas, examinando cuidadosamente as superfícies, procedendo, com o auxílio de uma pinça, à colocação de dois ou mais fios de alumínio, mergulhá-los na extremidade em cola, colocando-os na posição determinada, devendo seguidamente colocar o conjunto em tabuleiros próprios.

Montador de discos - É o trabalhador que retira das grelhas os segmentos após a lavagem, procede ao exame das superfícies com o auxílio de uma lupa, envolve-os com uma fita de papel cerâmico, destinada a mantê-los unidos, colocando-os em placas refractárias, para a fusão, podendo controlar a sua qualidade após a mesma, também com o auxílio de uma lupa.

Motorista de pesados - É o trabalhador, possuidor de carta de condução profissional, a quem compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar pela boa conservação do veículo, sua limpeza, carga que transporta e orientação da mesma e sua descarga. Na falta de serviço para o desempenho das suas funções, colabora com o fiel de armazém na arrumação das matérias-primas, auxilia na limpeza das tinas com resíduos sólidos e líquidos e procede às deslocações ao correio, bancos e fornecedores a fim de efectuar o depósito e levantamento do correio e entregar e receber documentos e valores bancários, bem como efectuar compras ou pagamentos.

Oficial electricista - É o trabalhador que na sua categoria é responsável pela execução ou fiscalização dos trabalhos da sua especialidade.

Operador de computador - É o trabalhador que opera e controla os computadores e equipamentos periféricos, utilizando para isso as técnicas próprias da exploração; faz e mantém permanentemente actualizados os registos da actividade dos equipamentos.

Operador de máquinas de endurecimento de lentes orgânicas - É o trabalhador que labora com um equipamento de endurecimento de lentes, assegurando, na sua actividade, nomeadamente: a limpeza e verificação das superfícies; a montagem das lentes em suportes próprios; a preparação de ciclos; o manuseamento da máquina de endurecimento e seus periféricos; intervenções de inspecção; a manutenção dos equipamentos e o controlo do processo.

Operador de máquina de lavar produtos ópticos - É o trabalhador que tem como função regular, vigiar e verificar os parâmetros definidos para iniciar a operação de lavagem, recolhendo seguidamente as grelhas nos diferentes sectores, a fim de as colocar na tina apropriada, retirando-as após secagem e levando-as para os sectores respectivos.

Operador de máquinas de receituário - É o trabalhador que opera com qualquer tipo de máquina, usada na fabricação de lentes de receituário. Consoante o tipo de máquina em que opera, executa as operações de colagem, fresagem, alisamento e (ou) polimento das superfícies internas das lentes, dando-lhes a curvatura e espessura exactas, executando também as tarefas intercalares (nomeadamente, biselagem, separação e (ou) arrumação de moldes e descolagem destes).

Operador de máquinas de vácuo - É o trabalhador que opera com um sistema de vácuo onde as lentes são tratadas por aplicação de uma ou mais capas anti-reflectantes por processo apropriado, competindo-lhe ainda assegurar a manutenção do equipamento.

Polidor de óptica - É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de máquinas destinadas a polir por fricção de superfícies côncavas e convexas, verificando com periodicidade as curvaturas e qualidade das superfícies.

Praticante - É o trabalhador que se prepara para o desempenho das funções de oficial, coadjuvando os respectivos profissionais.

Pré-oficial electricista - É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, sob a orientação destes, ou do encarregado, executa os trabalhos de menor responsabilidade.

*Rectificador de molde*s - É o trabalhador que procede à colagem de paletes ou polyurethane em moldes esféricos com o raio de curvatura das lentes a trabalhar, procedendo seguidamente à sua rectificação através de um contramolde em máquina própria, fazendo o seu controlo com instrumentos apropriados.

Rectificador de topos - É o trabalhador que, com o auxilio de moldes e máquinas apropriadas, retira da caixa de matérias-primas os segmentos superiores ou inferiores para o molde, respeitando espessuras e curvas previamente definidas, regulando e vigiando a máquina de fresar e alisar onde são colocados os respectivos moldes, retirando-os após o ciclo de trabalho, efectuando o seu exame de superfície e colocando-os em grelhas mergulhadas em recipiente com água; deve ter a percepção de verificar a qualidade dos materiais de corte e alisamento, substituindo-os quando necessário.

Secretário de administração - É o trabalhador que assegura as actividades de comunicação, documentação e coordenação do secretariado de uma administração ou unidade similar, em língua portuguesa ou estrangeira; reúne os elementos de suporte para decisões superiores e prepara os processos da responsabilidade da chefia, compilando documentação e informações pertinentes sobre o assunto; transmite as decisões tomadas aos interessados; toma notas, redige relatórios, cartas e outros textos, em língua portuguesa ou estrangeira, e dactilografa-os ou efectua o respectivo tratamento em computador; mantém actualizada a agenda de trabalho dos profissionais que secretaria; toma as providências necessárias para a realização de assembleias gerais e reuniões de trabalho.

Secretário de direcção - É o trabalhador que, além de executar tarefas de correspondente e esteno-dactiógrafo, tem conhecimento de línguas estrangeiras e colabora directamente com entidades cujas funções sejam ao nível de direcção de empresa.

Serralheiro-mecânico - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Servente-estafeta - É o trabalhador que transporta e entrega mensagens, encomendas e outros objectos a particulares ou em estabelecimentos comerciais, industriais ou outros.

Subencarregado - É o trabalhador que coadjuva o encarregado geral e o substitui nas suas ausências.

Subchefe de secção - É o trabalhador que coadjuva o chefe de secção, podendo executar outras tarefas de grau inferior, substituindo o chefe de secção nas suas ausências.

Telefonista - É o trabalhador que presta a sua actividade exclusiva ou predominantemente na recepção, ligação ou utilização de comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado, expedindo e recepcionando faxes.

Torneiro mecânico - É o trabalhador que, num torno mecânico copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo; e prepara, se necessário, as ferramentas que utilizam.

Vendedor - É o trabalhador não comissionista que, integrado no quadro de pessoal da empresa e prestando serviços exclusivamente a esta, tem como função a promoção e venda dos seus artigos. Visita os clientes localmente, relatando em impresso próprio os objectivos e o resultado da visita efectuada

ANEXO III

Enquadramentos

Grupo I:

Encarregado geral

Grupo II:

Contabilista
Subencarregado geral

Grupo III:

Chefe de secção
Secretário de administração

Grupo IV:

Operador de computador
Subchefe de secção
Secretário de direcção

Grupo V:

Caixa
Carpinteiro de 1.ª
Controlador de fabrico
Escriturário de 1.ª
Motorista de pesados
Oficial electricista de 1.ª
Serralheiro mecânico de 1.ª
Torneiro mecânico de 1.ª
Vendedor

Grupo VI:

Coordenador de sector

Grupo VII:

Agente de serviços de planeamento e armazém
Agente de serviços de atendimento a clientes
Controlador de qualidade de lentes de receituário
Operador de máquinas de endurecimento de lentes orgânicas
Operador de máquinas de receituário
Operador de máquinas de vácuo

Grupo VIII:

Carpinteiro de 2.ª

Dactilógrafo
Escriturário de 2.ª
Oficial electricista de 2.ª
Serralheiro mecânico de 2.ª
Torneiro mecânico de 2.ª

Grupo IX:

Carpinteiro de 3.ª
Escriturário de 3.ª
Fiel de armazém
Oficial electricista de 3.ª
Serralheiro mecânico de 3.ª
Telefonista
Torneiro mecânico de 3.ª

Grupo X:

Alimentador de forno automático
Alisador de lentes bifocais
Alisador de lentes unifocais
Controlador de qualidade
Embalador
Estagiário de escritório do 2.º ano
Estagiário de escritório do 3.º ano
Fresador de óptica
Guarda
Montador de bifocais
Montador de discos
Operador de máquina de lavar produtos ópticos
Polidor de óptica
Pré-oficial electricista do 1.º ano
Pré-oficial electricista do 2.º ano
Rectificador de moldes
Rectificador de topos

Grupo XI:

Empregado de limpeza

Grupo XII:

Ajudante de oficial electricista
Estagiário de escritório do 1.º ano
Servente/estafeta

Grupo XIII:

Aprendiz
Praticante

ANEXO IV

Tabela salarial

Grupos	Vencimento
I	1 329,50
II	1 164,00
III	839,00
IV	811,00
V	784,00
VI	772,00
VII	765,00
VIII	761,00
IX	753,00
X	741,00
XI	709,00
XII	691,00
XIII	678,00

Lisboa, 5 de março de 2021.

FIBO - Fábrica Ibérica de Óptica, L.da:

Manuel Armando Gonzaga Guimarães, na qualidade de mandatário.

José Luís de Sousa Coutinho Empis, na qualidade de mandatário.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

Joaquim Fernando Rocha da Silva, na qualidade de mandatário.

Simão Pedro Monteiro Leite, na qualidade de mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM representa os seguintes sindicatos:

– STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármores e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;
– Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
– Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármores e Similares da Região Centro;
– Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
– Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
– Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármores, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
– Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármores e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;
– SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira;
– SOCN - Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte.

Depositado em 26 de abril de 2021, a fl. 156 do livro n.º 12, com o n.º 93/2021, 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 POLO - Produtos Ópticos, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e do Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de abril de 2018, n.º 18, de 15 de maio de 2019 e n.º 35, de 22 de setembro de 2020, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente AE obriga, por um lado, a empresa POLO - Produtos Ópticos, SA, cuja actividade principal é a fabricação de material óptico oftálmico e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Vila Real e de Lisboa.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4- O presente AE abrange um empregador e 67 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O presente AE entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego,* e é válido pelo período de um ano, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva.

2- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2021.

Cláusula 35.ª

Cantinas em regime de auto-serviço

1- (…)

2- Enquanto não existirem refeitórios a funcionar nos termos do número anterior, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição por dia de trabalho efectivo, subsídio que na vigência deste AE, conforme o número 2 da cláusula 2.ª, tem o valor de 5,90 €.

3- (…)

4- (…)

ANEXO III

Enquadramentos

Grupo I:

Encarregado geral

Grupo II:

Contabilista
Subencarregado geral

Grupo III:

Chefe de secção
Secretário de administração

Grupo IV:

Operador de computador
Subchefe de secção
Secretário de direcção

Grupo V:

Caixa
Carpinteiro de 1.ª
Controlador de fabrico
Escriturário de 1.ª
Motorista de pesados
Oficial electricista de 1.ª
Serralheiro mecânico de 1.ª
Torneiro mecânico de 1.ª

Grupo VI:

Coordenador de sector

Grupo VII:

Agente de serviços de planeamento e armazém
Agente de serviços de atendimento a clientes
Colorizador de lentes
Controlador de qualidade de lentes de receituário
Operador de máquinas de endurecimento de lentes orgânicas
Operador de máquinas de receituário
Operador de máquinas de vácuo

Grupo VIII:

Carpinteiro de 2.ª
Dactilógrafo
Escriturário de 2.ª
Oficial electricista de 2.ª
Serralheiro mecânico de 2.ª
Torneiro mecânico de 2.ª

Grupo IX:

Carpinteiro de 3.ª
Escriturário de 3.ª
Fiel de armazém
Oficial electricista de 3.ª
Serralheiro mecânico de 3.ª
Telefonista
Torneiro mecânico de 3.ª

Grupo X:

Alimentador de forno automático
Alisador de lentes bifocais
Alisador de lentes unifocais
Controlador de qualidade
Embalador
Estagiário de escritório do 2.º ano
Estagiário de escritório do 3.º ano
Fresador de óptica
Guarda
Montador de bifocais

Montador de discos
Operador de máquina de lavar produtos ópticos
Polidor de óptica
Pré-oficial electricista do 1.º ano
Pré-oficial electricista do 2.º ano
Rectificador de moldes
Rectificador de topos

Grupo XI:

Empregado de limpeza

Grupo XII:

Ajudante de oficial electricista
Estagiário de escritório do 1.º ano
Servente/estafeta

Grupo XIII:

Aprendiz
Praticante

ANEXO IV

Tabela salarial

Grupos	Vencimento
I	1 359,50
II	1 194,00
III	870,00
IV	841,00
V	814,00
VI	802,00
VII	795,00
VIII	791,00
IX	783,00
X	756,00
XI	727,00
XII	705,00
XIII	678,00

Texto consolidado

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e do Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de abril de 2018, n.º 18, de 15 de maio de 2019 e n.º 35, de 22 de setembro de 2020, apenas nas matérias agora revistas.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente AE obriga, por um lado, a empresa POLO - Produtos Ópticos, SA, cuja actividade principal é a fabricação de material óptico oftálmico e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Vila Real e de Lisboa.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4- O presente AE abrange um empregador e 67 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O presente AE entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego,* e é válido pelo período de um ano, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva.

2- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2021.

Cláusula 3.ª

Denúncia

1- O processo de denúncia do AE será o previsto na lei, com as especificações constantes desta cláusula.

2- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, decorridos 10 meses sobre a data da sua entrada em vigor.

3- Decorrido o prazo mínimo fixado no número anterior para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula quando haja prorrogação da sua vigência.

4- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito à parte contrária, acompanhado da proposta de alteração.

5- Não obstante a denúncia, o AE manter-se-á em vigor até à sua substituição, total ou parcial, por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.ª

Admissão

1- A admissão de pessoal só poderá recair em indivíduos que tenham completado a idade mínima legal de admissão, possuam robustez física para o exercício da função a que se destinam, possuidores de carta de condução ou carteira profissional para o exercício das funções que as exijam e as habilitações mínimas legais, salvo, quanto a estas, para os trabalhadores que anteriormente à admissão já exercessem as mesmas funções noutra empresa.

2- Na admissão, a empresa dará preferência aos candidatos diplomados com cursos adequados à função que vão exercer.

3- É obrigatório, no momento da admissão, que a empresa atribua ao trabalhador, por escrito, para além de outras menções legais, a respectiva categoria profissional.

4- Aos diplomados com curso oficial ou oficializado, adequado à função que vão exercer, ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de «praticante do 2.º ano».

Cláusula 5.ª

Período experimental

1- Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocar justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

3- Nos contratos a termo com duração igualou superior a seis meses, salvo acordo escrito no sentido da sua eliminação ou redução, o período experimental corresponde aos primeiros 30 dias de execução do contrato.

4- Para os contratos a termo cujo prazo seja inferior a seis meses e no caso dos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite, o período experimental, salvo acordo escrito no sentido do número anterior, será de 15 dias.

Cláusula 6.ª

Mudança de empresa

Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra de que aquela seja associada, deverá contar-se para todos os efeitos a sua antiguidade desde a data de admissão na primeira.

Cláusula 7.ª

Admissão para efeitos de substituição

A admissão de qualquer trabalhador em substituição de outro que se encontra impedido por doença, serviço militar obrigatório ou outro impedimento prolongado, entende-se feita a termo e sob as condições de forma fixadas na lei.

Cláusula 8.ª

Tempo de aprendizagem e prática

Em caso de admissão definitiva, o tempo de aprendizagem e prática, desde que comprovado, será contado desde o seu início e pode ser completado em uma ou várias empresas, na mesma categoria ou em categoria diversa, desde que, neste último caso, a aprendizagem e prática sejam comuns.

Cláusula 9.ª

Exames de saúde

1- Previamente à admissão de um trabalhador ou, em caso de urgência da admissão, dentro dos 10 dias seguintes, a empresa obriga-se a assegurar a realização de um exame de admissão, sem qualquer encargo para o candidato ao emprego.

2- Pelo menos duas vezes por ano, com intervalo de seis meses, a empresa assegurará a inspecção de todos os trabalhadores menores de 18 anos e dos que trabalhem em ambientes mais sujeitos a risco de doença profissional, sem qualquer encargo económico para os trabalhadores abrangidos.

3- A inspecção a que se refere o número anterior (exames periódicos) será efectuada uma vez por ano para os restantes trabalhadores e também sem qualquer encargo para estes.

4- A definição das situações consideradas mais sujeitas a risco de doenças profissionais será feita por acordo entre a entidade patronal e os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa, mediante proposta dos respectivos serviços de medicina no trabalho.

Cláusula 10.ª

Classificação e carreiras profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as funções que desempenham, numa das categorias constantes do anexo II.

2- A carreira profissional dos trabalhadores obedecerá às regras fixadas no anexo I.

Cláusula 11.ª

Quadro de pessoal

A empresa elaborará e enviará os mapas de pessoal, de acordo com a lei, às entidades a que estiver obrigada a fazê-lo.

Cláusula 12.ª

Formação profissional - Princípios gerais

A empresa, por si ou em conjunto com outras empresas,

obriga-se a fomentar a organização de um plano de formação e reciclagem e que deverá ter em atenção as suas prioridades e necessidades.

Este plano de formação poderá abranger, nomeadamente:

a) Cursos, seminários e estágios, a realizar no país ou no estrangeiro;

b) Trabalho de formação a realizar na empresa individualmente ou através de grupos profissionais constituídos para o efeito;

c) A análise de publicações com interesse no campo específico da actividade profissional.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.ª

Obrigações da empresa

São obrigações da empresa:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da presente convenção;

b) Conservar os estabelecimentos fabris em boas condições de salubridade e higiene, mantendo, para o efeito, refeitórios e balneários e, bem assim, a conveniente ventilação e iluminação dos locais de trabalho;

c) Dispensar os trabalhadores para o exercício de cargos sindicais e representantes dos trabalhadores na comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho;

d) Sempre que de um acidente de trabalho resultarem para o trabalhador consequências que lhe provoquem doença com incapacidade temporária superior a 30 dias, garantir a partir do 1.º dia e até ao limite de 180 dias a retribuição normal daquele, pagando-lhe o que faltar para além do que ele receber de outras entidades responsáveis;

e) Ter e promover relações de trabalho correctas;

f) Não interferir na actividade sindical legalmente exercida pelos trabalhadores ao seu serviço e permitir a livre circulação dos dirigentes sindicais no interior da empresa;

g) Pôr à disposição dos trabalhadores o local mais adequado para as reuniões gerais que pretendam efectuar;

h) Permitir a divulgação e afixação em local adequado de todos os documentos enviados pela direcção do sindicato;

i) Dar aos delegados sindicais e elementos da comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho as facilidades necessárias à execução das suas funções, pondo à sua disposição instalações para seu uso;

j) Promover cursos de especialização ou estágio, visando a actualização ou especialização dos trabalhadores;

k) Fornecer aos trabalhadores toda a ferramenta necessária à execução da sua função;

l) Proceder ao desconto no salário de cada trabalhador sindicalizado do valor da respectiva quota e remetê-lo ao sindicato respectivo em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeita o desconto;

m) Para os fins da alínea antecedente, o produto da quotização será acompanhado de um mapa, devidamente preenchido pela entidade patronal, do qual constará o nome, número de sócio, categoria profissional, retribuição e valor da quotização individual e, ainda, a indicação dos trabalhadores sindicalizados em situação de impedimento por doença, serviço militar ou outro impedimento prolongado ou licença sem vencimento;

n) Considerar a mão-de-obra feminina em toda a sua plenitude, proporcionando-lhe igualdade de tratamento no acesso aos níveis superiores da escala hierárquica.

Cláusula 14.ª

Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

a) Ter e promover relações de trabalho correctas, comparecendo ao serviço com assiduidade e realizando o trabalho com zelo e diligência;

b) Zelar pela conservação e boa utilização dos maquinismos, ferramentas e matérias-primas ou produtos que lhes sejam confiados;

c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

d) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do seu contrato de trabalho e das normas que o regem;

e) Cumprir as disposições sobre segurança no trabalho;

f) Desempenhar, dentro das horas regulamentares de trabalho, o serviço do colega ausente por doença ou outras causas, sempre que assim o exijam motivos atendíveis da empresa;

g) Os trabalhadores que ocupem postos de trabalho de rendição individual não poderão abandonar o trabalho sem que os trabalhadores que se lhes seguem tenham comparecido, sendo esse trabalho pago como trabalho suplementar. O prolongamento atrás previsto só poderá exceder duas horas com o acordo do trabalhador ou em situações de prejuízo grave ou perigo iminente;

h) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios.

Cláusula 15.ª

Garantias dos trabalhadores

1- É vedado à empresa:

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

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue por forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;

c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos admitidos por lei, com prévia comunicação ao sindicato;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 18.ª;

e) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para o fornecimento de bens ou

prestação de serviços aos trabalhadores.

2- A prática, pela empresa, de qualquer acto em desobediência ao disposto nas alíneas anteriores constitui violação das leis do trabalho, sendo como tal punida, dando ao trabalhador a faculdade de rescindir com justa causa o contrato de trabalho.

Cláusula 16.ª

Pagamento aos dirigentes sindicais

Durante o tempo em que os dirigentes sindicais se mantiverem no exercício das suas funções, para além do crédito de horas previsto na lei, nos termos da alínea *c)* da cláusula 13.ª, os encargos serão suportados na totalidade pelo sindicato.

Cláusula 17.ª

Alteração da categoria profissional

1- Se, em consequência de doença profissional, acidente de trabalho ou reconversão tecnológica, se impuser a alteração das funções do trabalhador, a empresa atribuir-lhe-á a categoria correspondente ao descritivo das novas funções, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- O trabalhador manterá o direito ao salário que auferia e com as actualizações legais, salvo se à nova categoria corresponder retribuição superior, retribuição esta que passará a ser-lhe a devida.

3- O reajustamento salarial à nova categoria, quando a remuneração mínima fixa da anterior categoria for superior à da nova, será feito de harmonia com as regras seguintes:

a) Se a retribuição efectivamente auferida no exercício da categoria anterior é igualou superior à convencionada para o grupo 4 do anexo IV, o trabalhador manterá essa remuneração, enquanto outra não resultar do exercício das novas funções, segundo o critério de remunerações deste AE;

b) Nos restantes casos, por cada alteração da tabela salarial, o trabalhador reconvertido ou reclassificado passará a receber montante igual ao salário efectivo à data da reconversão ou reclassificação acrescido de 25 % do aumento atribuído à sua nova categoria, até que a retribuição contratual das suas funções atinja ou ultrapasse esse montante;

c) Na primeira revisão salarial seguinte, ser-lhe-á sempre garantido um acréscimo de retribuição de valor igual a 25 % do aumento contratualmente atribuído à sua nova categoria.

4- O trabalhador, sem prejuízo do disposto nos números anteriores, manterá os direitos e regalias inerentes à sua antiga categoria, com excepção da duração e do horário de trabalho, que serão os da nova categoria.

Cláusula 18.ª

Transferência para outro local de trabalho

1- Local de trabalho é aquele para onde o trabalhador for contratado ou onde presta normalmente as suas funções.

Se a prestação de trabalho tiver como característica a sua execução em mais de um local, o contrato de trabalho deverá indicar os locais a que o trabalhador ficará adstrito.

2- A empresa, salvo acordo do trabalhador dado por escrito, só o poderá transferir para outro local de trabalho se essa transferência não causar danos morais ou materiais sérios ao trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço, num raio de 10 km contados a partir do local das actuais instalações da empresa.

3- O disposto no número anterior não se aplica às transferências dentro da mesma unidade fabril.

4- No caso de mudança total ou parcial do estabelecimento, para além da distância referenciada no número 2, o trabalhador pode resolver o contrato de trabalho, tendo nesse caso direito a uma indemnização igual a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade e, no mínimo, a três meses de indemnização.

5- A empresa que pretenda transferir o trabalhador de local de trabalho terá sempre de o avisar com uma antecedência mínima de 30 dias, se for definitiva, e de 10 dias, se for temporária.

Cláusula 19.ª

Contrato a termo

Na admissão de trabalhadores sob contrato a termo, certo ou incerto, a empresa obriga-se a cumprir rigorosamente os preceitos do presente AE, nomeadamente no que concerne à atribuição da categoria profissional, retribuição, horário de trabalho e exames de saúde.

Cláusula 20.ª

Direito das mulheres trabalhadoras e parentalidade

1- Todas as trabalhadoras têm direito a exercer a sua actividade profissional de forma efectiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade de pessoa humana.

2- É garantido às mulheres o direito de receber a mesma retribuição que os homens, desde que desempenhem a mesma função, dentro do princípio de «a trabalho igual salário igual».

3- São ainda assegurados às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e aos trabalhadores, nomeadamente, os seguintes direitos:

a) Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for considerado inválido, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização em dobro da prevista na lei geral ou neste AE;

b) A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos da legislação em vigor, devendo a empresa proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou amamentação, bem como as medidas a tomar;

c) A mãe e o pai trabalhador têm direito, por nascimento de filho/a, nos termos da legislação em vigor, a licença parental inicial de 120 dias, sem redução do período de férias ou da retribuição (diferença entre a retribuição que aufere e o subsídio pago pela Segurança Social), nem prejuízo da antiguidade, ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, com excepção das 6 semanas a seguir ao

parto que são exclusivas da mãe;

d) A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto. No caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias, conforme indicação médica;

e) No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;

f) A mãe que amamenta o/a filho/a tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação;

g) No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam actividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o/a filho/a perfazer um ano;

h) A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com a empresa;

i) É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental exclusiva de 15 dias úteis, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho/a.

Cláusula 21.ª

Trabalho de menores

1- A empresa deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

2- A empresa é obrigada, na medida das suas possibilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de formação profissional, bem como a colaborar na acção que, no mesmo sentido, o Estado procura desenvolver, através dos serviços próprios ou em conjugação com as empresas.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 22.ª

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este AE será de quarenta horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados.

2- O período de trabalho deve ser interrompido para descanso ou refeição por período não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

3- Os motoristas e ajudantes de motorista terão um horário móvel ou fixo, podendo efectuar-se a alteração de qualquer destes regimes, desde que haja acordo entre o trabalhador e a empresa, sancionado pelo sindicato e autorizado pelo Ministério do Trabalho. O registo do trabalho atrás referido será feito em livretes individuais fornecidos pelo sindicato.

4- Nenhum motorista pode conduzir um veículo mais de cinco horas consecutivas.

5- O intervalo mínimo de descanso entre jornadas consecutivas de trabalho normal é de doze horas.

Cláusula 23.ª

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado quando as empresas estejam na iminência de prejuízos graves ou se verifiquem casos de força maior.

Cláusula 24.ª

Obrigatoriedade de prestação de trabalho suplementar

1- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

2- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os seguintes trabalhadores:

a) Deficientes;

b) A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses;

c) A trabalhadora durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança;

d) Menores;

e) Trabalhadores-estudantes, mediante prova de incompatibilidade de horário.

3- O regime estabelecido no número anterior aplica-se ao pai que beneficiou da licença por paternidade.

4- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Cláusula 25.ª

Limites da prestação de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar previsto no número 2 da cláusula 23.ª fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) Cento e cinquenta horas de trabalho por ano;

b) Duas horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar ou nos dias feriados.

2- O trabalho suplementar previsto no número 3 da cláusula 23.ª não está sujeito a quaisquer limites.

Cláusula 26.ª

Trabalhadores-estudantes

1- A empresa deve elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2- Os trabalhadores-estudantes têm direito à remuneração

por inteiro do tempo necessário para a realização de provas de avaliação, bem como ao tempo de deslocação de e para o estabelecimento de ensino, devendo apresentar documento comprovativo.

3- Para que os trabalhadores mantenham as regalias consignadas nos números anteriores devem apresentar na empresa documento comprovativo do seu bom aproveitamento escolar.

4- A empresa deve facilitar aos trabalhadores-estudantes a prestação de trabalho a tempo parcial, embora com perda proporcional da retribuição.

5- A situação do trabalhador-estudante, no omisso, rege-se pelo estatuto legal.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 27.ª

Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal será remunerado com um acréscimo de 75 % nas primeiras duas horas e 100 % nas seguintes.

2- As horas de trabalho suplementar que ultrapassem o limite estabelecido na alínea *a)* do número 1 da cláusula 25.ª serão remuneradas com um acréscimo de 250 %.

3- O trabalho suplementar efectuado para além das 20h00 ou antes das 7h00 será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno e do pagamento da refeição (jantar/ceia) com o valor constante do número 2 da cláusula 36.ª, ficando a empresa obrigada, na ocorrência destas situações, a assegurar o transporte do trabalhador sempre que este não possa recorrer ao transporte normal.

4- A prestação de trabalho suplementar nos termos da alínea *g)* da cláusula 14.ª confere ao trabalhador direito ao fornecimento gratuito de uma refeição, do valor constante do número 2 da cláusula 36.ª, desde que aquele se mantenha ao serviço até ao horário normal de tomada desta.

5- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 200 % da remuneração normal e sem prejuízo desta, à qual acrescerá.

6- Na verificação da situação prevista no número antecedente, o trabalhador terá sempre direito a meio dia ou a um dia de retribuição, sempre que trabalhe, respectivamente, até quatro horas ou de quatro a oito horas em qualquer desses dias.

7- No cálculo do valor do salário/hora, para efeito de pagamento do trabalho suplementar, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

SH = (12 x retribuição mensal) : (52 x número de horas semanais)

8- O disposto na presente cláusula aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos, fazendo-se incluir no cálculo do valor do salário/hora também o subsídio de turno respectivo.

Cláusula 28.ª

Descanso compensatório

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

2- O descanso compensatório previsto no número anterior vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 60 dias seguintes.

3- No caso de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4- Sem prejuízo da sua retribuição normal e da previsão dos números 1 e 3 antecedentes, o trabalhador tem sempre direito a um intervalo de descanso mínimo de onze horas entre o termo do trabalho suplementar prestado num dia e o início da prestação de trabalho no dia seguinte.

5- O disposto na presente cláusula aplica-se também aos trabalhadores que laborem em regime de turnos rotativos ou em regime de horários fixos que se sucedam sem interrupção temporal (turnos fixos).

Cláusula 29.ª

Trabalho por turnos

No trabalho em regime de turnos o trabalhador tem direito a um período mínimo de meia hora para refeição.

O tempo gasto na refeição é considerado, para todos os efeitos, como tempo efectivo de trabalho.

Cláusula 30.ª

Retribuições mínimas

1- A quantificação da retribuição devida ao trabalhador fica subordinada, nomeadamente, aos seguintes princípios gerais:

a) Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho prestado;

b) A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie;

c) Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação feita pela empresa ao trabalhador.

2- A retribuição média do trabalhador é constituída pela remuneração de base prevista no número seguinte desta cláusula com a adição da média de todos os subsídios ou outras prestações regulares que lhe sejam devidas por força do contrato.

3- As remunerações mínimas de base para os trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes das tabelas do anexo IV.

4- No acto de pagamento da retribuição ou remuneração, juntamente com estas, a empresa entregará ao trabalhador o recibo, onde conste o seu nome completo, categoria, número de inscrição na Segurança Social, período a que a retribuição corresponde, discriminação relativa ao trabalho suplementar, a trabalho em dias de descanso semanal, todos os descontos e deduções, devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 31.ª

Abono para falhas

Os trabalhadores classificados como caixa, cobrador ou tesoureiro têm direito a um abono mensal para falhas de 5 % do valor da remuneração base.

Cláusula 31.ª-A

Regime de seguros

A empresa garante aos trabalhadores ao seu serviço um seguro de vida e invalidez, no valor de 9000,00 €.

Cláusula 32.ª

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

Quando um trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 33.ª

Desempenho de outras funções

1- Sempre que um trabalhador desempenhe outra função a que corresponda remuneração superior tem direito a receber esta remuneração enquanto a desempenhar.

2- Se, por aplicação do número anterior, esse desempenho se mantiver por um período de 90 dias seguidos ou 180 dias alternados, estes contados num período de dois anos, o trabalhador, quando regressar às suas anteriores funções, manterá o direito à retribuição que auferia por aquele desempenho.

3- Se o desempenho da função referida no número 1 supra se mantiver por um período de 180 dias seguidos ou 225 dias alternados, estes contados num período de cinco anos, o trabalhador adquirirá o direito não só à retribuição como à própria categoria.

4- Para a aquisição da categoria superior não conta o tempo em que o trabalhador esteve a substituir outro colega ausente por doença, acidente, serviço militar ou férias.

5- A empresa informará mensalmente ao trabalhador que estiver em situação de desempenho de outra ou outras funções o tipo da função, a previsão da sua duração e as razões desse desempenho.

Cláusula 34.ª

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2- No ano de admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data de admissão.

3- Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido nesse ano civil.

4- No ano em que forem incorporados no serviço militar, estiverem doentes ou tenham estado de licença sem vencimento, os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

5- No ano em que regressarem do cumprimento do serviço militar obrigatório, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano, desde que o regresso se dê em ano diferente do da incorporação.

6- No caso dos trabalhadores com retribuição variável, o subsídio é calculado com base na retribuição média auferida.

7- O subsídio de Natal deve ser pago até ao dia 15 de dezembro, salvo a hipótese prevista no número 5, se o regresso do trabalhador for posterior àquela data.

Cláusula 35.ª

Cantinas em regime de auto-serviço

1- A empresa deverá criar e manter refeitórios que, em regime de auto-serviço, forneçam aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respectivo período normal de trabalho.

2- Enquanto não existirem refeitórios a funcionar nos termos do número anterior, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição por dia de trabalho efectivo, subsídio que na vigência deste AE, conforme o número 2 da cláusula 2.ª, tem o valor de 5,90 €.

3- No caso de se reconhecer a inviabilidade do funcionamento do(s) refeitório(s), os trabalhadores terão direito, nas mesmas condições, ao subsídio estabelecido no número antecedente, podendo este ser substituído por qualquer outra forma de compensação, mediante acordo a estabelecer entre a empresa e a maioria dos trabalhadores interessados.

4- O subsídio previsto no número 2, sem prejuízo do disposto no número 1, não é devido durante o gozo do período de férias nem é incluído no valor dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 36.ª

Pequenas deslocações

1- Nas pequenas deslocações efectuadas em serviço ordenado pela empresa, como tais se entendendo aquelas que permitam a ida e o regresso a casa no próprio dia, os trabalhadores têm direito:

a) Ao pagamento de despesas de transporte, na parte que exceda o percurso normal de e para o local habitual de trabalho;

b) Ao pagamento da refeição, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;

c) Ao pagamento, nos termos da cláusula 27.ª, do tempo de trajecto e espera, na parte excedente do período normal de trabalho diário.

2- Sem prejuízo do disposto nas alíneas do número anterior, os motoristas e ajudantes de motorista terão ainda direito:

a) Ao pagamento, mediante factura, de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas nas alíneas do número 3 seguinte ou fora do local para onde foram contratados;

b) Ao pequeno-almoço, sempre que o trabalho seja iniciado até às 7h00 (inclusive);

3- Para efeito do número 2 desta cláusula, considera-se:

a) Período de almoço: entre as 11h30 e as 14h00;

b) Período de jantar: entre as 19h00 e as 21h00.

4- No caso de o trabalhador se deslocar em viatura própria, mediante prévia autorização da empresa, tem direito ao pagamento de 26 % por quilómetro sobre o preço da gasolina super.

Cláusula 37.ª

Grandes deslocações

1- As deslocações em serviço fora da previsão contemplada na cláusula anterior obrigam a empresa a empresa a pagar aos trabalhadores envolvidos, para além da retribuição normal, os valores correspondentes aos seguintes direitos parcelares:

a) Subsídio de 0,9 %, por dia de deslocação, calculado sobre a remuneração de base estabelecida para o grupo IV;

b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação durante o período de deslocação;

c) Pagamento do tempo de trajecto e espera que exceda a duração do período normal de trabalho diário nos termos fixados na cláusula 27.ª

2- Os trabalhadores em situação de grande deslocação têm ainda direito a um seguro de acidentes pessoais no valor de 24 939,89 €, que vigorará durante o correspondente período.

Cláusula 38.ª

Tempo de cumprimento da retribuição

A retribuição será paga, pelo menos, num dos três últimos dias úteis de cada mês, salvo acordo em contrário entre os trabalhadores e a empresa e sem prejuízo do que estiver a ser praticado.

CAPÍTULO VI

Cláusula 39.ª

Descanso semanal

1- Salvo as excepções expressamente previstas no presente AE, o trabalhador não integrado em regime de turnos tem direito a dois dias de descanso por semana, sábado e domingo, sendo este último o de descanso semanal obrigatório.

2- Sendo o trabalho prestado em regime contínuo, os turnos devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno tenham dois dias de descanso semanal (em média, quarenta e oito horas).

3- A empresa deverá fazer coincidir, periodicamente, com o sábado e o domingo os dois dias de descanso semanal, para os trabalhadores integrados em turnos.

Cláusula 40.ª

Feriados

São feriados:

a) 1 de janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de abril;
1 de maio;
Corpo de Deus;
10 de junho;
15 de agosto;
5 de outubro;
1 de novembro;
1 de dezembro;
8 de dezembro;
25 de dezembro;

b) O dia do feriado municipal, 13 de junho, e a Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 41.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 de contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses 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 usufrui-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

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

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

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

7- A duração do período de férias é aumentada três dias no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam.

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

9- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, a empresa só poderá marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

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

11- Salvo se houver prejuízo grave para a empresa, devem gozar férias no mesmo período, os cônjuges que trabalhem na mesma empresa, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em união de facto.

12- As férias podem ser marca das para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a empresa e desde que salvaguardando, no mínimo, o período de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 42.ª

Subsídio de férias

Sem prejuízo do estabelecido na cláusula 30.ª, antes do início das férias e em conjunto com a retribuição correspondente, a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente à retribuição mensal. Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

Cláusula 43.ª

Marcação de férias

1- O mapa de férias deve ser elaborado até ao 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 na secção até dia 31 de outubro.

2- Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, pode a empresa, para efeito de concessão de férias, encerrar total ou parcialmente a empresa ou o estabelecimento, nos seguintes termos:

a) Encerramento até 15 dias consecutivos, entre 1 de maio e 31 de outubro;

b) Encerramento por período superior a 15 dias consecutivos ou fora do período entre 1 de maio e 31 de outubro, mediante o parecer favorável da maioria dos trabalhadores;

c) Encerramento durante as férias escolares do Natal, não podendo, todavia, exceder cinco dias úteis consecutivos.

Cláusula 44.ª

Interrupção de férias

1- Sempre que um período de doença, devidamente comprovada, coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, estas considerar-se-ão como não gozadas na parte correspondente ao período de doença.

2- Se o trabalhador adoecer durante as suas férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença e nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 45.ª

Sanções

1- Se a empresa, culposamente, não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozado e o respectivo subsídio em valor normal.

2- Se a empresa, culposamente, não cumprir o disposto na cláusula 42.ª, fica obrigada a pagar ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo do valor que corresponder ao subsídio de férias vencido.

Cláusula 46.ª

Definição de falta

Falta é a ausência do trabalhador durante um dia completo de trabalho.

Cláusula 47.ª

Ausência inferior a um dia de trabalho

As ausências não justificadas de duração inferior a um dia de trabalho só constituem falta quando o somatório dessas ausências perfizer um dia de trabalho.

Cláusula 48.ª

Participação da falta

1- Toda a falta que resulte de situação não previsível deve ser participada à empresa, salvo em caso de impossibilidade prática de o fazer, no próprio dia e no início do período de trabalho.

2- As faltas previsíveis devem ser comunicadas com antecedência nunca inferior a cinco dias, salvo comprovada impossibilidade de o fazer.

Cláusula 49.ª

Tipos de falta

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- É justificada a falta que resulte de qualquer das situações previstas nas alíneas do número 1 da cláusula seguinte.

3- A empresa poderá conceder, a pedido do trabalhador, licenças sem retribuição, devendo o pedido e a correspondente autorização constarem de documento escrito.

Cláusula 50.ª

Faltas justificadas

1- Consideram-se justificadas as faltas que resultem de:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente em resultado do cumprimento de obrigações legais ou de necessidade de prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, por motivo de doença ou acidente;

b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em sindicatos e comissões paritárias, dentro dos limites de tempo estabelecidos na lei e neste AE;

c) Casamento, durante 11 dias úteis consecutivos ou 15 dias seguidos, conforme for mais favorável para o(a) trabalhador(a);

d) Falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, pais, filhos, genros, noras, sogros, sogras, padrastos,

madrastas e enteados, durante cinco dias consecutivos;

e) Falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do próprio ou do cônjuge, durante dois dias consecutivos;

f) Autorização prévia ou posterior da empresa.

2- Os prazos previstos nas alíneas *d)* e *e)* do número anterior, contam-se a partir do dia imediato ao conhecimento do acontecimento.

O trabalhador manterá, porém, o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia em que teve conhecimento do evento.

3- Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa de alguma das situações previstas no número 1 desta cláusula ou não as comprove quando para tal for solicitado, considera-se injustificado o período de ausência, ficando ainda o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

Cláusula 50.ª-A

Dispensas

1- Para além das ausências justificadas referidas na cláusula anterior, são consideradas dispensas justificadas as seguintes ausências:

a) Falecimento de tios ou tias do próprio, no dia do funeral;

b) Doação benévola de sangue, no dia da doação.

2- Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa de algumas das situações previstas no número 1 desta cláusula ou não as comprove, quando tal for solicitado, considera-se injustificado o período de ausência, ficando ainda o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

Cláusula 51.ª

Faltas justificadas sem remuneração

Consideram-se justificadas sem direito a remuneração todas as ausências que resultem do exercício de funções em associações sindicais fora do crédito concedido por lei.

Cláusula 52.ª

Consequências da falta

1- A falta justificada não tem qualquer consequência para o trabalhador, salvo o disposto nas cláusulas 16.ª e 36.ª deste AE.

2- As faltas injustificadas dão à empresa o direito de descontar na retribuição a importância a elas correspondente.

Cláusula 53.ª

Suspensão do contrato por impedimento respeitante ao trabalhador

1- Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

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

4- O contrato de trabalho, porém, caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições da legislação sobre previdência.

Cláusula 54.ª

Regresso do trabalhador

1- Findo o impedimento, o trabalhador disporá de 15 dias para se apresentar na empresa para retomar o trabalho, sob pena de, não o fazendo, poder perder o direito ao lugar por abandono.

2- A empresa não pode opor-se a que o trabalhador retome imediatamente o trabalho.

Cláusula 55.ª

Encerramento temporário por facto não imputável ao trabalhador

1- No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes deste AE ou das leis gerais do trabalho, nomeadamente a retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

2- Os trabalhadores manterão os direitos e regalias nas condições do número anterior, mesmo que a situação que levou ao encerramento ou à diminuição de laboração seja devida a caso fortuito, de força maior ou inlabor.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 56.ª

Causas de extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Caducidade;

b) Revogação, por acordo das partes;

c) Despedimento promovido pela empresa;

d) Rescisão, com ou sem justa causa, pelo trabalhador;

e) Rescisão, por qualquer das partes, durante o período experimental.

Cláusula 57.ª

Caducidade

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;

b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;

c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

Cláusula 58.ª

Revogação por acordo das partes

1- É sempre lícito às partes (trabalhador e empresa) revogar por mútuo acordo o contrato, quer este tenha prazo quer não.

2- A cessação constará de documento assinado pelo trabalhador e pela empresa, do qual será enviada cópia ao sindicato, se o trabalhador for associado.

Cláusula 59.ª

Despedimento promovido pela empresa

1- Ocorrendo justa causa, a empresa pode despedir o trabalhador.

2- A verificação da justa causa invocada contra o trabalhador depende sempre da instauração de processo disciplinar prévio, elaborado segundo o disposto na lei.

Cláusula 60.ª

Justa causa

1- Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

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

b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

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

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 empresa;

f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;

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

h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, 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 actos administrativos definitivos e executórios;

l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

2- Sendo o despedimento declarado ilícito, a empresa será condenada:

a) Ao pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;

b) À reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e da antiguidade.

3- Em substituição da reintegração, sem prejuízo do direito especial consignado sob a alínea *a)* do número 3 da cláusula 19.ª, pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 61.ª

Cessação com justa causa por iniciativa do trabalhador

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

2- Constituem justa causa, além de outros, os seguintes comportamentos:

a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho em resultado de exercício legítimo de poderes da empresa;

c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

d) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

e) A violação culposa pela empresa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;

f) A falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

g) A aplicação de sanção abusiva;

h) A lesão culposa, por parte da empresa, de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

i) A ofensa à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticadas pelos legítimos representantes da empresa.

3- A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos nas alíneas *d)* a *h)* do número anterior, confere ao trabalhador direito a uma indemnização calculada nos termos do número 3 da cláusula 60.ª

Cláusula 62.ª

Denúncia unilateral pelo trabalhador

1- O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-la por escrito com aviso prévio de dois meses.

2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso será de um mês.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo legal de aviso prévio, pagará à empresa, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4- Podem ser dispensados do referido aviso a trabalhadora que se encontre em estado de gravidez e o trabalhador que tenha de se despedir por motivos graves e devidamente comprovados, ainda que só oralmente, da sua vida privada.

CAPÍTULO VIII

Segurança Social

Cláusula 63.ª

Princípio geral

A empresa e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão pontualmente para as instituições de Segurança Social que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

CAPÍTULO IX

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 64.ª

Higiene e segurança no trabalho

1- A empresa obriga-se a instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, nomeadamente fornecendo aos trabalhadores luvas, auriculares, batas e outros acessórios necessários.

2- O(s) refeitório(s) previsto(s) na alínea *b)* da cláusula 13.ª terá(ão) de existir sempre na empresa, independentemente do número de trabalhadores ao seu serviço.

3- A empresa está obrigada a dotar as suas instalações com vestiários e lavabos para uso dos seus trabalhadores.

4- A empresa obriga-se a criar uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, constituída nos termos legais, com as atribuições constantes do número seguinte.

5- A comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho, verificando o cumprimento das disposições legais e outras;

b) Solicitar e apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;

c) Promover a consciencialização dos trabalhadores no sentido de os levar a aceitar voluntariamente as normas sobre higiene e segurança;

d) Examinar as circunstâncias e as causas de cada acidente ocorrido;

e) Apresentar recomendações à administração da empresa destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança.

6- A empresa deverá assegurar a rápida concretização das recomendações apresentadas pela comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho.

7- Os representantes dos trabalhadores na CSHST têm direito, para o desempenho das suas funções, a um crédito de cinco horas mensais, sem perda de remuneração.

Cláusula 65.ª

Médico do trabalho

A empresa terá ao seu serviço um médico, a quem compete:

1- Promover a realização dos exames médicos que, em função do exercício da actividade profissional a que o trabalhador se obrigou, se mostrem necessários, tendo particularmente em vista os menores, os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados.

2- A vigilância das condições do local de trabalho e instalações anexas, na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores, propondo as medidas correctivas que entenda necessárias.

3- A obtenção e ou fornecimento à comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho de dados sobre o estado sanitário das instalações da empresa.

4- Colaborar com a comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho na consciencialização dos trabalhadores sobre matéria de higiene e segurança.

5- Elaborar e apresentar as propostas a que alude o número 4 da cláusula 9.ª

CAPÍTULO X

Comissões paritárias

Cláusula 66.ª

Constituição e atribuições

1- É constituída uma comissão paritária formada por dois representantes de cada uma das partes outorgantes para interpretar ou eventualmente integrar lacunas do clausulado do presente AE, podendo as mesmas fazer-se acompanhar de assessores.

2- Por cada representante efectivo será designado um suplente, que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos.

3- Cada uma das partes indicará à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes dos respectivos representantes, efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

Cláusula 67.ª

Normas de funcionamento

1- A comissão paritária funcionará em local a indicar, alternadamente, por cada uma das partes.

2- A comissão paritária reunirá sempre que, por escrito, seja convocada por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias, e com simultânea apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos.

3- No final de cada reunião, será lavrada e assinada a respectiva acta.

Cláusula 68.ª

Deliberações

1- A comissão paritária só poderá deliberar desde que esteja presente o pleno dos respectivos representantes, efectivos e ou suplentes.

2- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do presente AE, dele fazendo parte integrante, sendo objecto de obrigatório depósito e publicação nos termos previstos na lei aplicável à regulamentação das convenções colectivas de trabalho, momento a partir do qual serão aplicáveis à empresa e aos seus trabalhadores.

CAPÍTULO XI

Sanções disciplinares

Cláusula 69.ª

Princípio geral

1- O poder disciplinar compete à empresa.

2- A empresa só poderá aplicar qualquer sanção disciplinar após audição do trabalhador ou instauração de processo disciplinar.

Cláusula 70.ª

Sanções

1- Sem prejuízo dos direitos e garantias do trabalhador em matéria disciplinar, a empresa só pode aplicar as seguintes sanções:

a) Repreensão verbal;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão de trabalho até 6 dias;

d) Suspensão de trabalho até 12 dias, em caso de falta grave;

e) Despedimento.

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

3- A aplicação das sanções previstas nas alíneas *b)*, *c)*, *d)* e *e)* do número 1 supra implica, obrigatoriamente, a instauração prévia de processo disciplinar escrito.

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

5- A infracção disciplinar prescreve:

a) Logo que cesse o contrato de trabalho;

b) Ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar;

c) Ao fim de seis meses a partir do momento em que a empresa dela tiver conhecimento, desde que, neste caso, envolva responsabilidade criminal.

6- A prescrição suspende-se com a instauração de procedimento disciplinar.

7- A empresa está obrigada a comunicar ao sindicato a aplicação das sanções disciplinares previstas nas alíneas *b)* a *e)* do número 1 da presente cláusula.

Cláusula 71.ª

Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Se recusar a cumprir ordens a que, nos termos legais, não deve obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, instituições da Segurança Social, comissão paritária ou representação, higiene e saúde no trabalho;

d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta ou quando tenha lugar até dois anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do número anterior ou até cinco anos após o termo do exercício das funções referidas na alínea *c)* do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

3- Se a empresa aplicar a qualquer trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de cinco anos as funções referidas na alínea *c)* do número 1 qualquer sanção sujeita a registo nos termos legais, deve comunicar o facto, fundamentando-o, ao Ministério do Trabalho e Solidariedade.

Cláusula 72.ª

Consequências da aplicação de sanções abusivas

1- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do número 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;

b) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da normal.

2- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea *c)* do número 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas *a)* e *b)* do número anterior.

CAPÍTULO XII

Garantia das regalias anteriores

Cláusula 73.ª

Das regalias anteriores

Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, nível ou classe profissional e, bem assim, a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer direitos e regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente adquiridos pela prática da empresa ou decorrentes de contrato indi-

vidual de trabalho, salvo nos casos expressamente previstos nesta convenção.

Cláusula 74.ª

Declaração de maior favorabilidade

Com a entrada em vigor do presente AE, que se considera globalmente mais favorável, ficam revogados os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis aos trabalhadores por ele abrangidos.

ANEXO I

Admissão e carreiras profissionais

1- Os profissionais de manutenção mecânica serão promovidos ao 2.º e 1.º escalões da categoria profissional após dois anos de permanência no 3.º e 2.º escalões, respectivamente.

2- Os trabalhadores da produção, incluindo a manutenção mecânica, terão 18 meses de permanência na categoria de praticante, findos os quais serão promovidos à categoria de oficial para que fizeram a prática.

A categoria de praticante comporta dois escalões:

a) Praticante do 1.º ano;

b) Praticante do 2.º ano (durante seis meses).

3- Profissionais de escritório e serviços comerciais:

a) Os estagiários de escritório, logo que perfaçam três anos de permanência na categoria, serão promovidos a escriturário de 3.ª

A categoria de estagiário comporta três escalões:

i) Estagiário do 1.º ano;

ii) Estagiário do 2.º ano;

iii) Estagiário do 3.º ano.

A categoria de escriturário comporta três escalões:

i) Escriturário de 3.ª;

ii) Escriturário de 2.ª;

iii) Escriturário de 1.ª

O tempo de permanência em escriturário de 3.ª e escriturário de 2.ª é de três anos.

4- Profissionais electricistas:

4.1- Serão promovidos a ajudantes os aprendizes que completem um ano na profissão ou os que, tendo completado 17 anos de idade, possuam dois anos de serviço na profissão.

Logo que o aprendiz complete 21 anos de idade, será promovido a ajudante, desde que tenha completado seis meses de exercício da profissão.

Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois anos de permanência na categoria.

Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após dois anos de permanência naquela categoria.

A categoria de pré-oficial comporta dois escalões:

i) Pré-oficial do 1.º ano;

ii) Pré-oficial do 2.º ano.

4.2- Qualquer trabalhador habilitado com curso profissional adequado das escolas técnicas oficiais ou do Instituto de Formação Profissional terá, no mínimo, a categoria de pré-oficial.

4.3- A categoria de oficial comporta três escalões:

i) Oficial electricista de 3.ª;

ii) Oficial electricista de 2.ª;

iii) Oficial electricista de 1.ª

O tempo de permanência em oficial electricista de 3.ª e oficial electricista de 2.ª é de três anos.

ANEXO II

Definição de funções

Agente de serviços de atendimento a clientes - É o trabalhador que atende os clientes por telefone, regista os seus pedidos na produção em sistema informático apropriado, informa os clientes das características e disponibilidade do produto e aconselha-o apropriadamente.

Agente de serviços de planeamento e armazém - É o trabalhador que faz registos de existências através das ordens de entrada e saída e compila e confronta os resultados da produção. Procede ao expediente de encomendas, de acordo com as encomendas, resultados da produção e registo de existências. Colabora na preparação de planos de produção, armazenagem e expedição.

Ajudante de oficial electricista - É o trabalhador que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender a pré-oficial.

Alimentador de forno auto - É o trabalhador que opera, regula e vigia o abastecimento e funcionamento de um ou mais fornos contínuos destinados à fusão de lentes ou discos; recebe da montagem as patelas em tabuleiros fechados, procede à sua abertura, colocando-as no tapete do forno sobre suportes refractários, que deve dispor ao longo do tapete, recolhendo-as à saída para grelhas que colocará junto dos túneis; quando fundir discos, deve igualmente colocar as placas refractárias no tapete, retirá-las à saída, podendo descascar os discos, que colocará em recipientes apropriados; deve controlar, registar e regular as temperaturas das diferentes zonas do forno, através da leitura de gráficos e de outros aparelhos de controlo; na falta de energia ou avaria, deve mover manualmente o tapete.

Alisador de lentes bifocais - É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de máquinas destinadas a alisar por fricção as superfícies convexas, procedendo à I11edida dos segmentos, de acordo com os critérios técnicos estabelecidos, devendo periodicamente verificar a curvatura e qualidade da superfície.

Alisador de lentes unifocais - É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de máquinas destinadas a alisar por fricção as superfícies convexa e côncava da lente, verificando, com instrumentos de medida apropriados, a conformidade da curvatura e espessuras com as especificações recebidas, devendo periodicamente verificar a qualidade das superfícies.

Aprendiz - É o trabalhador que, sob a orientação permanente de profissional qualificado, inicia a sua formação profissional, coadjuvando-o nos seus trabalhos.

Caixa - É o trabalhador que efectua as operações de caixa e os registos respeitantes ao movimento relativo a pagamentos; recebe numerário ou valores e verifica se o total corresponde ao indicado nos documentos respectivos;

confere o preenchimento dos cheques recebidos; procede a pagamentos, previamente autorizados, em cheque ou numerário, como sejam despesas, compras, serviços fornecidos, comissões e devoluções; emite cheques e recibos, conferindo as importâncias entregues com os totais a pagar; consulta o computador para aceder à listagem diária dos movimentos; consulta e confere diariamente os extractos bancários; elabora folhas de caixa discriminativas e totalizadoras dos movimentos registados; prepara numerário e valores destinados a serem depositados nos bancos; preenche os documentos bancários necessários para proceder a levantamentos e depósitos; arquiva os documentos e coloca-os em pastas próprias; providencia no sentido de ter em caixa as importâncias necessárias para os pagamentos.

Carpinteiro - É o trabalhador que, utilizando instrumentos diversos e próprios da sua função, executa trabalhos destinados à conservação ou produção, podendo também exercer outros serviços de construção inerentes à sua função, bem como, na falta de serviço, colaborar com o fiel de armazém na arrumação das matérias-primas, na paletização das caixas e auxiliar na limpeza das tinas com resíduos sólidos e líquidos, carregamento e descarga.

Chefe de secção - É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores, podendo exercer funções de grau inferior.

Colorizador de lentes - É o trabalhador que, com máquina apropriada, efectua a colorização das lentes de acordo com padrões de cor previamente definidos ou de acordo com as amostras enviadas pelos clientes, com vista à obtenção da cor requerida.

Contabilista - É o trabalhador que, com as condições oficialmente exigidas para a inscrição como técnico oficial de contas, organiza, coordena e dirige serviços relacionados com a contabilidade, mormente os respeitantes à determinação de custos, proveitos e resultados, ao plano de contas e à gestão orçamental de natureza contabilística.

Controlador de fabrico - É o trabalhador que controla a fabricação.

Controlador de qualidade de lentes de óptica - É o trabalhador que procede à verificação da superfície das lentes, medida do segmento e potência, em cabina apropriada, através de exame sumário; vê se as lentes trabalhadas apresentam defeitos de fabrico, tais como riscos, picos, sombra, sujidade interior ou mau acabamento, devendo também comparar, através de aparelhos apropriados, a medida do segmento, classificando as lentes de acordo com os padrões definidos, podendo proceder à sua embalagem em caixas próprias.

Controlador de qualidade de lentes de receituário - É o trabalhador que em cabine própria e com a ajuda de lâmpada adequada, verifica se as lentes trabalhadas apresentam defeitos de fabrico, tais como: riscos, picos, sombras, defeitos interiores e ainda defeitos resultantes do processo de endurecimento ou do processo de tratamento anti-reflexo. Deve ainda controlar a medida do segmento das lentes bifocais, tipo de lentes progressivas de acordo com o respectivo canal de produção, medida da potência frontal e ainda proceder à estampagem das lentes progressivas em máquina apropriada, podendo também efectuar a embalagem das lentes em envelopes.

Coordenador de sector - É o trabalhador que coordena e distribui os produtos disponíveis para fabrico ou fabricados por um conjunto de trabalhadores que desempenhem a mesma tarefa, servindo de elo de ligação entre sectores, elaborando relatório diário.

Dactilógrafo - É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos dactilográficos, minutados ou redigidos por outrem, e, assessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência; recebe e regista o correio, separa-o, classifica-o e distribui-o, podendo também exercer funções de telefonista.

Embalador - É o trabalhador que tem como função verificar as especificações técnicas das lentes, introduzi-las em sacos plásticos e posteriormente em caixas de cartão ou envelopes previamente carimbados ou impressos, com as características das lentes a embalar.

Empregado de limpeza - É o trabalhador que tem como função proceder à limpeza e outros trabalhos análogos.

Encarregado geral - É o trabalhador que controla e dirige toda a fabricação e restantes serviços conexionados com a mesma, se os houver.

Escriturário - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente, à máquina ou informaticamente, dando-lhe o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o e classifica-o.

Estagiário - É o trabalhador que se prepara para o exercício de uma função, desenvolvendo, na prática, os conhecimentos teóricos adquiridos e coadjuvando outros profissionais.

Fiel de armazém - É o trabalhador que tem como função recepcionar, conferir e armazenar os produtos ou matérias-primas, bem como entregar e zelar pela sua conservação, podendo igualmente fazer os registos de entrada e saída, controlando os níveis de existências.

Fresador de óptica - É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de máquinas destinadas a calibrar, desbastar ou esmerilar lentes ou discos, a fim de lhes dar a graduação, espessura e curvatura desejadas, verificando periodicamente a sua superfície com instrumentos apropriados;

Guarda - É o trabalhador que tem como função a vigilância das instalações da empresa, bem como a substituição das funções dos forneiros, após o termo do turno destes, retirando os produtos fundidos dos fornos e colocando-os nas grelhas ou tabuleiros, bem como proceder à ligação dos fornos à hora que lhes for indicada na noite de domingo para segunda-feira, substituir os líquidos nas tinas da máquina de lavar, devendo colaborar na limpeza das instalações e controlar as entradas e saídas de pessoas e de mercadorias.

Montador de bifocais - É o trabalhador que, em cabina própria, monta, segundo normas estabelecidas, o disco sobre a depressão feita na lente, com o auxílio de instrumentos apropriados; deve retirar os discos e as patelas respectivas

das grelhas, examinando cuidadosamente as superfícies, procedendo, com o auxílio de uma pinça, à colocação de dois ou mais fios de alumínio, mergulhá-los na extremidade em cola, colocando-os na posição determinada, devendo seguidamente colocar o conjunto em tabuleiros próprios.

Montador de discos - É o trabalhador que retira das grelhas os segmentos após a lavagem, procede ao exame das superfícies com o auxílio de uma lupa, envolve-os com uma fita de papel cerâmico, destinada a mantê-los unidos, colocando-os em placas refractárias, para a fusão, podendo controlar a sua qualidade após a mesma, também com o auxílio de uma lupa.

*Motorista de pesado*s - É o trabalhador, possuidor de carta de condução profissional, a quem compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar pela boa conservação do veículo, sua limpeza, carga que transporta e orientação da mesma e sua descarga. Na falta de serviço para o desempenho das suas funções, colabora com o fiel de armazém na arrumação das matérias-primas, auxilia na limpeza das tinas com resíduos sólidos e líquidos e procede às deslocações ao correio, bancos e fornecedores a fim de efectuar o depósito e levantamento do correio e entregar e receber documentos e valores bancários, bem como efectuar compras ou pagamentos.

Oficial electricista -É o trabalhador que na sua categoria é responsável pela execução ou fiscalização dos trabalhos da sua especialidade.

Operador de computador - É o trabalhador que opera e controla os computadores e equipamentos periféricos, utilizando para isso as técnicas próprias da exploração; faz e mantém permanentemente actualizados os registos da actividade dos equipamentos.

Operador de máquinas de endurecimento de lentes orgânicas - É o trabalhador que labora com um equipamento de endurecimento de lentes, assegurando, na sua actividade, nomeadamente: a limpeza e verificação das superfícies; a montagem das lentes em suportes próprios; a preparação de ciclos; o manuseamento da máquina de endurecimento e seus periféricos; intervenções de inspecção; a manutenção dos equipamentos e o controlo do processo.

Operador de máquina de lavar produtos ópticos - É o trabalhador que tem como função regular, vigiar e verificar os parâmetros definidos para iniciar a operação de lavagem, recolhendo seguidamente as grelhas nos diferentes sectores, a fim de as colocar na tina apropriada, retirando-as após secagem e levando-as para os sectores respectivos.

Operador de máquinas de receituário - É o trabalhador que opera com qualquer tipo de máquina, usada na fabricação de lentes de receituário. Consoante o tipo de máquina em que opera, executa as operações de colagem, fresagem, alisamento e (ou) polimento das superfícies internas das lentes, dando-lhes a curvatura e espessura exactas, executando também as tarefas intercalares (nomeadamente, biselagem, separação e (ou) arrumação de moldes e descolagem destes).

Operador de máquinas de vácuo - É o trabalhador que opera com um sistema de vácuo onde as lentes são tratadas por aplicação de uma ou mais capas anti-reflectantes por processo apropriado, competindo-lhe ainda assegurar a manutenção do equipamento.

Polidor de óptica - É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de máquinas destinadas a polir por fricção de superfícies côncavas e convexas, verificando com periodicidade as curvaturas e qualidade das superfícies.

Praticante - É o trabalhador que se prepara para o desempenho das funções de oficial, coadjuvando os respectivos profissionais.

Pré-oficial electricista - É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, sob a orientação destes, ou do encarregado, executa os trabalhos de menor responsabilidade.

Rectificador de moldes - É o trabalhador que procede à colagem de paletes ou polyurethane em moldes esféricos com o raio de curvatura das lentes a trabalhar, procedendo seguidamente à sua rectificação através de um contramolde em máquina própria, fazendo o seu controlo com instrumentos apropriados.

Rectificador de topos - É o trabalhador que, com o auxílio de moldes e máquinas apropriadas, retira da caixa de matérias-primas os segmentos superiores ou inferiores para o molde, respeitando espessuras e curvas previamente definidas, regulando e vigiando a máquina de fresar e alisar onde são colocados os respectivos moldes, retirando-os após o ciclo de trabalho, efectuando o seu exame de superfície e colocando-os em grelhas mergulhadas em recipiente com água; deve ter a percepção de verificar a qualidade dos materiais de corte. e alisamento, substituindo-os quando necessário.

Secretário de administração - É o trabalhador que assegura as actividades de comunicação, documentação e coordenação do secretariado de uma administração ou unidade similar, em língua portuguesa ou estrangeira; reúne os elementos de suporte para decisões superiores e prepara os processos da responsabilidade da chefia, compilando documentação e informações pertinentes sobre o assunto; transmite as decisões tomadas aos interessados; toma notas, redige relatórios, cartas e outros textos, em língua portuguesa ou estrangeira, e dactilografa-os ou efectua o respectivo tratamento em computador; mantém actualizada a agenda de trabalho dos profissionais que secretaria; toma as providências necessárias para a realização de assembleias gerais e reuniões de trabalho.

Secretário de direcção - É o trabalhador que, além de executar tarefas de correspondente e esteno-dactiógrafo, tem conhecimento de línguas estrangeiras e colabora directamente com entidades cujas funções sejam ao nível de direcção de empresa.

Serralheiro-mecânico - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Servente-estafeta - É o trabalhador que transporta e entrega mensagens, encomendas e outros objectos a particulares ou em estabelecimentos comerciais, industriais ou outros.

Subencarregado - É o trabalhador que coadjuva o encarregado geral e o substitui nas suas ausências.

Subchefe de secção - É o trabalhador que coadjuva o chefe de secção, podendo executar outras tarefas de grau inferior, substituindo o chefe de secção nas suas ausências.

Telefonista - É o trabalhador que presta a sua actividade exclusiva ou predominantemente na recepção, ligação ou utilização de comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado, expedindo e recepcionando faxes.

Torneiro mecânico - É o trabalhador que, num torno mecânico copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo; e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

ANEXO III

Enquadramentos

Grupo I:

Encarregado geral

Grupo II:

Contabilista
Subencarregado geral

Grupo III:

Chefe de secção
Secretário de administração

Grupo IV:

Operador de computador
Subchefe de secção
Secretário de direcção

Grupo V:

Caixa
Carpinteiro de 1.ª
Controlador de fabrico
Escriturário de 1.ª
Motorista de pesados
Oficial electricista de 1.ª
Serralheiro mecânico de 1.ª
Torneiro mecânico de 1.ª

Grupo VI:

Coordenador de sector

Grupo VII:

Agente de serviços de planeamento e armazém
Agente de serviços de atendimento a clientes
Colorizador de lentes
Controlador de qualidade de lentes de receituário
Operador de máquinas de endurecimento de lentes orgânicas
Operador de máquinas de receituário
Operador de máquinas de vácuo

Grupo VIII:

Carpinteiro de 2.ª
Dactilógrafo
Escriturário de 2.ª
Oficial electricista de 2.ª
Serralheiro mecânico de 2.ª
Torneiro mecânico de 2.ª

Grupo IX:

Carpinteiro de 3.ª
Escriturário de 3.ª
Fiel de armazém
Oficial electricista de 3.ª
Serralheiro mecânico de 3.ª
Telefonista
Torneiro mecânico de 3.ª

Grupo X:

Alimentador de forno automático
Alisador de lentes bifocais
Alisador de lentes unifocais
Controlador de qualidade
Embalador
Estagiário de escritório do 2.º ano
Estagiário de escritório do 3.º ano
Fresador de óptica
Guarda
Montador de bifocais
Montador de discos
Operador de máquina de lavar produtos ópticos
Polidor de óptica
Pré-oficial electricista do 1.º ano
Pré-oficial electricista do 2.º ano
Rectificador de moldes
Rectificador de topos

Grupo XI:

Empregado de limpeza

Grupo XII:

Ajudante de oficial electricista
Estagiário de escritório do 1.º ano
Servente/estafeta

Grupo XIII:

Aprendiz
Praticante

ANEXO IV

Tabela salarial

Grupos	Vencimento
I	1 359,50
II	1 194,00
III	870,00
IV	841,00
V	814,00
VI	802,00
VII	795,00
VIII	791,00
IX	783,00

X	756,00
XI	727,00
XII	705,00
XIII	678,00

Lisboa, 5 de março de 2021.

POLO - Produtos Ópticos, SA:

Manuel Armando Gonzaga Guimarães, na qualidade de mandatário.

José Luís de Sousa Coutinho Empis, na qualidade de mandatário.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

Joaquim Fernando Rocha da Silva, na qualidade de mandatário.

Simão Pedro Monteiro Leite, na qualidade de mandatário.

Depositado em 26 de abril de 2021, a fl. 156 do livro n.º 12, com o n.º 95/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre a CP - Comboios de Portugal, EPE e o Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins - SINFA ao acordo de empresa entre a EMEF - Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário e outros

Acordo de adesão entre:

Primeiro: CP - Comboios de Portugal, EPE, com sede em Lisboa, na Calçada do Duque, n.º 20, 1249-109 Lisboa, com o capital estatutário de 3959 489.351,01 €, com o número único de matrícula e de pessoa coletiva n.º 500 498 601.

E

Segundo: Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins - SINFA, com sede na Avenida Infante Dom Henrique, n.º 75B, 1.º andar, 1900-263 Lisboa.

Considerando que:

A) No dia 13 de setembro de 2019, a EMEF - Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, SA celebrou um acordo de empresa com diversas associações sindicais, intitulado Acordo de empresa entre a EMEF - Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário e outros - Revisão global, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1 de 8 de janeiro de 2020;

B) O aludido AE se mantém em vigor e aplicável aos trabalhadores transitados da EMEF para a CP, não obstante a incorporação da EMEF na CP em 1 de janeiro de 2020, por fusão, nos termos do Decreto-Lei n.º 174-B/2019, de 26 de dezembro;

C) O SINFA, que não subscreveu o referido acordo de empresa, tem interesse em aderir ao mesmo, de molde a que o AE seja extensível aos trabalhadores, transitados da EMEF, que representa;

D) A CP aceita e tem interesse em que tal adesão seja feita.

É celebrado, nos termos do artigo 504.º do Código do Trabalho, o presente acordo de adesão, que se rege pelas seguintes cláusulas:

Cláusula 1.ª

Pelo presente acordo, o SINFA adere ao acordo de empresa referido no considerando *A)* e a CP expressamente aceita tal adesão.

Cláusula 2.ª

A adesão ora acordada é feita sem qualquer reserva e sem modificação do conteúdo do acordo de empresa identificado no considerando *A)*.

Cláusula 3.ª

O presente acordo de adesão obriga a CP e o SINFA, que à data do presente acordo de adesão abrange cerca de 20 trabalhadores/as, transitados da EMEF.

Cláusula 4.ª

O presente acordo de adesão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego.*

O presente acordo de empresa foi celebrado em 25 de novembro de 2020.

O presente acordo de adesão é celebrado pelas seguintes entidades, representadas pelos signatários abaixo indicados e na qualidade aí referida:

Pela CP - Comboios de Portugal, EPE:

Nuno Pinho da Cruz Leite de Freitas, na qualidade de presidente do conselho de administração da CP - Comboios de Portugal, EPE, desde 19 de julho de 2019, nomeado por Resolução do Conselho de Ministros n.º 118/2019, de 24 de julho, com poderes para o ato, em representação do conselho de administração, nos termos da alínea *o)* do número 2 do artigo 9.º dos estatutos da CP - Comboios de Portugal, EPE, e vinculando a empresa nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 13.º dos referidos estatutos.

Maria Isabel de Magalhães Ribeiro, na qualidade de vogal do conselho de administração da CP - Comboios de Portugal, EPE desde 19 de julho de 2019, nomeada por Resolução do Conselho de Ministros n.º 118/2019, de 24 de julho, com poderes para o ato, em representação do conselho de administração, nos termos da alínea *o)* do número 2 do artigo 9.º dos estatutos da CP - Comboios de Portugal, EPE, SA, e vinculando a empresa nos termos da alínea *o)* do número 2 do artigo 9.º dos referidos estatutos.

Pelo Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins - SINFA:

Fernando Manuel Cabrita Silvestre, na qualidade de secretário geral eleito, com poderes para o ato, conferida por credencial emitida para o efeito, nos termos do número 2 do artigo 35.º dos respetivos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2020.

Ricardo Jorge Ribeiro de Vasconcelos Botelho, na qualidade de membro eleito do secretariado nacional, com poderes para o ato, conferida por credencial emitida para o efeito, nos termos do número 2 do artigo 35.º dos respetivos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 31, de 22 de agosto de 2020.

Pela CP - Comboios de Portugal, EPE:

Nuno Pinho da Cruz Leite de Freitas.
Maria Isabel de Magalhães Ribeiro.

Respetivamente presidente e vogal do conselho de administração executivo da CP - Comboios de Portugal, EPE, nomeados por Resolução do Conselho de Ministros n.º 118/2019, de 24 de julho, com poderes para negociar convenções coletivas de trabalho em representação do conselho de administração, e para vincular a empresa, nos termos conjugados da alínea *o)* do número 2 do artigo 9.º e alínea *a)* do número 1 do artigo 13.º dos estatutos da CP - Comboios de Portugal, EPE, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 137.ª-A/2009, de 12 de junho, alterados pelo Decreto-Lei n.º 59/2012, de 14 de março e pelo Decreto-Lei n.º 124-A/2018, de 31 de dezembro.

Pelo Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins - SINFA:

Fernando Manuel Cabrita Silvestre.
Ricardo Jorge Ribeiro de Vasconcelos Botelho.

Respetivamente, secretário-geral e membro do secretariado nacional do SINFA, com poderes conferidos por credencial emitida nos termos do número 2 do artigo 35.º respetivos estatutos publicados no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 31, de 22 de agosto de 2020.

Depositado em 20 de abril de 2021, a fl. 155 do livro n.º 12, com o n.º 90/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato Nacional da Polícia - SINAPOL - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 30 de setembro de 2020, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2020.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito, sede, duração e bandeira

Artigo 1.º

Denominação

1- Em concordância com os trâmites legais em vigor é constituído, o Sindicato Nacional da Polícia, abreviadamente designado com sigla SINAPOL.

2- O Sindicato Nacional da Polícia - SINAPOL rege-se pela legislação em vigor, pelos presentes estatutos e pelos regulamentos internos legalmente aprovados pelos órgãos estatuários competentes.

Artigo 2.º

Sede, secretariados e âmbito

1- O SINAPOL exerce a sua atividade:

a) Por tempo indeterminado;

b) Em Portugal continental, ilhas e em todo o mundo onde existem elementos da Polícia de Segurança Pública a prestar serviço efetivo, tais como, missões de paz, adidos policiais, destacamentos de segurança nas embaixadas portuguesas.

2- A sede do sindicato será no concelho de Lisboa, podendo alterar a localização, por decisão da assembleia-geral.

3- Podem ser criadas ou extintas delegações, secretariados e/ou quaisquer outras formas de organização descentralizada, quando e onde se justifique, pela necessidade de colaboração com os associados.

4- O SINAPOL representa todo o pessoal da Polícia de Segurança Pública com funções policiais, independentemente do posto hierárquico, categoria, cargo ou função.

Artigo 3.º

Símbolos

1- O símbolo do sindicato é um símbolo circular com aspeto heráldico, composto por dois anéis circulares, onde entre os anéis circulares se encontra escrito o nome do sindicato por duas vezes, como que em espelho, no centro do símbolo existe um escudo de fundo azul, no interior do escudo estão representadas duas estrelas semelhantes às da Polícia de Segurança Pública, uma espada de com a inscrição «SINAPOL» na lâmina a servir como fiel de uma balança, o escudo é atravessado na diagonal por duas pequenas faixas com as cores da bandeira portuguesa, semelhantes às utilizadas nos livres trânsitos da República Portuguesa, todas as linhas do escudo são cor de ouro ou bordadas a ouro, conforme anexo 1 a este estatuto.

2- O sindicato possui bandeira própria, sendo este um pano de cor azul com o símbolo do sindicato centrado num fundo com as mesmas dimensões do símbolo de cor branco.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais, características, objetivos e direito de tendência

Artigo 4.º

Princípios fundamentais e objetivos

1- O SINAPOL dirige toda a sua ação pelos princípios da igualdade, da independência, do pluralismo e da liberdade democrática, sendo que toda a ação do sindicato tem como referência fundamental e permanente a democracia, existindo uma igualdade e dever de participação dos associados, bem como, a aptidão de elegerem ou destituírem os corpos gerentes, garantindo sempre o direito da livre expressão, mas assegurando sempre o acatamento das decisões da maioria.

2- Ao SINAPOL compete representar em todas as matérias profissionais os seus associados na defesa dos seus interesses profissionais, sociais, e deontológicos, em concordância com o regime do exercício de direitos do pessoal da PSP, recor-

rendo a todos os meios legais ao seu alcance.

3- Ao SINAPOL compete abordar todos os problemas relacionados com o exercício da atividade profissional dos seus associados, criando se necessário grupos de trabalho ou comissões de estudo, dando por meio de proposta conhecimento dos resultados às entidades competentes.

4- É objetivo do SINAPOL, a realização e promoção de iniciativas culturais, recreativas e de formação profissional.

Artigo 5.º-A

Direito de tendência e regulamentação

1- É garantido a todos os associados o direito de tendência, nos termos previstos nestes estatutos e de acordo com as alíneas seguintes:

a) Direito de organização - Aos polícias abrangidos, a qualquer título, no âmbito do SINAPOL é reconhecido o direito de se organizarem em tendências sócio-sindicais. O reconhecimento de qualquer tendência sócio-sindical é da competência exclusiva da assembleia geral;

b) Conteúdo - As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada conceção social ou ideológica, ainda que subordinadas aos princípios democráticos e aos estatutos do SINAPOL;

c) Âmbito - Cada tendência constitui uma formação integrante do SINAPOL, de acordo com o princípio da representatividade, sendo por isso, os seus poderes e competência exercidos tendo em vista a realização de alguns fins estatutários desta;

d) Poderes - Os poderes e competências das tendências são os previstos neste regulamento;

e) Constituição - A constituição de cada tendência efetua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da assembleia-geral e assinada por todos os associados que a integram, com a indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa;

f) Reconhecimento - Só será reconhecido as tendências que representem, pelo menos 5 % dos membros da assembleia-geral;

g) Associação - Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário em eleições ou fora delas.

h) Em caso de existência de mais que uma assembleia de representantes, exerce os direitos previstos na lei para a assembleia-geral, aquela que tiver mais representantes presentes em assembleia-geral.

Artigo 5.º-B

1- As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os profissionais.

2- Para realizar os fins da democracia sindical devem nomeadamente as tendências:

a) Apoiar todas as ações determinadas pelos órgãos estatutários do SINAPOL;

b) Desenvolver, junto dos profissionais que representam ações de formação sócio-sindical, de esclarecimentos dos princípios ao sindicalismo democrático;

c) Evitar quaisquer ações que possam enfraquecer ou dividir o movimento sindical democrático.

Artigo 6.º

Relações com outras organizações

1- O SINAPOL sempre que entender por conveniente para os seus objetivos, poderá estabelecer e manter relações com organizações sindicais e profissionais de âmbito nacional e internacional, que tenham objetivos análogos, constituindo formas de cooperação, constituindo nos termos das leis organizações de maior amplitude, a definir entre a direção e aquela(s).

CAPÍTULO III

Associados

SECÇÃO I

Da filiação

Artigo 7.º

Filiação

1- Podem ser sócios do SINAPOL todos os profissionais da Polícia de Segurança Pública com funções policiais, independentemente da sua categoria hierárquica.

2- Podem continuar a ser sócios do SINAPOL, na qualidade de sócios honorários, não tendo a obrigação de pagar quotas, todos os elementos da Polícia de Segurança Pública, que tenham ou possam no futuro voltar a desempenhar funções policiais e que se encontrem nas seguintes situações:

a) Alunos e cadetes dos estabelecimentos de ensino da PSP;

b) Licença sem vencimento;

c) Suspensão disciplinar;

d) Aposentação.

3- Os sócios que inicialmente se juntaram para formarem o SINAPOL ficam com a denominação de sócios fundadores.

4- Também pode ser concedida a qualidade de sócio honorário a cidadãos nacionais e estrangeiros que pela sua conduta e relacionamento com o SINAPOL, mereçam e a atribuição dessa qualidade de sócio honorário.

Artigo 8.º

Admissão

1- A admissão de um novo sócio é efetuada através de uma proposta de inscrição apresentada ao SINAPOL, através de meio idóneo, nomeadamente por fax, correio eletrónico ou por carta endereçado ao sindicato para deferimento.

2- Na eventualidade de recusa de admissão como sócio,

esta deverá ser fundamentada por escrito e notificada ao proponente, num prazo máximo de dez dias úteis.

3- Da decisão pode o proponente interpor recurso, no prazo de dez dias úteis a contar da data do conhecimento por escrito, contando-se para o efeito, a notificação postal ao terceiro dia seguinte à data do envio registado da decisão.

4- O recurso será apreciado em assembleia-geral, que tomará decisão num prazo máximo de sessenta dias.

SECÇÃO II

Direitos e deveres

Artigo 9.º

Direitos dos sócios

1- São direitos dos associados:

a) Eleger e ser eleito para a direção ou qualquer outro órgão que possa ser criado no sindicato nos termos do presente estatuto;

b) Livremente participar em toda a sua extensão, nas atividades do sindicato, podendo nos locais competentes, formular criticas que, entendam por convenientes, para o bom funcionamento associativo;

c) Participar ativamente em todas as deliberações que pessoal ou diretamente lhe digam respeito;

d) Beneficiar de todas as condições laborais e demais direitos sociais obtidos pela intervenção do sindicato;

e) Usufruir da ação do sindicato, nos mais diversos níveis, na defesa dos interesses socioprofissionais, económicos e culturais;

f) Usufruir em todo, das regalias alcançadas pelo sindicato, através de protocolos e parcerias realizadas com entidades privadas, entidades públicas, fundações e estabelecimentos de ensino;

g) Ter informação regular das diversas atividades desenvolvidas pelo sindicato;

h) Solicitar o visionamento de todos os documentos de contabilidade e livros do sindicato, solicitando isso através de carta registada, sempre que tal visionamento seja autorizado, este ocorrerá sempre na sede nacional do sindicato e na presença de pelo menos um membro da direção;

i) Recorrer das decisões tomadas pelos diversos órgãos competentes e que delas sejam diretamente visados, em conformidade com os estatutos e regulamento disciplinar;

j) Solicitar apoio jurídico patrocinado pelo sindicato, em assuntos do âmbito profissional, cumprindo o regulamento jurídico do SINAPOL;

k) Na qualidade de dirigentes quando no exercício gratuito de cargos, ocorra a perda total ou parcialmente da remuneração devida ou quaisquer outras prestações, designadamente subsídios ou suplementos, obter do sindicato o reembolso dessas quantias;

l) Sem prejuízo do pagamento das quotizações em divida, desvincular-se de sócio em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à direção, tendo que para o efeito de entregar sempre o cartão de sócio, nos termos da alínea *m)*, do artigo seguinte;

m) Exercer o direito de tendência, nos termos do estatuto.

2- O SINAPOL é aberto às diversas correntes de opinião, que se exprimem através da participação individual dos associados, a todos os níveis, e em todos os órgãos.

Artigo 10.º

Deveres dos sócios

a) Cumprir num todo o deliberado nos estatutos, bem como as decisões dos órgãos competentes;

b) Colaborar com todas as atividades do sindicato, mantendo-se sempre informado e atualizado acerca da mesma;

c) Aceitar todos os cargos para qual seja designado ou eleito, salvo justificação escrita do impedimento, desempenhando-os com lealdade, zelo, aprumo e respeitando as orientações estipuladas nos estatutos e pelos órgãos competentes;

d) Exercer gratuitamente os cargos para que tenham sido nomeados ou eleitos, sem prejuízo do direito de serem ressarcidos pelos gastos efetuados e perdas de retribuição em consequência do exercício da atividade sindical, com exceção do presidente e qualquer vice-presidente, que poderão exercer a tempo inteiro ou parcial funções remuneradas;

e) Ser intransigente, na defesa da independência, da isenção, da democracia e do pluralismo interno do sindicato, lutando contra tudo o que lhes for contrário, facultando todas as informações úteis aos órgãos competentes;

f) Colaborar na divulgação dos objetivos do sindicato, bem como fomentá-lo no local de trabalho;

g) Agir imparcialmente e solidariamente com as posições do sindicato na defesa do interesse coletivo;

h) Participar nos debates de tomada de posições e objetivos do sindicato, com sigilo, sempre que lho seja solicitado pelos órgãos competentes;

i) Informar por escrito o sindicato, no prazo de quinze dias, qualquer alteração profissional ou de mudança de residência;

j) Efetuar o pagamento mensal da quota ou qualquer outra contribuição legalmente estabelecida entre o sindicato e os sócios, com exceção dos associados a quem a direção tenham decidido isentar do pagamento de cota;

k) Tanto como sócio, mas em especial como dirigente ou delegado sindical, guardar sigilo sobre documentação, atividades internas e posições dos órgãos do sindicato que tenham carácter reservado, sob pena de o fazendo estarem em incumprimento grave dos estatutos e de legislação cível e criminal;

l) No plano estritamente sindical, abster-se de qualquer atividade ou posição pública que possa colidir com a orientação estratégica e tática decidida pela direção ou presidente do sindicato;

m) Entregar o cartão de sócio, propriedade do SINAPOL, ou prova de extravio de cartão, no prazo de 30 dias, após ter comunicado por meios idóneo a sua desistência da qualidade de sócio, sob pena de continuar a ser sócio e lhe continuarem a ser cobradas as quotas.

SECÇÃO III

Da quota

Artigo 11.º

Quota

1- A quota mensal a pagar pelos sócios será deliberada e alterada quando necessária em assembleia-geral.

2- Podem ser estabelecidas em assembleia-geral mais que um tipo de cotizações.

3- A quota é facultativamente cobrada nos subsídios de férias e Natal aos sócios que solicitarem.

4- A cobrança das quotas será feita:

a) Por desconto direto no vencimento por intermédio da direção nacional da PSP;

b) Por transferência bancária;

c) Por entrega de quantia monetária nos serviços do sindicato.

5- A direção pode decidir isentar sócios do pagamento de cotas sindicais.

CAPÍTULO IV

Regime disciplinar

Artigo 12.º

Disposições

1- O poder disciplinar é exercido pelo conselho disciplinar do SINAPOL e rege-se por regulamento próprio, tendo como princípio essencial o direito à defesa e o dever de informação, cabendo o recurso das decisões ao presidente da assembleia-geral, que apreciará todo o processo, remetendo-o para a assembleia-geral.

2- Compete ao vice-presidente da área jurídica nomear entre os membros da direção, um instrutor disciplinar e um secretário disciplinar, que juntamente com o presidente do SINAPOL, primeiro vice-presidente e vice-presidente para a área jurídica, constituem o conselho disciplinar.

Artigo 13.º

Penas disciplinares

1- São aplicáveis a todos os corpos gerentes e delegados do SINAPOL, as penas de repreensão escrita, suspensão de funções e/ou de sócio de onze a trinta dias e expulsão.

2- As penas disciplinares aplicadas aos sócios a todos os elementos não abrangidos no número anterior são a repreensão escrita, suspensão de sócio até trinta dias e expulsão.

3- A pena de expulsão só pode ser aplicada quando exista um muito grave incumprimento destes estatutos ou casos que o dolo tenha sido muito grave e intencional, assim como quando exista a prática de actos contrários ao sindicato.

Artigo 14.º

Extinção da responsabilidade disciplinar

1- A responsabilidade disciplinar extingue-se pelo cumprimento da pena, pela revogação da pena, pela prescrição da infração disciplinar, pela caducidade do procedimento disciplinar, pela desistência de sócio e pela amnistia.

2- A direção ou a assembleia-geral por maioria de 2/3, são os órgãos com poderes para declarar uma amnistia.

Artigo 15.º

Readmissão

1- Os ex-associados do SINAPOL, que tenham no passado perdido a qualidade de sócio podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão de um sócio novo, salvo o disposto no número seguinte.

2- No caso de o ex-associado ter perdido essa qualidade por força do disposto no artigo 17.º, número 1, alínea *d)*, dos presentes estatutos, a sua readmissão o pagamento da importância equivalente a catorze meses de quotização.

3- No caso de o ex-associado ter perdido essa qualidade por força do disposto no artigo 17.º, número 1, alínea *c)* e alínea *e)*, dos presentes estatutos, é impossível a sua readmissão, nos mesmos termos de quem é expulso, da PSP ou da administração pública, não pode também voltar a ser readmitido depois de aplicada a pena de expulsão.

Artigo 16.º

Direito de defesa

1- Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem que ao associado tenham sido dadas todas as possibilidades de defesa em competente processo disciplinar, devidamente organizado, designadamente:

a) Que o arguido seja notificado para apresentar, por escrito, a sua defesa no prazo de 10 dias a contar da notificação;

b) A notificação feita pessoalmente ou por carta registada com aviso de receção.

2- O processo disciplinar poderá ser desencadeado a pedido de qualquer sócio.

3- A instauração do processo disciplinar é da competência do presidente da direção nacional.

4- O processo disciplinar seguirá os trâmites e formalidades previstos no regulamento disciplinar a aprovar pela assembleia-geral.

Artigo 17.º

Perda de qualidade de sócio

1- São causas da perda imediata da qualidade de sócio, sem direito a qualquer contribuição paga, até à data, ao sindicato:

a) O pedido de cancelamento da inscrição, por escrito e assinado apresentado ao sindicato, desde que acompanhado do cartão de sócio ou prova de extravio;

b) A perda dos requisitos exigidos para a admissão;

c) A prática de actos contrários aos fins do sindicato ou suscetíveis de afetar gravemente o seu prestígio, honra e bom nome;

d) O atraso no pagamento das quotas por período igual ou superior a cinco anos;

e) Os sócios que tenham sido punidos com pena de expulsão de sócio;

f) Os sócios que temporariamente se encontrem na situação de aposentação e licença sem vencimento e não aceitem ficar na situação de sócios honorários;

g) O facto de se descobrir que é sócio de outra estrutura sindical da PSP.

2- Mantêm a qualidade de associado, embora sem obrigação de pagamento de quotas:

a) Os sócios que, por efeito de litígio, se encontrem suspensos temporariamente da atividade profissional, até ao cumprimento da pena ou ao trânsito em julgado;

b) Os que tenham sido aposentados compulsivamente ou expulsos, desde que tenham recorrido da decisão para o tribunal competente, até ao trânsito em julgado.

CAPÍTULO V

Dos órgãos do SINAPOL

SECÇÃO I

Dos órgãos sociais

Artigo 18.º

Órgãos dirigentes do sindicato

Os órgãos nacionais do SINAPOL são:

a) A assembleia-geral;

b) A direção nacional;

c) Conselho fiscal;

d) Conselho de apoio sindical.

Os órgãos regionais do SINAPOL nas Regiões Autónomas são:

a) O secretariado regional dos Açores;

b) O secretariado regional da Madeira;

c) A assembleia-regional dos Açores;

d) A assembleia-regional da Madeira.

Os órgãos metropolitanos do SINAPOL são:

a) O secretariado metropolitano de Lisboa;

b) O secretariado metropolitano do Porto;

c) A assembleia-metropolitana de Lisboa;

d) A assembleia-metropolitana do Porto.

Os órgãos distritais do SINAPOL são:

a) As delegações distritais;

b) As assembleias distritais;

c) As assembleias de delegados sindicais.

SECÇÃO II

Assembleia-geral

Artigo 19.º

Constituição e funcionamento

1- A assembleia-geral do SINAPOL é o órgão de apreciação e definição das linhas gerais da política do sindicato, constituída pela reunião de sócios efetivos no pleno gozo dos seus direitos sindicais, sendo que os sócios honorários não possuem poder de voto na assembleia-geral, podendo no entanto estar presentes.

2- A mesa da assembleia-geral é constituída pelo presidente da mesa da assembleia-geral, pelo vice-presidente da mesa da assembleia e por um secretário da mesa da assembleia-geral.

3- A assembleia é convocada nos termos dos artigos 23.º, 24.º e 26.º dos estatutos.

Artigo 20.º

Constituição da mesa da assembleia-geral

1- Incumbe aos membros do conselho fiscal cessantes, na primeira assembleia-geral realizada após eleições, proceder à eleição dos membros da mesa da assembleia-geral entre os associados presentes que se candidatem, sendo o mais votado o presidente da mesa da assembleia e o segundo mais votado o vice-presidente da mesa da assembleia e o terceiro mais votado o secretário da mesa.

2- Os elementos da mesa da assembleia-geral eleitos, assumem e mantêm estas funções até à realização de novo ato eleitoral para os corpos-gerentes do SINAPOL ou até à sua recusa expressa por escrito.

3- Na eventualidade de recusa de membro(s) da mesa da assembleia-geral, o conselho fiscal deverá promover novas eleições do(s) membro(s) da mesa da assembleia-geral entre os associados presentes, na primeira assembleia-geral que ocorrer após a apresentação de recusa.

Artigo 21.º

Modalidades

A assembleia-geral pode ter o carácter de:

a) Assembleia-geral ordinária;

b) Assembleia-geral extraordinária;

c) Assembleia-geral eleitoral.

Artigo 22.º

Competências

1- Compete da assembleia-geral:

a) Eleger e destituir todos os corpos gerentes;

b) Decidir sobre as alterações dos estatutos;

c) Aprovar regulamentos internos;

d) Decidir sobre a dissolução, fusão do sindicato ou qualquer outra, nos termos estatutários;

e) Apreciar e deliberar sobre o projeto de orçamento anual e plano de atividades apresentado pela direção;

f) Examinar e votar anualmente o relatório e contas da direção e o parecer do conselho fiscal;

g) Fixar o valor e o tipo de quotizações previstas no número 1, do artigo 11.º, dos presentes estatutos, devendo posteriormente o sindicato comunicar por ofício o seu valor à direção nacional da PSP, polícias municipais e outros organismos ou entidades aonde estejam profissionais da PSP e missão de serviço;

h) Apreciar os actos dos corpos gerentes e, sendo caso disso, deliberar sobre a sua destituição;

i) Pronunciar-se e deliberar sobre todos os assuntos que

respeitam aos associados e que constem na respetiva ordem de trabalhos;

j) Decidir sobre a filiação em federação ou confederação com outras associações sindicais, sem prejuízo do constante no artigo 6.º dos presentes estatutos;

k) Decidir sobre as formas de luta sindical, designadas vigílias, manifestações;

l) Decidir sobre as decisões da direção que não sejam validadas pelo presidente e que em cumprimento do artigo 33.º, alínea *h)*, sejam remetidas pelo presidente para decisão em assembleia-geral;

m) Eleger por voto direto e secreto os delegados sindicais do SINAPOL.

2- Compete ainda à assembleia-geral todas as deliberações não compreendidas nas atribuições legais e estatuárias de outros órgãos ou grupos.

Artigo 23.º

Assembleia ordinária

1- A assembleia-geral reunir-se-á em sessão ordinária, anualmente até ao dia 31 de julho, com intuito discutir e votar as matérias constantes na alínea *f)* do artigo anterior, sem prejuízo de abordar e decidir sobre outros assuntos, desde que devidamente descritos na competente convocatória.

2- A assembleia-geral reunir-se-á em sessão ordinária, anualmente até 31 de dezembro para discutir e votar as matérias constantes na alínea *e)* do artigo anterior, sem prejuízo de abordar e decidir sobre outros assuntos, desde que devidamente descritos na competente convocatória.

3- As deliberações serão tomadas por maioria simples, salvo nos casos em que estatutariamente se exija outra expressão de votos.

4- A alteração da ordem de trabalhos somente poderá acontecer por deliberação de maioria simples.

5- As propostas de alteração de estatutos deverão ser aprovadas por voto direto.

Artigo 24.º

Assembleia extraordinária

1- A assembleia-geral reunir-se-á em sessão extraordinária, por convocação do presidente da mesa da assembleia-geral, a pedido do presidente do SINAPOL, por requerimento de 50 % dos elementos da direção ou de um número mínimo de 33 % dos sócios efetivos, no gozo pelo dos seus direitos associativos.

2- A convocação deve ser feita com a antecedência mínima de quinze dias, por anúncio público, onde se pode incluir as redes sociais do SINAPOL, indicando-se na convocatória o dia, hora e local da reunião e a respetiva ordem de trabalhos.

3- Se na ordem de trabalhos constarem as matérias expressas nas alíneas *b), d), h)* e *j)* do artigo 22.º, a assembleia-geral será convocada com a antecedência mínima de vinte dias.

4- Fica vedado a discussão ou decisão sobre matérias que não constem na ordem de trabalhos, salvo se cinco sextos dos presentes concordarem com o aditamento.

5- As decisões sobre as matérias constantes nas alíneas *b), h) j)* e *k)*, do artigo 22.º, dos presentes estatutos, só serão válidas quando tomadas por uma maioria de dois terços dos votantes.

6- A decisão sobre a matéria constante na alínea *d)*, do artigo 22.º, dos presentes estatutos, só será válida quando dois terços dos associados comparecerem na assembleia e dos presentes cinco sextos concordarem.

Artigo 25.º

Funcionamento

1- A assembleia-geral iniciará à hora marcada com a presença de todos os associados, ou passada meia hora independentemente do número de sócios presentes.

2- A assembleia-geral não prossegue em tempo superior a doze horas, salvo decisão contrária tomada pela maioria dos presentes até ao termo da segunda hora da sessão;

3- A assembleia-geral pode decorrer em simultâneo por videoconferência.

Artigo 26.º

Assembleia eleitoral

1- A assembleia-geral eleitoral realizar-se-á de três em três anos, por convocatória do presidente da mesa da assembleia-geral.

2- A convocatória para a assembleia-geral eleitoral é feita com o mínimo de quarenta dias de antecedência.

Artigo 27.º

Sessões simultâneas

1- As assembleias-gerais ordinárias, extraordinárias e eleitorais, poderão funcionar em sessões simultâneas realizadas em locais geográficos diferentes, utilizando videoconferência, ou na impossibilidade técnica, utilizando audioconferência.

2- As mesas locais serão constituídas por dois associados da localidade que estiverem presentes, exceto se existirem delegações com órgãos próprios, eleitos em conformidade com os presentes estatutos.

Artigo 28.º

Competências do presidente, vice-presidente e secretário da mesa da assembleia-geral

1- Ao presidente da mesa da assembleia-geral compete:

a) Convocar a assembleia-geral ordinária e eleitoral;

b) Convocar a assembleia-geral extraordinária sempre que se preencham os requisitos previstos no número 1, do artigo 24.º, dos presentes estatutos;

c) Dar posse aos corpos gerentes e assinar as respetivas actas;

d) Chamar à efetividade os substitutos quando eleitos para os lugares que vaguem nos corpos gerentes, ou na impossibilidade, proceder à nomeação de delegados sindicais para ocuparem as vagas nos corpos gerentes. Nesse caso, será apresentada à assembleia-geral uma lista de todos os delegados sindicais cujas qualidades sindicais mereceram destaque e será efetuada votação;

e) Assumir a gestão do sindicato, até novas eleições, no

caso da demissão ou destituição de mais de metade dos membros da direção;

f) Convocar eleições no prazo de quarenta dias, no caso de assumir a gestão do sindicato, nos termos do número anterior;

g) Rubricar os livros de actas e assinar as actas das sessões.

2- Ao vice-presidente da mesa da assembleia, compete auxiliar o presidente da mesa da assembleia-geral na condução dos trabalhos e substituir o presidente da mesa da assembleia na sua ausência ou indisponibilidade temporária.

3- Ao secretário da mesa da assembleia-geral compete elaborar as actas, bem como providenciar para que as mesmas se encontrem atualizadas e disponíveis sempre que oficiosamente lhe seja solicitado.

SECÇÃO III

A direção

Artigo 29.º

Constituição da direção e executivo da direção

1- A direção nacional do SINAPOL é constituída pelos cargos abaixo enumerados, tendo todos esses cargos e as pessoas eleitas competência executiva nacional e plenos poderes não delegados de representação, em juízo e fora dele, mas sempre no âmbito do presente estatuto.

a) Um presidente;

b) Um adjunto da presidência;

c) Um primeiro vice-presidente;

d) Seis vice-presidentes, designadamente:

I) Vice-presidente da área sindical;

II) Vice-presidente da área de finanças e relações internacionais;

III) Vice-presidente da área de relações públicas;

IV) Vice-presidente da área jurídica;

V) Vice-presidente, que por inerência é também presidente do secretariado regional dos Açores;

VI) Vice-presidente, que por inerência é também presidente do secretariado regional da Madeira.

a) Um secretário-geral;

b) Um secretário da presidência;

c) Um secretário-geral adjunto;

d) Um secretário da direção;

e) Um secretário da direção adjunto;

f) Sete secretários, designadamente:

I) Secretário, que por inerência é também presidente do secretariado metropolitano de Lisboa;

II) Secretário, que por inerência é também presidente do secretariado metropolitano do Porto;

III) Secretário, que por inerência é também vice-presidente do secretariado metropolitano de Lisboa;

IV) Secretário, que por inerência é também vice-presidente do secretariado metropolitano do Porto;

V) Secretário, que por inerência é também coordenador da região Norte;

VI) Secretário, que por inerência é também coordenador da região Centro;

VII) Secretário, que por inerência é também coordenador da região Sul.

k) Três secretários adjuntos, designadamente:

I) Secretário adjunto;

II) Secretário adjunto, que por inerência é também vice-presidente do secretariado regional dos Açores;

III) Secretário adjunto, que por inerência é também vice-presidente do secretariado regional da Madeira.

l) Três secretários de relações públicas;

m) Três secretários de relações exteriores;

n) Um secretário de relações internacionais;

o) Dez coordenadores nacionais de áreas e classes, designadamente:

I) Coordenador nacional dos delegados sindicais;

II) Coordenador nacional da classe de oficiais;

III) Coordenador nacional da classe de chefes;

IV) Coordenador nacional da classe de agentes;

V) Coordenador nacional para a especialidade de investigação criminal;

VI) Coordenador nacional para a especialidade de trânsito;

VII) Coordenador nacional para as unidades especiais;

VIII) Coordenador nacional para elementos femininos;

IX) Coordenador nacional dos polícias com deficiência e doenças profissionais.

p) Dois coordenadores-gerais;

q) Dois coordenadores-gerais adjuntos;

r) Três coordenadores nacionais adjunto do SINAPOL;

s) Um coordenador das uniões sindicais;

t) Cinco secretários executivos;

u) Doze secretários diretivos;

v) Dez secretários diretivos adjuntos, designadamente:

I) Secretário diretivo, que por inerência é também coordenador regional do secretariado regional dos Açores;

II) Secretário diretivo, que por inerência é também coordenador regional adjunto do secretariado regional dos Açores;

III) Secretário diretivo, que por inerência é também coordenador regional do secretariado regional da Madeira;

IV) Secretário diretivo, que por inerência é também coordenador regional adjunto do secretariado regional da Madeira;

V) Secretário diretivo, que por inerência é também coordenador da divisão policial de Angra do Heroísmo;

VI) Secretário diretivo, que por inerência é também coordenador da divisão policial da Horta;

VII) Secretário diretivo, que por inerência é também coordenador da divisão policial de Ponta Delgada;

VIII) Secretário diretivo, que por inerência é também coordenador da divisão policial de Machico;

IX) Secretário diretivo, que por inerência é também coordenador da divisão policial do Funchal;

X) Secretário diretivo, que por inerência é também coordenador da divisão policial de Câmara de Lobos.

w) Quatro vogais.

Artigo 30.º

Conselho executivo e direção

1- O conselho executivo é um órgão executivo do SINAPOL

entre reuniões de direção, é constituído pelo presidente, pelos vice-presidentes, secretário-geral e secretário da presidência do SINAPOL, com as seguintes competências:

a) Solicitar reuniões dos corpos gerentes sempre que entenda dever fazê-lo;

b) Elaborar e submeter à aprovação da direção os regulamentos internos necessários para o bom funcionamento do sindicato;

c) Promover a criação de comissões técnicas ou grupos de trabalho, de carácter permanente ou provisório, a fim de colaborarem na elaboração de regulamentos ou quaisquer propostas;

d) Garantir aos associados a mais completa informação sindical;

e) Fixar as remunerações, aumentos e benefícios dos empregados e estagiários do sindicato;

f) Decidir e executar os demais actos necessários à realização dos objetivos sindicais e deliberar sobre todas as matérias necessárias para o funcionamento eficaz do SINAPOL;

g) Todas as deliberações do conselho executivo são vinculativas e só podem ser revogadas pelo próprio conselho executivo, em sessão diferente da primeira deliberação, ou pela assembleia-geral do SINAPOL.

2- A direção do SINAPOL é um órgão deliberativo constituído por todos os membros da direção, com as seguintes competências:

a) Receber do tesoureiro o relatório de atividades e as contas de cada exercício e apresenta-lo anualmente à assembleia geral, bem como o orçamento e plano de atividade para o ano seguinte, nos termos deste estatuto;

b) Transmitir os haveres e os bens do sindicato à direção que lhe suceder, por inventário, no prazo de 15 dias a contar da tomada de posse desta;

c) Executar e fazer executar as disposições deste estatuto, deliberações da assembleia geral, da direção e os regulamentos internos;

d) Elaborar projetos de propostas sobre a defesa dos interesses profissionais, sociais, económicos e culturais dos seus associados a apresentar às entidades competentes;

e) Exercer as funções disciplinares que lhe competem nos termos estatutários, designadamente ordenar a instauração de processos disciplinares;

f) Decidir o recurso de indeferimento dos pedidos de inscrição de sócios e sempre que lhe sejam remetidos decidir os pedidos de desistência de sócios depois de ouvidos o presidente e vice-presidente da área sindical;

g) Propor a convocação da assembleia geral para resolver os assuntos que considere dever submeter-lhe;

h) Solicitar reuniões dos corpos gerentes sempre que entenda dever fazê-lo;

i) Elaborar e submeter à aprovação da direção os regulamentos internos necessários para o bom funcionamento do sindicato;

j) Promover a criação de comissões técnicas ou grupos de trabalho, de carácter permanente ou provisório, a fim de colaborarem na elaboração de regulamentos ou quaisquer propostas;

k) Garantir aos associados a mais completa informação sindical;

l) Contratar os empregados do sindicato, fixar as remunerações e exercer em relação a eles o poder disciplinar, quando assim solicitado pelo 1.º vice-presidente, de acordo com as disposições legais;

m) Constituir mandatário para a realização de determinados actos, para tanto deverá estabelecer em documento próprio e fixar em concreto o âmbito dos poderes conferidos;

n) Executar os demais actos e decisões necessários à realização dos objetivos sindicais e deliberar sobre todas as matérias que não sejam da competência de cargos sindicais ou outros órgãos do sindicato;

o) A alínea anterior não é aplicável sempre que cargos sindicais ou outros órgãos do sindicato abdiquem da sua competência e solicitem à direção uma deliberação;

p) Todas as deliberações da direção são vinculativas e só podem ser revogadas pela própria direção em sessão diferente da primeira deliberação ou pela assembleia-geral do SINAPOL.

Artigo 31.º

Reuniões do conselho executivo e da direção

1- A direção reunirá trimestralmente com a participação de pelo menos a maioria dos respetivos membros, sendo exaradas em livro de actas próprio as resoluções tomadas.

2- Independentemente do previsto no número anterior a direção poderá reunir extraordinariamente por convocação do presidente do SINAPOL.

3- O conselho executivo reunirá por convocação do presidente do SINAPOL, com a participação de pelo menos a maioria dos respetivos membros, sendo exaradas em livro de actas próprio as resoluções tomadas.

4- As deliberações são tomadas por maioria simples de todos os membros presentes, tendo o presidente do SINAPOL voto de qualidade.

5- Os membros do conselho executivo e da direção respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício das suas funções, exceto se tiverem apresentado oposição fundamentada à deliberação na sessão em que tiver sido tomada, ou, caso não estivessem presentes na sessão deliberatória.

6- As actas das reuniões de direção serão sempre assinadas pelo presidente do SINAPOL e pelo secretário-geral ou secretário-geral-adjunto.

7- As actas das reuniões do conselho executivo serão sempre assinadas pelo presidente ou primeiro vice-presidente do SINAPOL e pelo secretário-geral ou secretário da presidência, cabendo a estes últimos a sua redação.

8- As reuniões do conselho executivo e da direção poderão funcionar em sessões simultâneas realizadas em locais geográficos diferentes, utilizando videoconferência ou, na impossibilidade técnica, utilizando audioconferência.

SUBSECÇÃO I

O presidente

Artigo 32.º-A

O presidente

1- O presidente do SINAPOL é o cargo máximo da direção, que representa e supervisiona todas as atividades do sindicato, podendo delegar competências a qualquer dos membros da direção. O seu voto é fator de desempate.

2- Na necessidade da sua substituição, tomará o seu lugar, o primeiro vice-presidente ou no seu impedimento, expresso por escrito, é nomeado pelo presidente o seu substituto entre os restantes vice-presidentes.

Artigo 32.º-B

O presidente

1- A qualidade de presidente em exercício definida no número/artigo anterior, termina assim que o presidente do SINAPOL o determine.

2- O presidente do SINAPOL quando achar que não estão reunidos os requisitos exigidos para a admissão de um novo sócio, suspenderá a admissão até decisão em assembleia-geral da aceitação ou não do novo sócio, sendo cumpridas as normas do artigo 8.º

Artigo 33.º

Competências do presidente

Compete ao presidente do SINAPOL:

a) Convocar e presidir as reuniões da direção;

b) Representar o sindicato em todos os actos e organizações;

c) Assegurar juntamente com o vice-presidente para a área de finanças e o tesoureiro, a gestão corrente do sindicato;

d) Convocar as reuniões extraordinárias nos termos dos presentes estatutos;

e) Despachar os assuntos urgentes, independentemente de aprovação ou não aprovação da direção;

f) Propor à direção os dirigentes que deveram exercer funções a tempo inteiras ou parciais;

g) Delegar e determinar funções aos membros dos corpos gerentes, sem que as mesmas possam colidir com as suas atribuições específicas enquanto membros do conselho fiscal e mesa da assembleia-geral;

h) Revalidar todas as decisões da direção e se necessário for envia-las para aprovação em assembleia-geral;

i) Presidir a todos os grupos de trabalho ou atividades do sindicato em que esteja presente;

j) Autorizar o pagamento de despesas relativas à gestão corrente do sindicato;

k) Assinar os cartões dos associados;

l) Propor o agendamento de assembleias-gerais;

m) Supervisionar as ações de formação;

n) Dar posse aos presidentes das delegações e delegados sindicais eleitos nos termos do artigo 76.º;

o) Garantir o cumprimento das regras de conduta em todas as atividades sindicais;

p) Exercer todas as competências estatutariamente atribuídas aos restantes membros da direção.

Artigo 34.º

Duração do mandato

A duração do mandato do presidente e consequentemente dos corpos gerentes do SINAPOL é de três anos, podendo ser eleitos por mandatos sucessivos.

Artigo 35.º

Abandono e renúncia do mandado

1- Considera-se abandono das funções o facto de os membros eleitos de um órgão faltarem, sem justificação a duas reuniões consecutivas ou quatro interpoladas da direção, do órgão a que pertençam, das reuniões da área a que pertencem, quando convocadas pelo presidente ou pelos vice-presidentes das respetivas áreas ou ainda a reuniões de grupos de trabalho para que estejam devidamente nomeados.

2- Dado o facto que a participação nas diversas iniciativas, tais como eventos, reuniões, ações de protesto, manifestações é exigível a qualquer membro da direção, a falta a três iniciativas sem justificação, é considerado igualmente abandono de funções.

3- As justificações de faltas previstas no número anterior, deveram ser remetidas:

a) No caso de membros da direção nacional ao presidente do SINAPOL, cabendo-lhe deferir ou indeferir as mencionadas justificações;

b) No caso de membros do conselho fiscal ao presidente do conselho fiscal, cabendo-lhe deferir ou indeferir as mencionadas justificações;

c) No caso de membros dos secretariados regionais, aos respetivos presidentes regionais, cabendo-lhe deferir ou indeferir as mencionadas justificações.

4- Considera-se renúncia de um membro eleito, o seu pedido expresso nesse sentido, por escrito, dirigido ao presidente do SINAPOL no caso de membro da direção e ao presidente do conselho fiscal no caso de membros do conselho fiscal.

5- A renúncia de mandato do presidente do SINAPOL ou do presidente do conselho fiscal é remetida ao presidente da mesa da assembleia-geral.

Artigo 36.º

Competências do primeiro vice-presidente

1- Compete ao primeiro vice-presidente do SINAPOL:

a) Assumir a presidência do sindicato e todas as competências do presidente da direção nacional no seu impedimento ou sempre que o mesmo lhe transmita essa necessidade;

b) Reunir mensalmente e sempre que achar necessário com os vice-presidentes a fim de se inteirar dos assuntos em decurso nas áreas das vice-presidências;

c) Representar o sindicato em todos os actos e organizações;

d) Despachar os assuntos urgentes, independentemente de aprovação ou não aprovação da direção nos impedimentos

do presidente do SINAPOL;

e) No caso em que o presidente do SINAPOL não esteja presente, presidir a todos os grupos de trabalho ou atividades em que esteja presente;

f) Autorizar o pagamento de despesas relativas à gestão corrente do sindicato;

g) Propor o agendamento de assembleias-gerais;

h) Gerir a área administrativa (funcionários e estagiários), sendo nessa função coadjuvado pelo secretário de finanças sempre que o solicite ao vice-presidente da área de finanças;

i) Chamar a si todas as competências atribuídas aos restantes membros, com exceção das do presidente da direção nacional; esta alínea não se aplica quando o primeiro vice-presidente, de acordo com a alínea *a)* do presente número, estiver a assumir a presidência do SINAPOL e como tal com todas as competências que o estatuto confere ao presidente.

SUBSECÇÃO II

Área de finanças

Artigo 37.º

Departamento de finanças

O departamento de finanças é um departamento não deliberativo do SINAPOL, que se limita a cumprir o previsto no presente estatuto relativamente ás implementação de regras, normas e funcionamento da parte financeira do SINAPOL, composto por:

a) Um presidente, que por inerência é o presidente do SINAPOL;

b) Um vice-presidente, que por inerência é o vice-presidente para a área de finanças e relações internacionais;

c) Um tesoureiro;

d) Um secretário de finanças.

Artigo 38.º

Competência do vice-presidente para a área de finanças e relações internacionais

Compete ao vice-presidente para a área de finanças e relações internacionais:

a) Coadjuvar o presidente do SINAPOL;

b) Substituir o presidente sempre que lhe seja nomeada essa função;

c) Representar o SINAPOL sempre que necessário, independentemente da situação;

d) Supervisionar e acompanhar o trabalho do tesoureiro e do secretário de finanças;

e) Designar e atribuir tarefas ao secretário de finanças;

f) Contactar com a área de finanças das unidades da PSP referente aos créditos das quotas retirados aos sócios nos seus vencimentos;

g) Autorizar o pagamento de despesas relativas à gestão corrente do sindicato;

h) Supervisionar e definir as tarefas gerais dos funcionários e estagiários ao serviço do SINAPOL;

i) Gerir e administrar o património e bens do SINAPOL, bem como definir sobre o seu uso;

j) Apresentar propostas de regulamentos à direção no âmbito da área de finanças, onde se inclui o património;

k) Decidir sobre aquisição de bens necessários para o funcionamento do SINAPOL, suas instalações e campanhas sindicais;

l) Representar o SINAPOL e estabelecer parcerias, protocolos e convénios com entidades e organizações internacionais;

m) Definir as funções do secretário de relações internacionais;

n) Assumir, quando assim lhe for designado pelo presidente do SINAPOL, o cargo de presidente em exercício.

Artigo 39.º

Competências do tesoureiro e secretários de finanças

1- São competências do tesoureiro:

a) Juntamente com o presidente do SINAPOL, vice-presidente da área de finanças e relações internacionais executar a gestão corrente do SINAPOL;

b) Receber verbas;

c) Depositar verbas;

d) Efetuar os pagamentos;

e) Organizar e arquivar toda a documentação financeira;

f) Reunir mensalmente com o conselho fiscal, entregando balancete e respetivos documentos;

g) Solicitar ao técnico oficial de contas o relatório anual de contas.

1- São competências do secretário de finança, assegurar a administração dos sócios pagantes, bem como administrar o património do SINAPOL.

Artigo 40.º

Assinatura para movimentações bancárias e emissão de cheques

1- São co-titulares das contas bancárias do SINAPOL:

a) O presidente do SINAPOL;

b) Os vice-presidentes, com excepção dos vice-presidentes por inerência que não são co-titulares das contas bancárias;

c) O tesoureiro.

2- O presidente do SINAPOL pode apenas com a sua assinatura assinar cheques e proceder a todas as demais movimentações bancárias.

3- O vice-presidente da área de finanças pode apenas com a sua assinatura assinar cheques e proceder a todas as demais movimentações bancárias.

4- O tesoureiro do SINAPOL pode apenas com a sua assinatura assinar cheques e proceder a todas as demais movimentações bancárias.

5- A assinatura de dois dos vice-presidentes do SINAPOL bastam para assinar cheques e proceder a todas as demais movimentações bancárias.

SUBSECÇÃO III

Área sindical

Artigo 41.º

Composição

A área sindical faz parte integrante da direção e é composta por:

a) Um vice-presidente para a área sindical;
b) Um secretário-geral;
c) Um secretário-geral adjunto;
d) Um secretário da direção;
e) Um secretário da direção adjunto;
f) Sete secretários;
g) Um secretário adjunto (sem cargo por inerência);
h) Um coordenador nacional delegados sindicais;
i) Um coordenador nacional classe oficiais;
j) Um coordenador nacional classe chefes;
k) Um coordenador nacional classe agentes;
l) Um coordenador nacional da especialidade de investigação criminal;
m) Um coordenador nacional da especialidade de trânsito;
n) Um coordenador nacional para as unidades especiais;
o) Uma coordenadora nacional para os elementos femininos.

Artigo 42.º

Competências do vice-presidente da área sindical

1- Compete ao vice-presidente da sindical:

a) Coadjuvar o presidente do SINAPOL;
b) Substituir o presidente da direção nacional sempre que o mesmo ou o primeiro vice-presidente não estejam presentes no local, perante autorização prévia;
c) Representar o SINAPOL sempre que necessário, independentemente da situação;
d) Apoiar os dirigentes na resolução de todas as questões resultantes das ações sindicais, de conflito com a hierarquia ou outras entidades, reportando sempre ao presidente do SINAPOL;
e) Superintender na execução da estratégia sindical, em conformidade com as deliberações da direção ou assembleia-geral;
f) Preparar o plano de atividades anual, em coordenação com os restantes vice-presidentes;
g) Propor à direção as atividades sindicais a alcançar;
h) Supervisionar e acompanhar o trabalho dos membros da área sindical;
i) Decidir pedir fiscalização das estruturas de assistência social e condições da higiene e segurança o trabalho existentes na Polícia de Segurança Pública;
j) Informar a área de relações públicas e relações exteriores sobre os assuntos sindicais fulcrais;
k) Emitir comunicados em concertação com a área de relações públicas;
l) Contactar com a área de finanças sobre as admissões e demissões dos sócios;
m) Solicitar mensalmente aos secretários das regiões metropolitanas e para as regiões informação da situação geral nas respetivas áreas de coordenação;
n) Solicitar mensalmente aos presidentes dos secretariados regionais informação da situação geral nas respetivas áreas de jurisdição;
o) Exercer todas as competências estatutariamente atribuídas aos restantes membros da direção que pertencem à área sindical, discriminados no artigo 41.º;
p) Apresentar propostas de regulamentos à direção no âmbito da área sindical;
q) Assumir, quando assim lhe for designado pelo presidente do SINAPOL, o cargo de presidente em exercício;
r) Organizar e promover o processo eleitoral dos delegados sindicais de acordo com o regulamento interno sobre esta matéria.

Artigo 43.º

Competências do secretário-geral

1- Compete ao secretário-geral:

a) Coadjuvar o vice-presidente da área sindical e substitui-lo perante a direção, quando previamente autorizado;
b) Orientar e dirigir as reuniões de direção;
c) Lavrar as actas das reuniões de direção;
d) Providenciar para que os ficheiros e actas se encontrem atualizados e disponíveis para consulta durante as reuniões e sempre que oficiosamente lhe seja solicitado;
e) Designar as funções do secretário-geral adjunto.

Artigo 44.º

Competências do secretário-geral adjunto

1- Compete ao secretário-geral adjunto complementar as funções do secretário-geral.

Artigo 45.º

Competências do secretário da direção

1- Compete ao secretário da direção:

a) Dirigir o serviço de secretaria da sede;
b) Providenciar para que os ficheiros se encontrem atualizados;
c) Organizar e ter em dia o inventário do sindicato;
d) Administrar o funcionamento administrativo da sede do SINAPOL, concretamente apresentar as respetivas escalas de serviço ao primeiro vice-presidente para adoção.

2- Compete ao secretário da direção adjunto coadjuvar o secretário da direção.

Artigo 46.º

Competências dos secretários

Compete aos secretários:

a) Coordenarem a atividade sindical de âmbito nacional com os secretários das regiões metropolitanas, sul, centro, norte e secretariados regionais, assim como as delegações distritais existentes;

Artigo 47.º

Competências do secretário adjunto

Compete ao secretário adjunto coadjuvar o secretário e executar todas as demais funções executivas que lhe sejam atribuídas.

Artigo 48.º

Presidente e vice-presidente do secretariado metropolitano de Lisboa

1- O presidente do secretariado metropolitano de Lisboa, é um cargo atribuído por inerência a um dos secretários do SINAPOL, a quem para além das competências nacionais como secretário, compete ainda as seguintes funções:

a) Coordenar a atividade sindical dentro do comando metropolitano de Lisboa, a direção nacional, o Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna, a unidade especial de polícia, a Policia Municipal de Lisboa e ainda unidades que venham a ser criadas com sede no distrito de Lisboa;

b) Representar o SINAPOL sempre que seja designado pelo presidente ou vice-presidente da área sindical, nas reuniões com as entidades e hierarquia da PSP na sua área de coordenação, dando posteriormente conhecimento do seu resultado ao vice-presidente da área sindical;

c) Comunicar ao vice-presidente da área sindical toda a informação relevante, bem como todo o tipo de notícia que possa colocar em causa o bom nome, a dignidade ou a credibilidade do SINAPOL, ou da sua direção;

d) Enviar ao vice-presidente da área sindical, todas as actas das reuniões que participar;

e) Verificar as necessidades dos associados;

f) Prestar todo o apoio e informações necessárias aos associados;

g) Propor a realização de eleições para delegados sindicais à direção;

h) Representar os associados do seu comando junto da direção;

i) Sob orientações da área de relações públicas representar o SINAPOL sempre que for necessário perante os meios de comunicação social relativamente a assuntos da sua área de coordenação, bem como representar o SINAPOL e estabelecer parcerias, protocolos e convénios com instituições de utilidade pública, estabelecimento de ensino, organismos municipais e outros, na sua área;

j) Determinar as funções do secretário adjunto da região metropolitana de Lisboa.

2- O vice-presidente do secretariado metropolitano de Lisboa, é um cargo atribuído por inerência a um dos secretários do SINAPOL, a quem para além das competências nacionais como secretário compete coadjuvar o presidente do secretariado metropolitano de Lisboa e executar todas as demais funções executivas que lhe sejam atribuídas.

Artigo 49.º

Presidente e vice-presidente do secretariado metropolitano do Porto

1- O presidente do secretariado metropolitano do Porto, é um cargo atribuído por inerência a um dos secretários do SINAPOL, a quem para além das competências nacionais como secretário, compete ainda as seguintes funções:

a) Coordenar a atividade sindical dentro do comando metropolitano do Porto, o destacamento da unidade especial de polícia no Porto, a Polícia Municipal do Porto, serviços da direção nacional sedeados no Porto e ainda unidades que venham a ser criadas com sede no distrito do Porto;

b) Representar o SINAPOL sempre que seja designado pelo presidente ou vice-presidente da área sindical, nas reuniões com as entidades e hierarquia da PSP na sua área de coordenação, dando posteriormente conhecimento do seu resultado ao vice-presidente da área sindical;

c) Comunicar ao vice-presidente da área sindical toda a informação relevante, bem como todo o tipo de notícia que possa colocar em causa o bom nome, a dignidade ou a credibilidade do SINAPOL, ou da sua direção;

d) Enviar ao vice-presidente da área sindical, todas as actas das reuniões que participar;

e) Verificar as necessidades dos associados;

f) Prestar todo o apoio e informações necessárias aos associados;

g) Propor a realização de eleições para delegados sindicais à direção;

h) Representar os associados do seu comando junto da direção;

i) Sob orientações da área de relações públicas representar o SINAPOL sempre que for necessário perante os meios de comunicação social relativamente a assuntos da sua área de coordenação, bem como representar o SINAPOL e estabelecer parcerias, protocolos e convénios com instituições de utilidade pública, estabelecimento de ensino, organismos municipais e outros, na sua área;

j) Determinar as funções do secretário adjunto da região metropolitana do Porto.

2- O vice-presidente do secretariado metropolitano do Porto, é um cargo atribuído por inerência a um dos secretários do SINAPOL, a quem para além das competências nacionais como secretário compete coadjuvar o presidente do secretariado metropolitano do Porto e executar todas as demais funções executivas que lhe sejam atribuídas.

Artigo 50.º

Coordenador da região Norte

1- O coordenador da região Norte, é um cargo atribuído por inerência a um dos secretários do SINAPOL, a quem para alem das competências nacionais como secretário compete ainda as seguintes funções:

a) Coordenar a atividade sindical nos comandos distritais de Braga, Bragança, Viana do Castelo e Vila Real;

b) Representar o SINAPOL sempre que seja designado pelo presidente ou vice-presidente da área sindical, nas reuniões com as entidades e hierarquia da PSP na sua área de coordenação, dando posteriormente conhecimento do seu resultado ao vice-presidente da área sindical;

c) Comunicar ao vice-presidente da área sindical toda a informação relevante, bem como todo o tipo de notícia que possa colocar em causa o bom nome, a dignidade ou a credibilidade do SINAPOL, ou da sua direção;

d) Enviar ao vice-presidente da área sindical, todas as actas das reuniões que participar;

e) Verificar as necessidades dos associados;

f) Prestar todo o apoio e informações necessárias aos associados;

g) Propor a realização de eleições para delegados sindicais à direção;

h) Representar os associados dos comandos que representa junto da direção;

i) Sob orientações da área de relações públicas representar o SINAPOL sempre que for necessário perante os meios de comunicação social relativamente a assuntos da sua área de coordenação, bem como representar o SINAPOL e estabelecer parcerias, protocolos e convénios com instituições de utilidade pública, estabelecimento de ensino, organismos municipais e outros, na sua área.

2- No caso de ser criada uma delegação no âmbito do artigo 74.º dos estatutos do SINAPOL em algum dos comandos distritais descritos na alínea *a)* do número anterior, com exceção do comando onde o secretário presta serviço, as suas competências cessam nesse comando.

Artigo 51.º

Coordenador da região Centro

1- O coordenador da região Centro, é um cargo atribuído por inerência a um dos secretários do SINAPOL, a quem para alem das competências nacionais como secretário compete ainda as seguintes funções ao secretário para a região Centro:

a) Coordenar a atividade sindical nos comandos distritais de Aveiro, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Leiria, Santarém e Viseu;

b) Representar o SINAPOL sempre que seja designado pelo presidente ou vice-presidente da área sindical, nas reuniões com as entidades e hierarquia da PSP na sua área de coordenação, dando posteriormente conhecimento do seu resultado ao vice-presidente da área sindical;

c) Comunicar ao vice-presidente da área sindical toda a informação relevante, bem como todo o tipo de notícia que possa colocar em causa o bom nome, a dignidade ou a credibilidade do SINAPOL, ou da sua direção;

d) Enviar ao vice-presidente da área sindical, todas as actas das reuniões que participar;

e) Verificar as necessidades dos associados;

f) Prestar todo o apoio e informações necessárias aos associados;

g) Propor a realização de eleições para delegados sindicais à direção;

h) Representar os associados dos comandos que representa junto da direção;

i) Sob orientações da área de relações públicas representar o SINAPOL sempre que for necessário perante os meios de comunicação social relativamente a assuntos da sua área de coordenação, bem como representar o SINAPOL e estabelecer parcerias, protocolos e convénios com instituições de utilidade pública, estabelecimento de ensino, organismos municipais e outros, na sua área.

2- No caso de ser criada uma delegação no âmbito do artigo 74.º dos estatutos do SINAPOL em algum dos comandos distritais descritos na alínea *a)* do número anterior, com exceção do comando onde o secretário presta serviço, as suas competências cessam nesse comando.

Artigo 52.º

Coordenador da região Sul

1- O coordenador da região Sul, é um cargo atribuído por inerência a um dos secretários do SINAPOL, a quem para alem das competências nacionais como secretário compete ainda as seguintes funções ao secretário para a região Sul:

a) Coordenar a atividade sindical nos comandos distritais de Beja, Évora, Faro, Portalegre e Setúbal;

b) Representar o SINAPOL sempre que seja designado pelo presidente ou vice-presidente da área sindical, nas reuniões com as entidades e hierarquia da PSP na sua área de coordenação, dando posteriormente conhecimento do seu resultado ao vice-presidente da área sindical;

c) Comunicar ao vice-presidente da área sindical toda a informação relevante, bem como todo o tipo de notícia que possa colocar em causa o bom nome, a dignidade ou a credibilidade do SINAPOL, ou da sua direção;

d) Enviar ao vice-presidente da área sindical, todas as actas das reuniões que participar;

e) Verificar as necessidades dos associados;

f) Prestar todo o apoio e informações necessárias aos associados;

g) Propor a realização de eleições para delegados sindicais à direção;

h) Representar os associados dos comandos que representa junto da direção;

i) Sob orientações da área de relações públicas representar o SINAPOL sempre que for necessário perante os meios de comunicação social relativamente a assuntos da sua área de coordenação, bem como representar o SINAPOL e estabelecer parcerias, protocolos e convénios com instituições de utilidade pública, estabelecimento de ensino, organismos municipais e outros, na sua área.

Artigo 53.º

Competências do coordenador nacional dos delegados sindicais

Compete ao coordenador nacional dos delegados sindicais:

a) Reunir e coordenar a atividade sindical com os presidentes das assembleias de delegados de todos os comandos e unidades da PSP, bem como marcar e presidir as reuniões com os mesmos;

b) Representar os delegados sindicais junto da direção;

c) Enviar as actas das reuniões ao vice-presidente da área sindical.

Artigo 54.º

Competência do coordenador nacional para a classe de oficiais

Compete ao coordenando nacional da classe de oficiais:

a) Criar e presidir um grupo de trabalho que debata as ne-

cessidades da classe;

b) Escolher os membros do grupo de trabalho;

c) Organizar e agendar as reuniões do grupo de trabalho;

d) Apresentar as decisões do grupo de trabalho à direção para aprovação;

e) Representar o grupo de trabalho junto da direção;

f) Coordenar a atividade do grupo de trabalho com o vice-presidente da sua área.

Artigo 55.º

Competência do coordenador nacional para a classe de chefes

Compete ao coordenando nacional da classe de chefes:

a) Criar e presidir um grupo de trabalho que debata as necessidades da classe;

b) Escolher os membros do grupo de trabalho;

c) Organizar e agendar as reuniões do grupo de trabalho;

d) Apresentar as decisões do grupo de trabalho à direção para aprovação;

e) Representar o grupo de trabalho junto da direção;

f) Coordenar a atividade do grupo de trabalho com o vice-presidente da sua área.

Artigo 56.º

Competência do coordenador nacional para a classe de agentes

Compete ao coordenando nacional da classe de agentes:

a) Criar e presidir um grupo de trabalho que debata as necessidades da classe;

b) Escolher os membros do grupo de trabalho;

c) Organizar e agendar as reuniões do grupo de trabalho;

d) Apresentar as decisões do grupo de trabalho à direção para aprovação;

e) Representar o grupo de trabalho junto da direção;

f) Coordenar a atividade do grupo de trabalho com o vice-presidente da sua área.

Artigo 57.º

Competência do coordenador nacional da especialidade de investigação criminal

Compete ao coordenador nacional da especialidade de investigação criminal:

a) Criar e presidir um grupo de trabalho que debata as necessidades dos associados que exerçam funções em serviços do âmbito da investigação criminal;

b) Escolher os membros do grupo de trabalho;

c) Organizar e agendar as reuniões do grupo de trabalho;

d) Apresentar as decisões do grupo de trabalho à direção para aprovação;

e) Representar o grupo de trabalho junto da direção;

f) Coordenar a atividade do grupo de trabalho com o vice-presidente da sua área.

Artigo 58.º

Competência do coordenador nacional da especialidade de trânsito

Compete ao coordenador nacional da especialidade de trânsito:

a) Criar e presidir um grupo de trabalho que debata as necessidades dos associados que exerçam funções de trânsito;

b) Escolher os membros do grupo de trabalho;

c) Organizar e agendar as reuniões do grupo de trabalho;

d) Apresentar as decisões do grupo de trabalho à direção para aprovação;

e) Representar o grupo de trabalho junto da direção;

f) Coordenar a atividade do grupo de trabalho com o vice-presidente da sua área.

Artigo 59.º

Competência da coordenadora nacional para os elementos femininos

1- Compete à coordenadora nacional para os elementos femininos:

a) Criar e presidir um grupo de trabalho com o máximo de três elementos que debata os problemas específicos e necessidades dos elementos femininos no seio da Polícia Pública, nomeadamente condições de trabalho e assuntos que o grupo identifique como importantes e prioritários;

b) Escolher os membros do grupo de trabalho;

c) Organizar e agendar as reuniões do grupo de trabalho;

d) Apresentar as decisões do grupo de trabalho à direção para aprovação;

e) Representar o grupo de trabalho junto da direção;

f) Coordenar a atividade do grupo de trabalho com o vice-presidente da sua área.

2- Estabelecer relações com organizações ou grupos com objetivos análogos.

3- A coordenadora nacional para os elementos femininos, preside ao grupo de acão de elementos femininos (GAEF), que é constituído pelas sócias do sindicato, exerce funções consultivas e de apoio à direção, procurando nomeadamente, a conciliação entre a vida profissional e familiar tendo em vista a resolução dos problemas específicos da mulher polícia, que aprovará o respetivo regulamento de funcionamento, e é constituído por um máximo de três elementos, coordenado por uma coordenadora para o grupo.

SUBSECÇÃO IV

Coordenadores-gerais, coordenadores-gerais adjuntos, coordenadores nacionais, coordenadores adjuntos e coordenadores de uniões sindicais

Artigo 60.º

Competência dos coordenadores-gerais, coordenadores-gerais adjuntos, coordenadores nacionais adjuntos e coordenadores de uniões sindicais

1- A competência dos coordenadores-gerais, coordenadores-gerais adjuntos, coordenadores e coordenador adjunto, é definida em regulamento interno aprovado pelo conselho executivo.

SUBSECÇÃO V

Secretários diretivos, secretários diretivos adjuntos e vogais

Artigo 61.º

Competências dos secretários diretivos, secretários diretivos adjuntos e vogais

1- As competências e funções dos secretários diretivos, secretários diretivos adjuntos e vogais são atribuídas por despacho do presidente depois de ouvido o conselho executivo.

SUBSECÇÃO VI

Área de relações públicas e relações exteriores

Artigo 62.º

Composição

1- A área de relações publicas e exteriores faz parte integrante da direção é composta por:

a) Um vice-presidente da área de relações públicas e exteriores;

b) Três secretários de relações públicas;

c) Três secretários de relações exteriores.

Artigo 63.º

Competências do vice-presidente da área de relações públicas e relações exteriores

1- Compete ao vice-presidente da área de relações públicas e relações exteriores:

a) Coadjuvar o presidente do SINAPOL;

b) Substituir o presidente sempre que lhe seja nomeada essa função;

c) Representar o SINAPOL sempre que necessário, independentemente da situação;

d) Assinar toda a documentação relativa às relações exteriores;

e) Supervisionar as atividades dos secretários de relações públicas e relações exteriores;

f) Elaborar mensalmente um comunicado referente à atuação do SINAPOL;

g) Propor à direção o mapa de atividades das relações públicas a desenvolver mensalmente;

h) Desenvolver todas as atividades de relações públicas e relações exteriores determinadas pela direção ou pelo presidente do SINAPOL;

i) Manter atualizada listagem de sócios, delegados e funcionários com o propósito de divulgação das ações sindicais e protocolos;

j) Construir e manter a página do sindicato na internet, assim como criar e gerir as caixas de correio eletrónico do sindicato;

k) Determinar as atividades dos secretários da sua área;

l) Fazer a gestão de infra-estruturas abertas ao público do SINAPOL, bem como das suas delegações;

m) Elaborar um órgão de informação escrito do SINAPOL, podendo para isso solicitar a colaboração de vogais da direção ao presidente do SINAPOL;

n) Chamar a si todas as competências atribuídas aos restantes membros da área de relações públicas;

o) Apresentar propostas de regulamentos à direção no âmbito da área de relações públicas e exteriores;

p) Assumir, quando assim lhe for designado pelo presidente do SINAPOL, o cargo de presidente em exercício;

Artigo 64.º

Competências dos secretários de relações públicas e exteriores

1- Compete ao secretário de relações públicas:

a) Representar o SINAPOL sempre que for necessário perante os meios de comunicação social, gerir a página de internet do sindicato, a página do sindicato nas redes sociais e entre outras situações determinadas pela direção, bem como auxiliar o vice-presidente de relações públicas em ações de divulgação e informação aos sócios de toda a informação, bem como ações de contacto com todos os profissionais da Polícia de Segurança Pública;

b) Analisar a opinião dos sócios e demais profissionais da Polícia de Segurança Pública, através de estudos, inquéritos e sondagens, propondo medidas tendentes à manutenção ou à modificação da opinião sobre o SINAPOL.

2- Compete ao secretário de relações exteriores, representar o SINAPOL e estabelecer parcerias, protocolos e convénios com instituições de utilidade pública, estabelecimento de ensino, organismos municipais e estado e informar logo que possível aos sócios de todos os protocolos e convénios, entre outras determinadas pela direção.

SUBSECÇÃO VII

Área jurídica

Artigo 65.º

Composição

1- A área jurídica é composta por.

a) Um vice-presidente da área jurídica;

b) Cinco secretários executivos.

Artigo 66.º

Competências do vice-presidente da área jurídica

1- Compete ao vice-presidente da área disciplinar, congressos e assembleias:

a) Coadjuvar o presidente do SINAPOL;

b) Substituir o presidente da direção nacional sempre que lhe seja nomeada essa função;

c) Representar o SINAPOL sempre que necessário, independentemente da situação;

d) Coordenar com os advogados a gestão do gabinete jurídico do SINAPOL;

e) Supervisionar os processos de patrocínio jurídico;

f) Presidir ao conselho disciplinar;

g) Supervisionar e acompanhar o trabalho do instrutor e secretário disciplinar;

h) Coordenar todas as matérias relativas a formação profis-

sional do centro de técnicas policiais - CTP;

i) Emitir pareceres jurídicos que lhe sejam solicitados pelo presidente do SINAPOL, ou pela direção;

j) Decidir sobre todas as matérias relacionadas com pedidos de patrocínio jurídico, bem como propor à direção a sua regulamentação;

k) Assumir, quando assim lhe for designado pelo presidente do SINAPOL, o cargo de presidente em exercício.

Artigo 67.º

Competência dos secretários executivos

1- As competências e funções dos secretários executivos são atribuídas por despacho do presidente, sob proposta do vice-presidente da área jurídica e depois de ouvido o conselho executivo.

Artigo 68.º

Instrutor e secretário disciplinar

1- O instrutor disciplinar será nomeado pelo vice-presidente da área jurídica, de entre os membros da direção.

2- Compete ao instrutor disciplinar o seguinte:

a) Cumprir o despacho que ordena a elaboração de processo disciplinar;

b) Determina a atividade do secretário disciplinar;

c) Elabora o processo disciplinar mediante o regulamento disciplinar;

d) Propõe a medida disciplinar a aplicar.

3- O secretário disciplinar será nomeado pelo vice-presidente da área jurídica, de entre os membros da direção.

SUBSECÇÃO VIII

Área de ação social

Artigo 69.º

Secretário da presidência

1- O secretário da presidência, é membro efetivo da direção e tem como função a gestão da área de ação social do sindicato bem como o acompanhamento da área de formação profissional.

2- Compete ao secretário da presidência:

a) Auxiliar o presidente em todas as atividades;

b) Gerir os serviços de assistência médica do SINAPOL, quando exista;

c) Coadjuvar na área da formação profissional disponibilizada pelo SINAPOL aos associados e outros devidamente autorizados.

SUBSECÇÃO IX

Conselho de apoio sindical

Artigo 70.º

Conselho de apoio sindical

1- O conselho de apoio sindical é um órgão consultivo e composto por:

a) Um presidente;

b) Um vice-presidente;

c) Um secretário;

d) Um coordenador para as polícias municipais.

2- O conselho de apoio sindical reúne a pedido do vice-presidente da área sindical com vista a emitir consultadoria na atividade sindical do SINAPOL e delibera por maioria simples as suas propostas consultivas por maioria simples, apresentando-as ao do vice-presidente da área sindical.

Artigo 71.º

Gabinete médico

Pode funcionar na sede nacional e nas sedes regionais e delegações quando deliberado pela assembleia-geral, um gabinete médico onde serão prestadas consultas médicas gratuitas de consulta geral, psicologia, psiquiatria e outras que venham a ser consideradas relevantes.

CAPÍTULO VI

Corpos gerentes, delegações e secretariados regionais e delegados sindicais

SECÇÃO I

Os corpos gerentes

Artigo 72.º

Corpos gerentes

1- São corpos gerentes do SINAPOL:

a) Os membros da mesa da assembleia-geral;

b) Os membros da direção nacional;

c) Os membros do conselho de finanças;

d) Os membros do conselho de apoio sindical;

e) Os membros do conselho fiscal.

SECÇÃO II

Das delegações

Artigo 73.º

Criação - Delegações distritais do SINAPOL

1- Podem ser criadas ou extintas pela direção do sindicato delegações distritais em qualquer parte do território nacional, sempre que haja necessidade de apoio e representação mais direta junto dos associados, exceto no distrito onde se encontra a sede nacional do SINAPOL, nas Regiões Autónomas dos Açores e Madeira e nas áreas Metropolitanas de Lisboa e Porto;

2- O membro dos corpos gerentes mais antigo, caso não exista secretário regional no comando, será o presidente da delegação, a menos que o mesmo abdique do cargo, passando a ser o presidente o delegado sindical que seja sócio à

mais anos, e assim sucessivamente;

3- As delegações distritais regem-se por regulamento próprio aprovado pela direção.

Artigo 74.º

Composição das delegações

1- As delegações são compostas por:

2- Os corpos gerentes que pertencem ao comando;

3- Os delegados sindicais que pertencem ao comando;

4- Os associados que pertencem ao comando.

Artigo 75.º

Competências das delegações

2- As competências das delegações são:

a) Dinamizar a vida sindical no(s) respetivo(s) comandos policiais, designadamente através da difusão das informações sindicais e de reuniões periódicas com os associados.

b) Dar parecer, quando solicitado, sobre as propostas de admissão de sócios dos despectivos comandos policiais;

c) Elaborar e manter atualizado o inventário de bens adstritos à respetiva delegação;

d) Desempenhar com eficiência todas as tarefas que neles sejam delegadas;

e) Gerir eficazmente todos os fundos que eventualmente possam vir a estar à sua disposição;

f) Fazer o levantamento das questões profissionais do(s) respetivo(s) comando(s) e dirigi-lo à direção;

g) Representar o sindicato, sempre que autorizado pelo presidente em reuniões sindicais e eventos na região;

h) Representar o sindicato, sempre que autorizado pelo vice-presidente da área de relações públicas e relações exteriores, nos meios de comunicação social, no estabelecimento de protocolos.

SECÇÃO III

Dos delegados

Artigo 76.º

Delegados sindicais e representantes sindicais

1- O delegado sindical é um elemento de dinamização e de coordenação da atividade sindical no local de trabalho, representando os associados perante a direção.

2- Será o delegado sindical é eleito por sufrágio direto e secreto em assembleia-geral, nos termos do numero de vagas atribuídas pela fórmula prevista na lei sindical da PSP.

3- No desempenho das suas funções, os delegados sindicais serão devidamente credenciados pelo sindicato.

4- Os delegados sindicais podem ser destituídos das seguintes formas:

a) Por escrutínio direto e secreto;

b) Por decisão da assembleia-geral por maioria simples, em concordância disposto nos estatutos.

Artigo 77.º

Comunicação de eleição ou exoneração dos delegados sindicais

1- A eleição ou exoneração dos delegados sindicais será fixada nos locais próprios para conhecimento dos sócios e comunicada pelo sindicato, no prazo de 15 dias ao responsável pela unidade orgânica aonde exerça a sua atividade profissional.

Artigo 78.º

Competências

1- Compete aos delegados sindicais estabelecer a ligação entre os corpos gerentes do sindicato e os sócios que os representam, nomeadamente:

a) Defender os interesses dos associados nos despectivos serviços ou locais de trabalho;

b) Estimular a participação ativa dos associados na vida sindical;

c) Distribuir informação sobre a atividade do sindicato;

d) Participar nas reuniões para que sejam convocados;

e) Fiscalizar as estruturas de assistência social, higiene e segurança existentes no seu local de trabalho.

Artigo 79.º

Cessação de funções

1- Os delegados sindicais cessarão o seu mandato com o dos corpos gerentes, podendo sempre ser reeleitos sucessivamente.

2- Os delegados sindicais podem ver a sua função suspensa, sempre que estiverem a decorrer processos disciplinares contra os mesmos.

Artigo 80.º

Assembleia de delegados sindicais

A assembleia de delegados sindicais é composta por todos os delegados sindicais de cada comando ou cada ilha no caso dos secretariados regionais e tem por objetivo fundamental discutir e analisar a ação sindical desenvolvida e pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pelo vice-presidente da área sindical ou pelo coordenador nacional de delegados sindicais.

Após as eleições para os corpos gerentes e para os delegados sindicais, será realizado no prazo máximo de quinze dias uma assembleia de delegados sindicais, onde através de voto secreto será escolhido o presidente da assembleia de delegados.

O delegado sindical que obtiver maior quantidade de votos, será o presidente da assembleia de delegados.

A assembleia de delegados sindicais é um órgão meramente consultivo, não podendo tomar posições públicas, competindo-lhes apenas apresentar as suas conclusões ao coordenador nacional de delegados sindicais.

A assembleia de delegados sindicais é presidida pelo presidente da assembleia de delegados e convocada por este.

A direção pode convocar os delegados sindicais de uma região geográfica ou sector de atividade, sempre que tal se justifique ou que assim o entenda.

CAPÍTULO VII

Regime eleitoral

Artigo 81.º

Capacidade eleitoral

1- A assembleia-geral eleitoral é constituída por todos os sócios no pleno uso dos seus direitos sindicais e que tenham as quotas pagas até ao mês anterior ao da elaboração dos cadernos eleitorais.

2- Só poderão candidatar-se os sócios inscritos há mais de quatro anos e no pleno uso dos seus direitos sindicais.

3- Durante os primeiros quatro anos do SINAPOL não se aplica o disposto no número 2 deste artigo.

Artigo 82.º

Organização do processo eleitoral

Na organização do processo eleitoral, compete à mesa da assembleia-geral:

a) Marcar a data das eleições com sessenta dias de antecedência em relação ao período em que termine o mandato dos órgãos a substituir;

b) Convocar a assembleia-geral eleitoral nos termos do artigo 26.º, dos presentes estatutos, sempre que se aplique;

c) Organizar os cadernos eleitorais, locais de voto, empossar membros das mesas de voto e apreciar as reclamações apresentadas.

Artigo 83.º

Cadernos eleitorais

Os a existência ou não de cadernos eleitorais é regulada nos termos do regime geral de proteção de dados em vigor.

Artigo 84.º

Candidaturas

1- A apresentação de candidaturas poderá ser feita por um mínimo de 65 associados.

2- A apresentação das candidaturas a lista abrange obrigatoriamente uma lista completa dos cargos dos corpos gerentes (direção e conselho fiscal) referidos no artigo 72.º, alínea *b)*, alínea *c)* e alínea *d)*.

3- As listas candidatas serão apresentadas 45 dias antes da data designada para a realização do acto eleitoral.

4- A direção apresentará, obrigatoriamente, uma lista de candidatos, quando não se apresentarem a sufrágio quaisquer candidaturas.

5- O presidente da mesa da assembleia-geral providenciará, dentro dos cinco dias posteriores ao termo de prazo para a apresentação de listas, a sua fixação na sede do sindicato e restantes instalações do SINAPOL.

Artigo 85.º

Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral é composta por um mínimo de seis associados, no pleno uso dos seus direitos sindicais, em representação equitativa de todas as listas candidatas, sendo presidida pelo presidente da mesa da assembleia-geral.

2- Os candidatos aos corpos gerentes com os cargos presidentes e vice-presidentes, não poderão fazer parte desta comissão.

3- A comissão eleitoral será empossada pela mesa da assembleia-geral, até quarenta e oito horas após o termo do prazo estabelecido para a apresentação de candidaturas.

Artigo 86.º

Competência da comissão eleitoral

Compete à comissão eleitoral:

1- Constatar a elegibilidade dos candidatos e receber todas as reclamações, até oito dias após a sua tomada de posse, sendo lavradas sempre actas;

2- Decidir no prazo de quarenta e oito horas, sobre todas as reclamações recebidas;

3- Dar conhecimento imediato ao primeiro subscritor das listas onde hajam irregularidades, para efetuar as respetivas correções, no prazo de cinco dias após comunicação;

4- Proceder, nas vinte e quatro horas seguintes ao prazo concedido nos termos da alínea anterior, à aprovação definitiva das candidaturas;

5- Fiscalizar todo o processo eleitoral;

6- Providenciar a instalação das mesas de voto, nas delegações, secretariados regionais, secretariados metropolitanos e na sede nacional do sindicato ou em outros locais aceites de mútuo acordo pelas listas candidatas;

7- A comissão fiscalizadora eleitoral deverá promover a constituição dos representantes das listas às mesas de voto, até três dias antes das eleições;

8- Proceder à divulgação dos resultados provisórios até vinte e quatro horas após o encerramento das mesas de voto;

9- Decidir no prazo de quarenta e oito horas, sobre qualquer recurso interposto do acto eleitoral;

10- Informar a mesa da assembleia-geral dos resultados definitivos do acto eleitoral nas vinte e quatro horas seguintes à resolução de eventuais recursos.

Artigo 87.º

Recurso

1- Do acto eleitoral cabe recurso fundamentado para a comissão eleitoral, no prazo de quarenta e oito horas.

2- Das decisões da comissão eleitoral cabe recurso para a assembleia-geral que se realizará 8 dias uteis após a receção do recurso.

Artigo 88.º

Campanha eleitoral

1- O período de campanha eleitoral inicia-se no vigésimo

dia anterior ao acto eleitoral e termina quarenta e oito horas antes da realização deste.

2- A utilização dos serviços do sindicato deve ser assegurada equitativamente às diferentes listas concorrentes às eleições, sempre sem custos acrescidos para o SINAPOL.

Artigo 89.º

Votação

1- O voto é direto e secreto, sempre em urna.

2- Não é permitido o voto por procuração.

3- É permitido o voto por correspondência desde que sejam cumpridos os seguintes procedimentos:

a) O sócio solicite o boletim de voto à sede nacional do SINAPOL, bem como a carta padrão que o deverá acompanhar;

b) O eleitor dobra o boletim de voto em quatro, encerra-o num envelope branco, devidamente fechado e sem quaisquer inscrições exteriores, acompanhado de carta com a assinatura do sócio, cartão de sócio e cópia do cartão do cidadão e remeterá o mesmo por correio registado com aviso de receção;

c) O envelope a que se refere a alínea anterior é dirigido ao presidente da mesa da assembleia-geral;

d) A morada colocada no aviso de receção terá de ser obrigatoriamente a mesma que o sócio possui na sua ficha de sócio, sob pena do voto não ser validado;

e) Os votos por correspondência são remetidos a até ao 5.º dia útil anterior ao da realização da eleição, só contando para o apuramento dos resultados os recebidos na sede nacional até à hora do encerramento das urnas;

f) O presidente da mesa abrirá o envelope, identificará o sócio, dará baixa do seu voto e introduzirá o boletim dobrado em 4 que se encontra no envelope na respetiva urna de voto.

CAPÍTULO VIII

Do regime financeiro

Artigo 90.º

Exercício anual

O exercício anual no regime financeiro corresponde a um período de 12 meses, que pode ou não coincidir com o ano civil.

Artigo 91.º

Receitas e património

1- São receitas do SINAPOL:

a) O produto das jóias e quotas;

b) As doações ou legados;

c) Quaisquer outras, designadamente subsídios, patrocínios ou donativos, que legalmente lhe possam ser atribuídas.

2- Os valores serão depositados em instituição bancária na conta do SINAPOL.

3- Os levantamentos serão efetuados por membro dos corpos gerentes com competência estatutária para isso.

4- Quando as delegações disponham de verbas, movimentarão também essas verbas postas à sua disposição por cheques assinados pelos presidentes e outros membros das delegações.

5- Entende-se por património do SINAPOL todos os bens móveis e imóveis e o rendimento desses bens.

6- O património do SINAPOL nunca poderá ser dividido ou partilhado.

Artigo 92.º

Despesas

Consideram-se despesas do SINAPOL, todas as resultantes do cumprimento dos estatutos e dos regulamentos internos, bem como, todas as que sejam necessárias para o bom funcionamento do sindicato e que tenham tido a aprovação da presidência e da vice-presidência da área de finanças.

Artigo 93.º

Vinculação

1- O SINAPOL vincula-se desde que os respetivos documentos sejam assinados pelo presidente do SINAPOL ou pelo mínimo conjunto de quatro vice-presidentes.

2- Para efeitos de estabelecimento de parcerias ou protocolos, com vista a obter das regalias para os sócios, junto de entidades privadas, entidades públicas, fundações e estabelecimentos de ensino, o SINAPOL vincula-se pela simples assinatura de um dos seus corpos gerentes.

CAPÍTULO IX

Alteração dos estatutos

Artigo 94.º

Modo de alteração

1- O presente estatuto só pode sofrer alteração em assembleia-geral expressamente convocada para esse efeito, por proposta do presidente ou de dois terços da direção e a respetiva proposta terá que ser aprovada por voto direto, conforme disposto no número 5, do artigo 23.º, dos presentes estatutos.

2- Relativamente à alteração dos artigos 1.º, 81.º, 94.º, 98.º e 99.º, os mesmos requerem a presença de um mínimo de 200 associados com uma votação de 150 sócios em unanimidade.

3- Relativamente à alteração dos artigos 30.º, 31.º, 32.º, 33.º e 34.º, os mesmos requerem a presença de um mínimo de 200 associados com uma votação útil de dois terços da assembleia em unanimidade.

Artigo 94.º-B

Modo de alteração B

As restrições de número mínimo de associados em assembleia-geral previstos para alterações dos artigos 1.º, 30.º, 31.º, 32.º, 33.º, 34.º, 81.º, 94.º, 98.º e 99.º, não é aplicável quando as alterações efetuadas a esses artigos ocorram na sequência de obrigações legais, nomeadamente alterações legislativas ou existir uma apreciação fundamentada sobre a legalidade do conteúdo do presente estatuto, por parte dos serviços do ministério competente nessa matéria, que por

questões de legalidade obriguem a alterações ao estatuto a fim do mesmo cumprir a legislação em vigor.

Artigo 95.º

Divulgação

O projeto de alteração terá de ser afixado na sede e assegurada a divulgação entre os sócios, com o mínimo de quinze dias de antecedência em relação à assembleia-geral referida no artigo anterior.

CAPÍTULO X

Extinção do SINAPOL

Artigo 96.º

Extinção, fusão ou qualquer outra forma de transformação

No caso de extinção, fusão ou qualquer outra forma de transformação que implique decisão sobre o património do SINAPOL, a assembleia-geral deliberará sobre o destino a dar a todos os bens do seu património, sob proposta da direção, sendo que nenhum sócio poderá receber, a qualquer título, património do sindicato.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais e transitórias

Artigo 97.º

Regulamentação

A regulamentação da atividade das diversas estruturas, em tudo o que não for previsto nos presentes estatutos, será feita em regulamento próprio, discutido pela direção e remeterá para ser aprovado em assembleia-geral.

Artigo 98.º

Conselho de fundadores

É criado o conselho de fundadores que será um órgão de carácter consultivo do presidente do SINAPOL, e constituído por todos os sócios fundadores que se tenham ininterruptamente sido sócios depois de terem deixado de exercer cargos na direção, conselho fiscal e assembleia-geral do SINAPOL, que de acordo com o artigo 27.º, número 5, da Lei n.º 14/2002, de 19 de fevereiro, terão direito a 15 horas anuais de dispensa de serviço.

Artigo 99.º

Adjunto da presidência

1- O adjunto da presidência, é membro efetivo da direção e tem como função a gestão da área de ação social do sindicato bem como o acompanhamento da área de formação profissional.

2- O adjunto da presidência é nomeado pelo presidente de entre os sócios fundadores do SINAPOL, enquanto estes existirem e exonerado pelo presidente do SINAPOL.

3- Compete ao adjunto da presidência:

a) Assessorar o presidente na atividade não sindical;

b) Gerir a atividade de ação social, nomeadamente apoio social aos associados e seus familiares, conforme legislação nacional sobre ação social;

c) Coadjuvar na área da formação profissional disponibilizada pelo SINAPOL aos associados e outros devidamente autorizados.

CAPÍTULO XII

Secretariados regionais

Artigo 100.º

Autonomia administrativa

1- Os secretariados regionais dos Açores e da Madeira, são estruturas sindicais regionais do SINAPOL, com autonomia administrativa da sede nacional, respondendo apenas perante a presidência do SINAPOL

2- Os secretariados regionais dos Açores e da Madeira serão abreviadamente designados pelo anagrama SINAPOL--AÇORES e SINAPOL-MADEIRA.

3- Os secretariados regionais dos Açores e da Madeira foram criados para servir os interesses dos elementos da Polícia de Segurança Pública que prestam serviço nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, tendo como objetivo fulcral promover junto da tutela, dos Governos Regionais e da Polícia de Segurança Pública.

4- Os secretariados possuem regulamento próprio.

Artigo 101.º

Símbolos regionais

Aos símbolos constantes no artigo 3.º, será acrescentado à parte superior, uma adaptação das bandeiras regionais dos Açores e da Madeira conforme anexo 2 e 3 a este estatuto.

SECÇÃO I

Secretariado regional dos Açores

Artigo 102.º

Sede

1- A sede do secretariado regional dos Açores será na Ilha de São Miguel, concelho de Ponta Delgada, podendo alterar a localização, por decisão da assembleia-geral.

2- Podem ser criadas ou extintas delegações na Ilha Terceira, concelho de Angra do Heroísmo ou Ilha do Faial, concelho da Horta ou quaisquer outras formas de organização descentralizada, quando e onde se justifique, pela necessidade de colaboração com os associados.

Artigo 103.º

Composição

O secretariado regional dos Açores é composto por:

1- A direção regional;

2- Os delegados sindicais que trabalhem na área geográfica do secretariado.

Artigo 104.º

Constituição da direção regional do secretariado regional dos Açores

1- A direção regional do secretariado regional dos Açores é constituída membros da direção nacional do SINAPOL, mas que no âmbito da atividade regional desempenham duplamente funções na direção regional e que são:

a) Presidente do secretariado regional dos Açores;

b) Vice-presidente do secretariado regional dos Açores;

c) Coordenador regional do secretariado regional dos Açores;

d) Coordenador regional adjunto do secretariado regional dos Açores;

e) Coordenador da divisão policial de Angra de Heroísmo;

f) Coordenador da divisão policial da Horta;

g) Coordenador da divisão policial de Ponta Delgada.

2- Os membros da direção regional do secretariado regional dos Açores, são sempre membros da direção nacional, nos termos do artigo 29.º

Artigo 105.º

O presidente do secretariado regional dos Açores

1- O presidente do secretariado regional dos Açores é o órgão máximo regional, que representa e supervisiona todas as atividades do sindicato ao nível regional, podendo delegar competências a membros da direção regional. O seu voto é fator de desempate.

2- Na necessidade da sua substituição, tomará o seu lugar, o vice-presidente do secretariado regional dos Açores.

3- O presidente do secretariado regional dos Açores responde apenas perante o presidente do SINAPOL ou quem o substitua.

4- O presidente do secretariado regional dos Açores é por inerência de cargo vice-presidente da direção do SINAPOL.

Artigo 106.º

Competências do presidente do secretariado regional dos Açores

1- Compete aos presidente do secretariado regional dos Acores:

a) Convocar e presidir as reuniões da direção regional;

b) Representar o sindicato em todos os actos e organizações na Região Autónoma dos Açores;

c) Assegurar juntamente com o secretário regional de finanças, a gestão corrente do secretariado;

d) Convocar as reuniões extraordinárias nos termos dos presentes estatutos;

e) Despachar os assuntos urgentes no âmbito da Região Autónoma dos Açores, independentemente de aprovação ou não aprovação da direção regional, tendo no entanto que comunicar o facto previamente ao presidente da direção nacional;

f) Presidir a todos os grupos de trabalho ou atividades do secretariado regional dos Açores em que esteja presente;

g) Autorizar o pagamento de despesas relativas à gestão corrente do secretariado regional dos Açores;

h) Aprovar e dar posse aos presidentes das delegações do secretariado regional dos Açores;

i) Representar o SINAPOL sempre que for necessário perante os meios de comunicação social nacionais e regionais;

j) Exercer todas as competências estatutariamente atribuídas aos restantes membros da direção regional.

Artigo 107.º

Competências do vice-presidente do secretariado regional dos Açores

1- Compete ao vice-presidente do secretariado regional dos Açores:

a) O vice-presidente do secretariado coadjuva o presidente do secretariado regional dos Açores e substitui-o, quando previamente autorizado;

b) Representar o SINAPOL sempre que for necessário perante os meios de comunicação social nacionais e regionais, quando previamente autorizado;

c) Supervisiona as ações de formação.

Artigo 108.º

Competência do secretário regional do secretariado regional dos Açores

1- Compete ao secretário regional do secretariado regional dos Açores:

a) Substituir o presidente do secretariado regional dos Açores quando previamente autorizado;

b) Quando existir gerir o conteúdo das páginas de internet do secretariado regional dos Açores, entre outras situações determinadas pela direção regional, bem como promover ações de divulgação e informação aos sócios de toda a informação, bem como ações de contacto com todos os profissionais da Polícia de Segurança Pública;

c) Orientar e dirigir as reuniões de direção;

d) Lavrar as actas das reuniões de direção;

e) Providenciar para que os ficheiros e actas se encontrem atualizados e disponíveis para consulta durante as reuniões e sempre que oficiosamente lhe seja solicitado;

f) Coordenar o apoio social.

Artigo 109.º

Competência do secretário regional adjunto do secretariado regional dos Açores

1- Compete ao secretário regional adjunto do secretariado regional dos Açores:

a) A orientação e definição da política sindical na região tendo em conta as características intrínsecas do arquipélago, seguindo as diretivas da direção regional;

b) Comunicar ao presidente do secretariado regional dos Açores toda a informação relevante a nível sindical, bem coordenar a atividade com os coordenadores para as divisões;

c) Representar o SINAPOL junto da comunicação social e hierarquia da Polícia de Segurança Pública, sempre que necessário e quando previamente autorizado;

d) Coordenar junto com o vice-presidente da área jurídica a gestão do gabinete jurídico do SINAPOL a nível do secretariado regional dos Açores;

e) Supervisionar os processos de patrocínio jurídico a nível do secretariado regional dos Açores.

Artigo 110.º

Competências dos coordenadores das divisões policiais do secretariado regional dos Açores

1- Compete aos coordenadores das divisões policiais do secretariado regional dos Açores:

a) Dinamizar a vida sindical nos despectivos grupos de ilhas, designadamente através da difusão das informações sindicais e de reuniões periódicas com os associados;

b) Elaborar e manter atualizado o inventário de bens adstritos à respetiva delegação;

c) Desempenhar com eficiência todas as tarefas que neles sejam delegadas;

d) Gerir eficazmente todos os fundos que eventualmente possam vir a estar à sua disposição;

e) Fazer o levantamento das questões profissionais dos despectivos grupos de ilhas e dirigi-lo à direção;

f) Comunicar ao presidente do secretariado regional dos Açores toda a informação relevante, bem como todo o tipo de notícia que possa colocar em causa o bom nome, a dignidade ou a credibilidade do SINAPOL, ou da sua direção;

g) Representar o sindicato, sempre que autorizado pelo presidente do secretariado regional dos Açores em reuniões sindicais e eventos na região;

h) Representar o sindicato, sempre que autorizado pelo presidente do secretariado regional dos Açores, nos meios de comunicação social e no estabelecimento de protocolos.

SECÇÃO II

Secretariado regional da Madeira

Artigo 111.º

Sede

3- A sede do secretariado regional da Madeira - SINAPOL--MADEIRA será no concelho do Funchal, podendo alterar a localização, por decisão da assembleia-geral.

4- Pode ser criada ou extinta uma delegação em Porto Santo, caso exista necessidade de colaboração com os associados.

Artigo 112.º

Composição

O secretariado regional da Madeira é composto por:

1- A direção regional;

2- Os delegados sindicais que sindicais que trabalhem na área geográfica do secretariado.

Artigo 113.º

Constituição da direção regional do secretariado regional da Madeira

1- A direção regional do secretariado regional da Madeira é constituída por:

a) Presidente do secretariado regional da Madeira;

b) Vice-presidente do secretariado regional da Madeira;

c) Coordenador regional do secretariado regional da Madeira;

d) Coordenador da divisão policial de Machico;

e) Coordenador da divisão policial do Funchal;

f) Coordenador da divisão policial de Câmara de Lobos.

2- Os membros da direção regional do secretariado regional da Madeira, são sempre membros da direção nacional, nos termos do artigo 29.º

Artigo 114.º

O presidente do secretariado regional da Madeira

1- O presidente do secretariado regional da Madeira é o órgão máximo, que representa e supervisiona todas as atividades do sindicato ao nível regional, podendo delegar competências a membros da direção regional. O seu voto é fator de desempate.

2- Na necessidade da sua substituição, tomará o seu lugar, o vice-presidente do secretariado regional da Madeira.

3- O presidente do secretariado regional da Madeira responde apenas perante o presidente ou quem o substitua.

Artigo 115.º

Competências do presidente do secretariado regional da Madeira

1- Compete ao presidente do secretariado regional da Madeira:

k) Convocar e presidir as reuniões da direção regional;

l) Representar o sindicato em todos os actos e organizações na Região Autónoma da Madeira;

m) Assegurar juntamente com o tesoureiro, a gestão corrente do secretariado;

n) Convocar as reuniões extraordinárias nos termos dos presentes estatutos;

o) Despachar os assuntos urgentes no âmbito da Região Autónoma da Madeira, independentemente de aprovação ou não aprovação da direção, tendo no entanto que comunicar o facto previamente ao presidente da direção nacional;

p) Presidir a todos os grupos de trabalho ou atividades do secretariado regional da Madeira em que esteja presente;

q) Autorizar o pagamento de despesas relativas à gestão corrente do secretariado regional da Madeira;

r) Aprovar e dar posse aos presidentes das delegações do secretariado regional da Madeira;

s) Representar o SINAPOL sempre que for necessário perante os meios de comunicação social regionais;

t) Exercer todas as competências estatutariamente atribuídas aos restantes membros da direção regional.

Artigo 116.º

Competências do vice-presidente do secretariado regional da Madeira

1- Compete ao vice-presidente do secretariado regional da Madeira:

a) O vice-presidente do secretariado coadjuva o presidente do secretariado e substitui-o, quando previamente autorizado;

b) Supervisiona as ações de formação.

Artigo 117.º

Competência do coordenador regional do secretariado regional da Madeira

1- Compete ao coordenador regional do secretariado regional da Madeira.

a) Substituir o presidente do SINAPOL-MADEIRA quando previamente autorizado;

b) Sempre que exista gerir as páginas de internet do secretariado regional da Madeira, entre outras situações determinadas pela direção regional, bem como promover ações de divulgação e informação aos sócios de toda a informação, bem como ações de contacto com todos os profissionais da Polícia de Segurança Pública;

c) Orientar e dirigir as reuniões de direção;

d) Lavrar as actas das reuniões de direção;

e) Providenciar para que os ficheiros e actas se encontrem atualizados e disponíveis para consulta durante as reuniões e sempre que oficiosamente lhe seja solicitado.

Artigo 118.º

Competências dos coordenadores das divisões policiais do secretariado regional da Madeira

1- Compete aos coordenadores das divisões policiais do secretariado regional da Madeira:

a) Dinamizar a vida sindical nos despectivos grupos de ilhas, designadamente através da difusão das informações sindicais e de reuniões periódicas com os associados;

b) Elaborar e manter atualizado o inventário de bens adstritos à respetiva delegação;

c) Desempenhar com eficiência todas as tarefas que neles sejam delegadas;

d) Gerir eficazmente todos os fundos que eventualmente possam vir a estar à sua disposição;

e) Fazer o levantamento das questões profissionais dos despectivos grupos de ilhas e dirigi-lo à direção;

f) Comunicar ao presidente do secretariado regional da Madeira toda a informação relevante, bem como todo o tipo de notícia que possa colocar em causa o bom nome, a dignidade ou a credibilidade do SINAPOL, ou da sua direção;

g) Representar o sindicato, sempre que autorizado pelo presidente do secretariado regional dos Madeira em reuniões sindicais e eventos na região;

h) Representar o sindicato, sempre que autorizado pelo presidente do secretariado regional da Madeira, nos meios de comunicação social e no estabelecimento de protocolos;

i) Representar o sindicato, sempre que autorizado pelo presidente do secretariado regional da Madeira, nos meios de comunicação social e no estabelecimento de protocolos.

CAPÍTULO XIII

O conselho fiscal

Artigo 119.º

Composição e eleição do conselho fiscal

1- O conselho fiscal é um órgão soberano, eleito em assembleia-geral como parte integrante de uma lista candidata aos corpos gerentes do SINAPOL, constituído pelos seguintes membros:

a) Um presidente do conselho fiscal;

b) Um vice-presidente do conselho fiscal;

c) Um relator do conselho fiscal;

d) Um secretário do conselho fiscal.

2- Incumbe aos membros do conselho fiscal cessantes, na primeira assembleia-geral realizada após eleições, proceder à eleição dos novos membros do conselho fiscal.

Artigo 120.º

Funcionamento e competências do conselho fiscal

1- O conselho fiscal só pode funcionar com a maioria dos seus membros.

2- O conselho fiscal delibera por maioria simples.

3- Compete ao conselho fiscal:

a) Reunir mensalmente para examinar a contabilidade do sindicato, elaborando relatório sumário, que será apresentado à direção nos dez dias seguintes;

b) Solicitar ao presidente da mesa da assembleia-geral a convocação de uma assembleia-geral, sempre que surja qualquer problema ou irregularidade na gestão financeira do sindicato, para a qual a direção não tenha esclarecimento;

c) Assistir às reuniões da direção, bem como dar os pareceres que lhe forem solicitados pela direção ou pelo presidente do SINAPOL;

d) Informar a assembleia-geral sobre a situação económica e financeira do sindicato sempre que lhe seja oficiosamente solicitado;

e) Dar anualmente parecer sobre o relatório e contas, bem como, sobre o orçamento ordinário;

f) Examinar e dar parecer sobre os orçamentos suplementares que sejam requeridos;

g) Proceder à liquidação dos bens do sindicato na altura da sua dissolução;

h) Auxiliar o vice-presidente de finanças, sempre que lhe seja isso solicitado;

i) Proceder à eleição dos membros da mesa da assembleia-geral no termos do artigo 20.º;

j) Os membros do conselho fiscal devem proceder, conjunta ou separadamente e em qualquer época do ano, a todos os actos de verificação e inspeção que considerem convenientes para o cumprimento das suas obrigações de fiscalização.

4- O conselho fiscal deverá lavrar e assinar em livro próprio as actas respeitantes a todas as reuniões.

5- Compete ao presidente do conselho fiscal designar e atribuir as funções de cada um dos membros daquele órgão bem como assinar todos dos documentos relativos às fiscalizações ou na sua ausência o vice-presidente do conselho fiscal.

6- O membros do conselho fiscal são eleitos.

7- Os membros do conselho fiscal do SINAPOL são corpos gerentes do SINAPOL.

CAPÍTULO XIV

Centro de Técnicas Policiais - CTP

Artigo 121.º

Centro de Técnicas Policiais - CTP

1- Dentro das competência de formação atribuídas aos sindicatos, é criado o como departamento interno de formação profissional do SINAPOL o Centro de Técnicas Policiais - CTP, à frente designado por apenas CTP.

2- Na sua essência o CTP traduz-se num centro de formação profissional destinado e vocacionado para a especificidade da profissão policial.

3- São objetivos do CTP:

a) Ministrar formação técnica policial e académica aos elementos das diversas forças, organismos e serviços de segurança, como coadjuvante da formação PSP;

b) Desenvolvimento de novas técnicas policiais;

c) Intercâmbio de conhecimentos e formações com organismo de formação profissional nacionais e de outros países.

4- O Nome «Centro de Técnicas Polícias - CTP», é propriedade do SINAPOL e será registado no Instituto Nacional de Propriedade Industrial.

Artigo 122.º

CAPÍTULO XV

Departamento clínico - SINAPOL-MED

1- Dentro das competências de saúde no trabalho, é criado o departamento clínico do sindicato, à frente designado por apenas SINAPOL-MED.

2- Na sua essência o SINAPOL-MED traduz-se num departamento do sindicato especialmente vocacionado para matérias de medicina no trabalho.

3- Todos os profissionais de saúde que desempenhem atividade clínica no SINAPOL-MED, terão obrigatoriamente de estar inscritos em ordens profissionais.

4- É objetivo primordial do SINAPOL-MED, proporcionar actos das mais variadas especialidades médicas aos associados do SINAPOL e seus familiares.

CAPÍTULO XVI

Casos omissos, entrada em vigor, normas transitórias e disposições finais

Artigo 123.º

Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação serão resolvidos pela assembleia-geral, na lei e nos princípios gerais de direito.

Artigo 124.º

Interpretação e pareceres do presente estatuto

1- O SINAPOL é o proprietário intelectual do presente estatuto, sendo que apenas o sindicato poderá responder a quaisquer dúvidas que possam existir sobre o mesmo.

2- Não são autorizadas as elaborações de interpretações ou pareceres ao presente estatuto, efetuadas por entidades externas ao SINAPOL, de entre as quais se destacam o Ministério da Administração Interna e direção nacional da PSP.

3- Quaisquer necessidades de esclarecimentos ou pareceres sobre o presente estatuto, deverão ser solicitadas ao vice-presidente da área jurídica do SINAPOL, que no prazo de 30 dias através do gabinete jurídico, prestará a informação necessárias ao esclarecimento cabal de eventuais interpretações e dúvidas.

Artigo 125.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* ou decorridos 30 dias após o registo.

Artigo 126.º

Normas transitórias

O disposto no número 3 do artigo 81.º, excecionalmente, é prorrogado até 31 de dezembro 2020.

Registado em 23 de abril de 2021, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 13, a fl. 197 do livro n.º 2.

Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 9 de abril 2021, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10 de 15 de março de 2012.

CAPÍTULO I

Natureza e objecto

Artigo 1.º

Denominação, âmbito e sede

1- O Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins, que adopta a sigla SINAPSA, é a associação sindical constituída pelos trabalhadores nele filiados, por conta de outrem ou a título de trabalhador independente (excluindo os que sejam empregadores), que desempenhem a sua acti-

vidade laboral no sector dos seguros e actividades conexas, incluindo as que se integrem no âmbito das empresas prestadoras de serviços ou de trabalho temporário e que, independentemente da sua profissão, vínculo, funções ou categoria profissional, a ele livremente adiram, no respeito pelos seus estatutos.

2- O Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA abrange todo o território nacional (Continente e Regiões Autónomas da Madeira e Açores).

3- O SINAPSA tem a sua Sede na Rua do Breiner, 259 - 1.º, 4050-126 Porto.

Artigo 2.º

Princípios fundamentais

1- O SINAPSA é uma organização sindical de classe, sem fins lucrativos, que reconhece o papel determinante da luta dos trabalhadores na evolução histórica da humanidade e defende os legítimos direitos, interesses e aspirações colectivas e individuais dos trabalhadores.

2- O SINAPSA orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da independência e da solidariedade e do sindicalismo de massas no quadro do movimento sindical e entre todos os trabalhadores, combatendo todas as acções tendentes à sua divisão.

3- O SINAPSA defende os interesses individuais e colectivos dos trabalhadores nos campos económico, social, cultural e intelectual, promovendo a unidade do movimento sindical como condição e garantia da defesa desses interesses, combatendo todas as acções tendentes à sua divisão e desenvolvendo a luta pela defesa das liberdades democráticas e sindicais.

4- O SINAPSA reconhece, defende e pratica o princípio da liberdade sindical, que garante a todos os trabalhadores abrangidos por estes estatutos o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas e sem discriminação de sexo, etnia ou nacionalidade.

5- O SINAPSA exerce a sua actividade com total independência relativamente às entidades patronais, estado, confissões religiosas, partidos políticos e outras associações ou grupos de natureza não sindical.

6- A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna do Sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados.

7- A democracia sindical que o SINAPSA preconiza assenta na participação activa dos associados na definição das suas reivindicações e objectivos programáticos, na eleição e destituição dos seus dirigentes, nas liberdades de expressão e discussão no seu seio e no respeito integral pelas decisões validamente expressas, resultantes de processos decisórios democráticos.

8- O SINAPSA assenta a sua acção na permanente participação e mobilização dos trabalhadores e na intervenção destes nas diversas formas de luta pela defesa dos seus direitos e interesses, directos e indirectos, e pela elevação da sua consciência política e de classe.

9- O SINAPSA cultiva e promove os valores da solidariedade de classe e internacionalista e propugna pela sua materialização, combatendo o egoísmo individualista e corporativo, lutando pela emancipação social dos trabalhadores.

CAPÍTULO II

Objectivos e competências

Artigo 3.º

Objectivos

O SINAPSA tem por fins:

1- Defender, por todos os meios ao seu alcance, os direitos e interesses, directos e indirectos, dos seus associados, nomeadamente:

a) Organizando os trabalhadores para a defesa dos seus direitos colectivos e individuais;

b) Promovendo, organizando e apoiando acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade democrática;

c) Alicerçando a solidariedade e a unidade entre todos os trabalhadores e desenvolvendo a sua consciência de classe, sindical e política;

d) Defendendo as liberdades democráticas, os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações;

e) Desenvolvendo um sindicalismo de intervenção e transformação com a participação dos trabalhadores na luta pela sua emancipação e pela construção de uma sociedade mais justa e fraterna.

2- Lutar ao lado de todas as organizações sindicais, nacionais e internacionais, pela defesa dos seus direitos e interesses e pela elevação da sua consciência política e de classe, e manter com elas relações estreitas de colaboração e solidariedade.

Artigo 4.º

Competências

1- O SINAPSA tem competência para:

a) Celebrar convenções colectivas de trabalho, bem como acordos ou protocolos;

b) Dar parecer sobre os assuntos da sua especialidade;

c) Participar na elaboração da legislação do trabalho ou outra atinente ao mundo laboral;

d) Participar em todos os organismos e instituições que por lei lhe seja permitido;

e) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis, instrumentos de regulamentação colectiva e regulamentos de trabalho na defesa dos interesses dos trabalhadores;

f) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimento;

g) Prestar assistência sindical, jurídica gratuita, económica, social ou outra aos associados nos conflitos resultantes de relações ou acidentes de trabalho, bem como de doenças profissionais;

h) Dar parecer quando ocorram situações que envolvam alteração das condições de trabalho na defesa dos direitos dos trabalhadores e dos postos de trabalho;

i) Decretar a greve e pôr-lhe termo;

j) Aderir a organizações sindicais, nacionais e internacionais, nos precisos termos destes estatutos;

k) Dar parecer sobre todos os assuntos de âmbito laboral que digam respeito aos trabalhadores seus filiados;

l) Participar nas iniciativas e apoiar as acções desenvolvidas pelas estruturas sindicais em que participa, bem como levar à prática as deliberações dos órgãos dessas estruturas tomadas democraticamente e de acordo com os respectivos estatutos;

m) Cooperar com as comissões de trabalhadores no exercício das suas atribuições, com respeito pelo princípio de independência de cada organização;

n) Lutar, por todos os meios ao seu alcance, pela defesa dos interesses de classe dos trabalhadores de seguros e concretização dos seus objectivos, com a sua participação activa;

o) Criar, na sua área de intervenção, as estruturas necessárias e convenientes à prossecução dos seus fins;

p) Ministrar cursos de formação sindical e outros, directa ou indirectamente, aos seus associados e ou familiares directos;

q) Filiar-se em associações de campismo, caravanismo ou outras que visem a satisfação dos interesses sociais, culturais ou recreativos dos trabalhadores.

2- O SINAPSA tem personalidade jurídica e é dotado de capacidade judicial.

CAPÍTULO III

Associados

Artigo 5.º

Filiação sindical

1- Podem ser associados do SINAPSA todos os trabalhadores que exerçam a sua actividade nos termos previstos no artigo 1.º

2- A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção, que deverá decidir no prazo máximo de oito dias após a apresentação do pedido.

3- Em caso de recusa, a direcção comunicará a sua decisão ao interessado e, sempre que necessário, às estruturas sindicais existentes no local de trabalho e na região a que o trabalhador pertence.

4- Da decisão da direcção cabe recurso para a assembleia geral, que o apreciará na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se já tiver sido convocado, ou se se tratar de assembleia geral eleitoral.

5- O recurso, devidamente fundamentado, deve ser apresentado no prazo de quinze dias após notificação da decisão da direcção, através de carta registada, enviada ao presidente da mesa da assembleia geral, que o apresentará para decisão na reunião seguinte da assembleia geral.

6- Os associados em situação de pré-reforma ou reforma ou que se encontrem na situação de desemprego, enquanto não exercerem outra profissão não abrangida por este sindicato, de acordo com o artigo 1.º, manter-se-ão como associados de pleno direito, com obrigação de pagamento de quota.

Artigo 6.º

Direitos do associado

Constituem direitos do associado:

a) Eleger, ser eleito e destituir os órgãos do sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;

b) Participar em todas as deliberações que lhe digam directamente respeito;

c) Participar nas actividades do sindicato a todos os níveis, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;

d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo sindicato e pelas estruturas sindicais em que este está inserido, em defesa dos interesses profissionais, económicos, sociais e culturais e na defesa das liberdades democráticas inseridas na luta geral de todos os trabalhadores;

e) Beneficiar, de acordo com os regulamentos aprovados pela direcção, dos serviços prestados pelo sindicato ou por quaisquer instituições ou cooperativas de que aquele faça parte ou de organizações em que o sindicato esteja filiado;

f) Ser informado, regularmente, da actividade desenvolvida pelo sindicato e pelas estruturas sindicais em que está inserido;

g) Requerer a convocação dos órgãos do sindicato, nos termos previstos nos presentes estatutos;

h) Exprimir os seus pontos de vista sobre todas as questões do interesse dos trabalhadores e formular livremente as críticas que tiver por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos do sindicato, mas sempre no seu seio e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;

i) Reclamar perante a direcção e demais órgãos dos actos que considere lesivos dos seus interesses;

j) Ser esclarecido das dúvidas existentes quanto ao orçamento e ao relatório e contas da direcção;

k) Receber gratuitamente o cartão de associado, um exemplar dos estatutos do sindicato e um exemplar da convenção colectiva de trabalho aplicável;

l) Exercer o direito de tendência, de acordo com o disposto no artigo seguinte.

Artigo 7.º

Direito de tendência

1- O SINAPSA, por determinação constitucional e pela sua própria natureza unitária reconhece no seu seio a existência de diversas correntes de opinião político-sindical, cuja organização é, no entanto, exterior ao sindicato e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2- As correntes de opinião são reconhecidas mediante comunicação escrita ao presidente da mesa da assembleia geral.

3- As correntes de opinião reconhecidas nos termos do número anterior podem exprimir-se, através da sua participação na assembleia geral, com observação da ordem de trabalhos previamente estabelecida, dos estatutos e regulamentos do sindicato e dos princípios neles consagrados, não podendo, em circunstância alguma, as suas posições prevalecerem so-

bre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

4- De acordo com as disponibilidades existentes no sindicato, as correntes de opinião poderão requerer o fornecimento de informação de que este disponha, referente à ordem de trabalhos estabelecida.

Artigo 8.º

Limites aos direitos dos associados

1- É incompatível com o exercício do cargo de membro da direcção do SINAPSA a ocupação de qualquer cargo nos corpos gerentes de empresas.

2- Os associados eleitos do sindicato não podem tomar posse para mais do que um órgão central.

3- Só podem deliberar, eleger, ser eleitos, destituir ou convocar os órgãos do SINAPSA os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais e que mantenham essa qualidade há, pelo menos, seis meses.

Artigo 9.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

a) Participar nas actividades do sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas reuniões da assembleia geral e desempenhando as funções para que for eleito ou nomeado, salvo por motivos devidamente justificados;

b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e regulamentos do sindicato, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

c) Participar activamente nas acções do sindicato, na prossecução dos seus objectivos, designadamente na luta pela defesa dos direitos dos trabalhadores de seguros;

d) Divulgar os princípios fundamentais e objectivos do sindicato, com vista ao alargamento da influência deste e do movimento sindical;

e) Agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos dos trabalhadores;

f) Fortalecer a organização e a acção sindical nos locais de trabalho, incentivando a participação do maior número de trabalhadores na actividade sindical e promovendo a aplicação prática das orientações definidas pelo sindicato;

g) Cumprir e fazer cumprir as convenções colectivas de trabalho e outros direitos dos trabalhadores;

h) Comunicar aos órgãos do sindicato todas as violações às convenções colectivas de trabalho e demais legislação laboral;

i) Contribuir para a sua valorização sindical, cultural e cívica, bem como para a dos demais trabalhadores, promovendo os valores da solidariedade de classe;

j) Divulgar as edições do sindicato;

k) Pagar mensalmente a quotização, nos termos do artigo 42.º, com as excepções do artigo 10.º;

l) Comunicar por escrito ao sindicato, no prazo máximo de quinze dias, a mudança de residência, a reforma ou pré-reforma, a incapacidade por doença, a situação de desemprego ou de pagamento em falta pela entidade patronal e, ainda, quando deixar de exercer a actividade profissional principal na abrangência destes estatutos.

Artigo 10.º

Perda de qualidade de associado

1- Perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:

a) Passem a exercer a actividade profissional principal fora do sector de seguros;

b) Peçam a sua exoneração por escrito;

c) Tenham sido punidos com a sanção de expulsão;

d) Deixem de pagar as quotas durante seis meses, excepto nos casos comunicados por escrito em que:

I) Deixem de receber vencimento, por doença, por falta de pagamento pela entidade patronal e quando se encontrem na situação de licença parental;

II) Estejam em desemprego involuntário até trânsito em julgado do litígio, estando nestes casos isentos do seu pagamento desde a data da comunicação, excepto na parte de ganho.

2- Os associados que deixarem de pagar quotas sem motivo previsto na alínea *d)*, do número 1 deste artigo, não poderão exercer os direitos previstos nas alíneas *a), c), e), g)* e *l)* do artigo 6.º, até à regularização do seu pagamento.

Artigo 11.º

Readmissão de associado

Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstas para a admissão, excepto nos casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado na primeira reunião da assembleia geral após a recepção do pedido.

CAPÍTULO IV

Regime disciplinar

Artigo 12.º

Exercício do poder disciplinar

1- O poder disciplinar é exercido pela direcção.

2- A direcção pode nomear e delegar o poder a uma comissão de inquérito, no caso em que a complexidade do processo suscite tal necessidade.

3- A direcção poderá suspender preventivamente o associado e proceder obrigatoriamente à instauração do competente processo disciplinar, se a gravidade da infracção o justificar.

4- Da deliberação da direcção cabe recurso para a assembleia geral, através da mesa da assembleia geral, no prazo de quinze dias a contar da data da notificação ao associado abrangido pelo processo disciplinar.

5- O recurso deverá ser apreciado na primeira reunião da assembleia geral que ocorrer após a entrega da notificação, excepto se a mesma já tiver sido convocada.

Artigo 13.º

Processo disciplinar

1- Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado seja dada a possibilidade de defesa em adequado processo disciplinar escrito.

2- Compete à assembleia geral apreciar os recursos das decisões da direcção em matéria disciplinar.

3- Nenhuma sanção será aplicada sem que seja instaurado um processo disciplinar, a abrir no prazo de trinta dias seguidos, contados da data do conhecimento do acto ilícito, pela direcção, sendo concedidos ao associado todos os meios de defesa.

4- O associado apresentará a sua defesa, também por escrito, no prazo de vinte dias a contar da data do recebimento da nota de culpa, podendo, se o desejar, apresentar as testemunhas que considere necessárias, em número não superior a cinco.

5- A entrega da nota de culpa será feita mediante recibo assinado pelo associado ou em carta registada com aviso de recepção.

6- A direcção tomará a sua decisão no prazo máximo de trinta dias a contar da data do termo da instrução do processo.

7- A decisão será comunicada ao associado através de carta registada com aviso de recepção.

Artigo 14.º

Tipos de sanção

1- Podem ser aplicadas medidas disciplinares aos associados que:

a) Não cumpram, de forma deliberada, os deveres previstos no artigo 9.º;

b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;

c) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do SINAPSA ou dos trabalhadores.

2- As medidas disciplinares serão do seguinte teor, consoante a gravidade da falta ou infracção cometida:

a) Repreensão escrita aos associados que, injustificadamente, não cumpram os deveres previstos no artigo 9.º;

b) Repreensão registada em caso de reincidência;

c) Suspensão, entre trinta a cento e oitenta dias, dos associados que voltem a reincidir, após a sanção prevista na alínea *b)* deste artigo;

d) Expulsão dos associados que provadamente prejudiquem os interesses do sindicato, violem sistematicamente os estatutos, desrespeitando frequentemente as instruções dos órgãos directivos, e não acatem a democracia interna, nas situações em que tal comportamento constitua uma grave violação dos deveres previstos no artigo 9.º

3- A aplicação da sanção prevista na alínea *d)*, do número 2, é da competência exclusiva da assembleia geral, por proposta da direcção.

CAPÍTULO V

Organização do sindicato

SECÇÃO I

Princípios gerais

Artigo 15.º

Definição

1- O SINAPSA é uma associação sindical a quem cabe a direcção e organização de toda a actividade sindical no respectivo âmbito.

2- A estrutura do SINAPSA, a sua organização e actividade assenta na participação activa e directa dos trabalhadores desde o local de trabalho e desenvolve-se, entre outras, a partir das organizações sindicais de empresa, estabelecimento, unidade ou serviço.

Artigo 16.º

Eleições

1- A eleição para qualquer órgão do SINAPSA é feita por voto secreto.

2- A duração do mandato dos membros eleitos do SINAPSA é de quatro anos.

Artigo 17.º

Exercício de cargos sindicais

1- O exercício de cargos sindicais é gratuito.

2- Os membros eleitos do SINAPSA, bem como outros associados que, por motivo do desempenho das suas funções sindicais, percam toda ou parte da retribuição do trabalho, têm direito a serem compensados por essas perdas.

3- Os membros eleitos do SINAPSA, ou grupos de trabalho nomeados nos termos dos estatutos, têm direito, enquanto no desempenho das suas funções sindicais, a serem reembolsados pelo sindicato de todas as despesas efectuadas com a sua deslocação, alojamento e transportes.

4- O valor e forma de processamento do reembolso previsto no número anterior será fixado pela direcção, em condições iguais para todos.

Artigo 18.º

Destituição

1- Os membros eleitos para um órgão dirigente do SINAPSA podem ser destituídos pela assembleia geral, convocada expressamente para o efeito, com a antecedência mínima de quinze dias e desde que votada por, pelo menos, dois terços do número total de associados presentes.

2- A assembleia geral que destituir 50 % ou mais dos membros de um ou mais órgãos, elegerá uma comissão provisória em substituição do órgão ou órgãos destituídos.

3- Se os membros destituídos, nos termos dos números anteriores, não atingirem a percentagem referida no número 2, a substituição só se verificará a pedido da maioria dos restantes membros do respectivo órgão.

4- Nos casos previstos no número 2, realizar-se-ão eleições extraordinárias para o órgão ou órgãos cujos membros tiverem sido destituídos, no prazo máximo de 90 dias, salvo se essa destituição se verificar no último ano do mandato, caso em que a comissão provisória eleita exercerá as funções até ao seu termo.

5- O órgão ou órgãos eleitos nos termos do número anterior completarão o mandato do órgão ou órgãos substituídos, aplicando-se este princípio às situações de substituição previstas no número 9.

6- O disposto nos números 1, 2, 3, 4 e 5 aplicar-se-á aos casos de renúncia, abandono de funções ou impedimento dos membros de qualquer órgão.

7- Considera-se abandono de funções o facto de o membro eleito de um órgão não comparecer para desempenhar o seu cargo no prazo de trinta dias após a convocação ou faltar, injustificadamente, a cinco reuniões do órgão a que pertencer.

8- A notificação de abandono de funções deverá ser comunicada previamente ao interessado pelo órgão a que pertencer.

9- A declaração de abandono de funções é da competência da mesa da assembleia geral a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.

10- O membro ou membros destituídos nos termos previstos no número 1 deste artigo, serão substituídos pelos membros suplentes do órgão respectivo, pela ordem da sua apresentação na lista.

Artigo 19.º

Funcionamento

1- Os órgãos do SINAPSA deliberam por maioria simples, salvo disposição legal ou estatutária em contrário.

2- Das reuniões é sempre lavrada acta.

3- O voto é presencial, salvo disposição estatutária em contrário.

SECÇÃO II

Organização central

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 20.º

Órgãos centrais

1- Os órgãos centrais do SINAPSA são:

a) Assembleia geral;

b) Mesa da assembleia geral;

c) Direcção;

d) Conselho fiscalizador.

2- Os órgãos dirigentes do SINAPSA são a mesa da assembleia geral, a direcção, o conselho fiscalizador e os secretariados regionais.

3- Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscalizador são eleitos pela assembleia geral, de entre os associados do sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

SUBSECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 21.º

Composição

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 22.º

Competências

Compete, em especial, à assembleia geral:

a) Eleger os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscalizador;

b) Deliberar sobre a destituição dos membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscalizador;

c) Deliberar sobre a alteração aos estatutos;

d) Aprovar anualmente o orçamento e plano de actividades proposto pela direcção;

e) Aprovar anualmente o relatório e contas apresentado pela direcção;

f) Aprovar revisões intercalares do orçamento, sempre que seja considerado oportuno pela direcção;

g) Deliberar sobre a integração, fusão ou dissolução do sindicato e consequente liquidação do seu património;

h) Deliberar sobre a adesão, a desvinculação e ou associação do SINAPSA a outras organizações sindicais;

i) Autorizar a direcção a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;

j) Resolver em última instância, os diferendos entre os órgãos do sindicato ou entre estes e os associados;

k) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção;

l) Deliberar sobre os símbolos do SINAPSA.

Artigo 23.º

Reuniões

1- A assembleia geral reunirá, obrigatoriamente, em sessão ordinária:

a) Até 31 de março de cada ano para aprovar ou rejeitar o relatório de actividades e as contas do exercício do ano anterior, apresentadas pela direcção, acompanhadas pelo parecer do conselho fiscalizador;

b) Até 31 de dezembro de cada ano para aprovar ou rejeitar o plano de actividades e o orçamento para o ano seguinte, apresentados pela direcção, acompanhados pelo parecer do conselho fiscalizador;

c) De quatro em quatro anos, para exercer as atribuições

previstas na alínea *a)* do artigo 22.º

2- A assembleia geral reunirá, em sessão extraordinária:

a) Sempre que a mesa da assembleia geral o entender necessário;

b) Por solicitação da direcção;

c) A requerimento de, pelo menos, 10 % ou 100 dos associados, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3- Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

4- No caso previsto na alínea *b)*, do número 2, o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral, de forma a que esta se realize no prazo máximo de trinta dias após a recepção do requerimento, salvo motivo justificado em que o prazo máximo é de sessenta dias.

5- As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada, desde que esteja presente a maioria dos associados, ou trinta minutos mais tarde, com a presença de qualquer número de associados, salvo disposição em contrário.

6- As reuniões extraordinárias requeridas pelos associados, ao abrigo do disposto na alínea *c)*, do número 2, não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços dos requerentes.

7- Para efeito da alínea *g)*, do artigo 22.º, o funcionamento da assembleia geral rege-se pelo disposto no artigo 46.º

8- Para efeito da alínea *h)*, do artigo 22.º, o número mínimo necessário para o funcionamento da assembleia geral é de 10 % do total de associados ou 100 associados no pleno uso dos seus direitos sindicais e as deliberações só são válidas desde que obtenham os votos favoráveis de dois terços dos associados presentes.

9- Nos casos previstos nas alíneas *b), c), g)* e *h)* do artigo 22.º, o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral de forma a que esta se realize no prazo máximo de trinta dias após a recepção do requerimento, salvo motivo justificado em que o prazo máximo é de sessenta dias.

Artigo 24.º

Convocação

1- A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa da assembleia geral ou, em caso de impedimento, pelo vice-presidente e, na falta deste, pelo secretário, através de anúncios convocatórios distribuídos a cada um dos associados e, simultaneamente, publicados em, pelo menos, um dos jornais mais lidos na localidade da sede do SINAPSA e nas delegações, com a antecedência mínima de quinze dias, de acordo com os prazos previstos no número 2 deste artigo.

2- Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes do artigo 22.º, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios é de trinta dias e no caso de se tratar de assembleia geral eleitoral ou de alteração dos estatutos, o prazo será de sessenta ou noventa dias, respectivamente.

Artigo 25.º

Reuniões descentralizadas

1- As reuniões da assembleia geral poderão realizar-se num único local ou em diversos locais, dentro da área de actividade do sindicato, no mesmo dia e hora.

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.

3- Serão, sempre que possível, utilizados meios tecnológicos que permitam assegurar a mais ampla participação dos associados.

SUBSECÇÃO III

Mesa da assembleia geral

Artigo 26.º

Composição e eleição

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário, e dois suplentes.

2- Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente é substituído pelo vice-presidente ou pelo secretário.

3- A mesa da assembleia geral é eleita pela lista mais votada.

Artigo 27.º

Competências

Compete à mesa da assembleia geral:

a) Convocar, coordenar e presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;

b) Dar seguimento, no que lhe competir, a todas as deliberações da assembleia geral;

c) Dar conhecimento à assembleia geral das propostas, dos projectos de deliberação e requerimento, depois de verificar a sua regularidade, e pô-los à discussão;

d) Elaborar as actas das reuniões da assembleia geral;

e) Convocar as eleições para os órgãos dirigentes e dar posse aos membros eleitos.

SUBSECÇÃO IV

Direcção

Artigo 28.º

Composição e competências

1- A direcção é o órgão executivo do SINAPSA e responde estatutariamente perante a assembleia geral, à qual prestará contas da sua actividade.

2- A direcção é composta por 11 elementos efectivos e 5 suplentes, eleitos de entre a lista que obtiver o maior número de votos expressos.

3- Na primeira reunião da direcção, os membros eleitos escolherão entre si o presidente, o vice-presidente, o tesoureiro, o secretário, sendo os restantes vogais, e definirão as atribuições de cada um.

4- Compete à direcção em especial:

a) Dirigir e coordenar a acção do sindicato de acordo com

os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações da assembleia geral;

b) Representar o sindicato em todas as instâncias, nomeadamente em juízo e fora dele;

c) Negociar e outorgar convenções colectivas de trabalho ou quaisquer outros acordos ou protocolos, com respeito pelos estatutos;

d) Admitir e rejeitar, de acordo com os estatutos, os pedidos de inscrição de associados;

e) Organizar e dirigir os serviços administrativos do sindicato, bem como o respectivo pessoal;

f) Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato;

g) Elaborar e apresentar anualmente, à assembleia geral, até 31 de março, o relatório e as contas do exercício anterior e, até 31 de dezembro, o orçamento e o plano de actividades para o ano seguinte, acompanhados dos respectivos pareceres do conselho fiscalizador;

h) Elaborar o inventário dos haveres do sindicato, bem como dos seus direitos e obrigações, que será conferido e assinado no acto de posse da nova direcção;

i) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deva pronunciar-se;

j) Elaborar trimestralmente balancetes das receitas e despesas do sindicato para serem analisados pelo conselho fiscalizador;

k) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;

l) Fazer a gestão do pessoal do sindicato de harmonia com as disposições legais e contratuais;

m) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do sindicato;

n) Promover a nomeação de delegados sindicais quando for impossível a sua eleição;

o) Propor à assembleia geral a criação de novas delegações, bem como o seu encerramento;

p) Promover a constituição de grupos de trabalho para o desenvolvimento de actividades específicas e coordenar a sua actividade;

q) Declarar a greve e o seu termo;

r) Exercer todas as demais funções que lhe estejam estatutariamente cometidas;

s) Exercer o poder disciplinar, nos termos estatutariamente previstos.

5- A direcção reunir-se-á sempre que necessário e, no mínimo, uma vez por mês.

6- As deliberações da direcção serão tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, desde que estejam presentes na reunião pelo menos a maioria dos seus membros.

7- Os membros da direcção respondem pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado, sendo solidariamente responsáveis pelos danos e prejuízos que daí possam resultar para terceiros, apenas se afastando esta responsabilidade, e quando legalmente admissível, nos seguintes casos:

a) Os membros da direcção que não estiveram presentes na sessão na qual foi tomada a resolução, desde que, em sessão seguinte e após leitura da acta da reunião anterior, se manifestem em oposição à deliberação tomada e o expressem em acta;

b) Os membros da direcção que tenham votado contra essa resolução e o tiverem expressado em acta.

8- A assinatura de dois membros da direcção é suficiente para obrigar o sindicato, um dos quais será obrigatoriamente o tesoureiro quando se trate de movimentações financeiras.

9- A direcção poderá constituir mandatários para a prática de determinados actos, devendo neste caso fixar com precisão o âmbito e temporalidade dos poderes conferidos.

SUBSECÇÃO V

Conselho fiscalizador

Artigo 29.º

Composição e princípios gerais

1- O conselho fiscalizador é constituído por três elementos efectivos e dois suplentes, eleito pela assembleia geral, por sufrágio directo e secreto.

2- Na sua primeira reunião, os membros do conselho fiscalizador elegerão de entre si o presidente e o secretário.

3- O conselho fiscalizador reúne por convocatória do seu presidente ou, na sua falta, pelo secretário, pelo menos trimestralmente, e obrigatoriamente, para dar parecer sobre o orçamento e respectivas revisões e sobre o relatório e as contas.

4- O conselho fiscalizador reúne extraordinariamente a pedido da direcção ou da mesa da assembleia geral.

5- As reuniões do conselho fiscalizador funcionarão apenas quando estiver presente a maioria dos seus membros e as decisões são tomadas por maioria simples dos votos.

6- Das reuniões do conselho fiscalizador será elaborada acta.

7- O conselho fiscalizador exerce a sua actividade na sede do sindicato ou em qualquer das suas delegações regionais.

Artigo 30.º

Competências

1- Compete ao conselho fiscalizador, em especial:

a) Examinar a contabilidade do sindicato e toda a documentação correlacionada, sempre que o entenda necessário;

b) Fiscalizar a actuação dos membros dos órgãos do sindicato no campo económico e financeiro;

c) Emitir parecer sobre o relatório e as contas e sobre o orçamento;

d) Elaborar estudos e pareceres na área da sua competência, ou providenciar para que aqueles sejam efectuados;

e) Dar parecer a título consultivo, quando pedido pela direcção, sobre a compra ou alienação de imóveis;

f) Dar todos os contributos necessários, informações e sugestões à direcção, para uma gestão correcta das contas do sindicato.

SECÇÃO III

Estrutura sindical

SUBSECÇÃO I

Organização sindical nos locais de trabalho

Artigo 31.º

Estrutura

A estrutura do sindicato nos locais de trabalho é constituída pela secção sindical cujos órgãos são:

a) Plenário sindical de trabalhadores;

b) Delegados sindicais;

c) Comissão sindical ou intersindical.

Artigo 32.º

Secção sindical e plenário sindical de trabalhadores

1- A secção sindical é constituída pelos trabalhadores sindicalizados que exercem a sua actividade na mesma empresa, unidade ou serviço.

2- Os trabalhadores da empresa não sindicalizados poderão participar na actividade da secção sindical desde que assim o deliberem os trabalhadores sindicalizados, a quem incumbe definir a forma dessa participação.

3- O plenário sindical de trabalhadores é o órgão deliberativo dos trabalhadores que constituem a secção sindical.

4- A comissão sindical ou intersindical é constituída pelos delegados sindicais da empresa.

5- A convocatória do plenário sindical de trabalhadores é da competência dos delegados sindicais ou comissão sindical ou intersindical, em articulação com a direcção, a quem incumbirá a elaboração e publicitação antecipada da ordem de trabalhos e a constituição da respectiva mesa.

Artigo 33.º

Delegados sindicais

1- Os delegados sindicais são associados do sindicato, eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto que actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade sindical nos locais de trabalho e participam nos órgãos do sindicato nos termos previstos nos presentes estatutos, realizando-se a sua eleição nos termos do anexo III.

2- Os delegados sindicais exercem a sua actividade nos diversos locais de trabalho da empresa, ou em determinadas áreas geográficas quando a dispersão de trabalhadores por locais de trabalho o justificar.

3- A eleição dos delegados sindicais faz-se por sufrágio secreto de listas nominativas.

4- Excepcionalmente, com vista a desenvolver a organização sindical e para promover a eleição por voto secreto, a direcção pode nomear delegados sindicais.

Artigo 34.º

Atribuições dos delegados sindicais

Na dinamização da necessária e permanente interligação entre os associados e o sindicato, são atribuições dos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais:

a) Representar o sindicato dentro dos limites dos poderes que lhes forem conferidos;

b) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando, nomeadamente, que os comunicados e as demais informações do sindicato cheguem a todos os trabalhadores;

c) Estabelecer, manter e desenvolver contactos permanentes entre os trabalhadores e o sindicato;

d) Estimular a participação activa dos trabalhadores na vida sindical;

e) Incentivar a filiação no sindicato dos trabalhadores não sindicalizados;

f) Promover a institucionalização da secção sindical e delegados sindicais e comissões sindicais ou intersindicais, onde não existam;

g) Comunicar ao sindicato todas as irregularidades praticadas pelas entidades patronais;

h) Zelar pelo rigoroso cumprimento das disposições contratuais, regulamentares e legais na defesa dos trabalhadores;

i) Apoiar e acompanhar os trabalhadores na comunicação ao sindicato de irregularidades a nível dos locais de trabalho;

j) Assegurar a cobrança da quotização sindical e sua remessa ao sindicato, se solicitados;

k) Articular a sua intervenção com a direcção e órgãos do sindicato, participando, nomeadamente neste nos termos estatutariamente previstos;

l) Participar activamente nas assembleias de delegados regionais ou nacionais;

m) Exercer as demais actividades que lhes sejam solicitadas pela direcção.

Artigo 35.º

Comissão sindical e intersindical

1- A comissão sindical e intersindical é constituída pelos delegados sindicais da empresa, estabelecimento, unidade ou serviço que pertençam exclusivamente ao SINAPSA, ou em conjunto com mais sindicatos.

2- No caso de o número de delegados sindicais que constituem a comissão sindical e intersindical o justificar, esta poderá eleger, de entre os seus membros, um secretariado, definindo as suas funções, e comunicando o facto à direcção do sindicato, indicando os seus nomes.

3- A comissão sindical e intersindical é o órgão de direcção e coordenação da actividade da secção sindical do SINAPSA, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações dos órgãos competentes do sindicato.

SUBSECÇÃO II

Organização regional

Artigo 36.º

Constituição e eleição

1- A organização regional do SINAPSA é constituída por delegações regionais.

2- A eleição dos secretariados faz-se através da lista mais votada pela respectiva assembleia regional, reunida em sessão ordinária, de quatro em quatro anos, em eleições convocadas pela mesa da assembleia geral, até 31 de dezembro.

3- Sempre que haja necessidade de eleições intercalares para os órgãos regionais, a convocação e coordenação são delegadas pela mesa da assembleia geral na direcção do sindicato.

4- Nestas eleições é aplicável, com as necessárias adaptações, o anexo IV do regulamento eleitoral.

Artigo 37.º

Delegação regional

1- A delegação é a estrutura do sindicato de base regional, em que participam directamente os trabalhadores sindicalizados da respectiva área.

2- As delegações têm âmbito pluridistrital e, sem prejuízo do disposto na alínea *o)* do artigo 28.º e do artigo 38.º, são as seguintes:

a) Delegação Regional do Norte - tem sede no Porto e abrange os distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu;

b) Delegação Regional do Sul - tem sede em Lisboa e abrange os distritos de Angra do Heroísmo, Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Funchal, Leiria, Lisboa, Ponta Delgada, Portalegre, Santarém e Setúbal.

Artigo 38.º

Órgãos

1- São órgãos das delegações:

a) A assembleia regional;

b) O secretariado regional.

2- O secretariado regional é constituído por três membros efectivos e 2 membros suplentes, eleitos pela respectiva assembleia.

3- Podem participar nas reuniões do secretariado regional, sem direito a voto, e dentro das suas competências, o membro ou membros da direcção indicados por esta.

4- Por proposta da direcção, a assembleia geral decide a abertura ou encerramento de delegações regionais, quando e onde aquela considere necessário.

5- O funcionamento das delegações regionais rege-se pelo estabelecido no anexo II.

SUBSECÇÃO III

Organização de reformados

Artigo 39.º

Definição e princípios gerais

1- A organização de reformados é um órgão da estrutura sindical do SINAPSA e dela fazem parte os representantes eleitos por todos os associados aposentados e reformados, no pleno gozo dos seus direitos sindicais, no âmbito do artigo 1.º

2- A organização de reformados é formada por cinco elementos efectivos e dois suplentes, eleitos a nível nacional, de entre todos os associados referidos no número 1, nos seguintes moldes:

a) A eleição é feita por listas nominativas e completas, através de voto directo, secreto e universal, vencendo a lista que obtenha a maioria simples dos votos expressos;

b) O acto eleitoral decorre com as eleições para a mesa da assembleia geral, direcção e conselho fiscalizador, em listas separadas;

c) Podem apresentar listas todos os associados, desde que enquadrados nos princípios enunciados no número 1;

d) As listas devem ser subscritas por um número mínimo de 20 associados, ou 10 %, nas condições previstas na alínea anterior, aplicando-se os mecanismos previstos no regulamento eleitoral;

e) No caso de não ser possível cumprir o estabelecido na alínea anterior, caberá à direcção propor à mesa da assembleia geral a eleição dos cinco representantes efectivos e dois suplentes.

3- O mandato da organização de reformados é de quatro anos.

4- A organização de reformados exerce as suas funções na sede do SINAPSA ou em qualquer das suas delegações regionais.

5- A organização de reformados deve, na sua primeira reunião após a tomada de posse, aprovar o regulamento interno do seu funcionamento.

Artigo 40.º

Competências

Compete à organização de reformados, em especial:

a) Representar os associados enquadrados no número 1 do artigo anterior;

b) Reunir, por convocatória da direcção, para discutir assuntos que lhe digam respeito;

c) Reunir com a direcção para tratar de assuntos de interesse para os associados que representa;

d) Prestar aos órgãos do SINAPSA, nomeadamente à direcção, toda a colaboração no sentido do cumprimento dos objetivos traçados;

e) Submeter anualmente à direcção, para apreciação, o plano de actividades;

f) Manter informada a direcção sobre a sua actividade, fazendo chegar-lhe todas as sugestões que considere poderem melhorar o trabalho sindical.

CAPÍTULO VI

Organização financeira

Artigo 41.º

Receitas

Constituem receitas do sindicato:

a) As quotas dos associados;

b) As receitas extraordinárias;

c) As contribuições extraordinárias.

Artigo 42.º

Quotização

1- A quotização mensal a pagar por cada associado é de 1 % das suas retribuições efectivas mensais, incluindo subsídio de férias e subsídio de Natal, exceptuando-se o subsídio de alimentação, sendo que:

a) A quota dos associados em situação de pré-reforma é de 1 % da retribuição efectiva mensal, incluindo os subsídios contratuais;

b) A quota mensal dos associados em situação de reforma é de 3 € mensais;

c) A quota mensal dos associados na situação de desemprego é de 3 € mensais;

d) A quota mensal dos associados trabalhadores por conta própria é de 7,5 € mensais, a actualizar anualmente de acordo com a inflação registada no ano anterior.

2- As quotas de um mês são devidas a partir do dia 1 do mês seguinte.

3- A assembleia geral, sob proposta da direcção, pode até ao limite de mais 100 %, fixar um valor diferente dos previstos nas alíneas *b), c)* e *d)* do número anterior para a quotização mensal a ser paga pelos associados.

Artigo 43.º

Aplicação e controlo dos fundos

1- As receitas serão obrigatoriamente aplicadas no pagamento das despesas e encargos resultantes da actividade do sindicato.

2- A direcção deverá submeter à apreciação da assembleia geral:

a) Até 31 de março de cada ano, o relatório de actividades e as contas relativas ao ano anterior, acompanhados do parecer do conselho fiscalizador;

b) Até 31 de dezembro de cada ano, o plano de actividades bem como o orçamento para o ano seguinte, acompanhados do parecer do conselho fiscalizador.

3- O relatório de actividades, o plano de actividades, o orçamento e as contas estarão disponibilizados aos associados na sede e nas delegações regionais, a partir da data da convocatória da mesa da assembleia geral.

4- O orçamento do sindicato, elaborado pela direcção, atribuirá meios financeiros aos secretariados regionais, atento às disponibilidades do sindicato.

CAPÍTULO VII

Disposições finais

Artigo 44.º

Alteração dos estatutos

1- Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de noventa dias, devendo a convocatória enviada aos associados ser acompanhada do respectivo projecto de alteração dos estatutos.

2- Outros projectos de alteração dos estatutos ou do projecto referido no número 1 deverão ser distribuídos pelos associados até trinta dias antes da realização da assembleia geral que deliberará sobre as alterações propostas, desde que sejam recepcionados na sede do sindicato até sessenta dias antes daquela assembleia geral.

3- O número mínimo necessário para o funcionamento da assembleia geral é de 10 % dos associados ou 100 associados em pleno gozo dos seus direitos sindicais e as deliberações só serão válidas desde que obtenham os votos favoráveis de dois terços dos associados presentes.

Artigo 45.º

Regulamentos

São objecto de regulamento:

a) O regulamento da assembleia geral, no anexo I;

b) O regulamento das delegações regionais, no anexo II;

c) O regulamento dos delegados sindicais, no anexo III;

d) O regulamento eleitoral, no anexo IV.

Artigo 46.º

Integração, fusão e dissolução

1- A integração, fusão e dissolução do SINAPSA só se verificará por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de 90 dias, salvo por motivo justificado, em que a antecedência mínima poderá ser de 60 dias.

2- O número mínimo necessário para o funcionamento da assembleia geral é de 10 % do total dos associados ou 100 associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais, e as deliberações só são válidas desde que obtenham os votos favoráveis de dois terços dos associados presentes, excepto no caso da dissolução em que os votos favoráveis terão que ser de três quartos.

3- A assembleia geral que deliberar a integração, fusão ou dissolução do SINAPSA deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará a liquidação do património, não podendo, em caso algum, os bens do sindicato ser distribuídos pelos associados.

Artigo 47.º

Entrada em vigor

Estes estatutos entrarão em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 48.º

Disposições transitórias

1- Os actuais órgãos sociais mantêm-se em funções até à eleição dos novos órgãos sociais, nos termos do números 2.

2- A direcção e a mesa da assembleia geral promoverão eleições para os órgãos sociais do SINAPSA no prazo de 90 dias após a publicação dos presentes estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

3- A eleição dos órgãos sociais (mesa da assembleia geral, direcção e conselho fiscalizador) será feita nos termos previstos nos presentes estatutos.

ANEXO I

Regulamento da assembleia geral

Artigo 1.º

1- A convocação da assembleia geral é feita de acordo com o artigo 24.º dos estatutos.

2- Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes das alíneas *b), g)* e *h)* do artigo 22.º dos estatutos do sindicato, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios é de vinte dias e, caso se trate das *a)* e *c)* do mesmo artigo, o prazo é de sessenta dias.

Artigo 2.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 na alínea *c)*, do número 2, do artigo 23.º, dos estatutos do sindicato, não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços dos requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião, pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

Artigo 3.º

1- As reuniões da assembleia geral poderão realizar-se num único local ou em diversos locais, mas sempre dentro da área da actividade do sindicato e no mesmo dia e hora.

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.

3- Serão, sempre que possível, utilizados os meios tecnológicos que permitam assegurar a mais ampla participação dos associados.

Artigo 4.º

A participação dos associados nas reuniões da assembleia geral descentralizadas far-se-á de acordo com os cadernos previamente organizados pela mesa da assembleia geral.

Artigo 5.º

Compete à mesa da assembleia geral e, no caso de impossibilidade dos seus membros, a associados por si mandatados presidir às reuniões da assembleia geral descentralizadas.

Artigo 6.º

Com a convocação da assembleia geral descentralizada serão tornadas públicas as propostas a submeter à sua apreciação.

Artigo 7.º

A mesa da assembleia geral assegurará, na medida do possível, que antes da reunião da assembleia geral, sejam dadas a conhecer aos associados as propostas a discutir.

Artigo 8.º

A decisão da assembleia geral descentralizada é o resultado da integração dos votos das várias assembleias locais e será pronunciada pela mesa da assembleia geral, a qual, logo a seguir ao apuramento, comunicará a todos os presidentes de mesa seus mandatários, por telefone ou outro meio disponível, o que foi decidido, acompanhado da respectiva desagregação dos votos por mesa.

Artigo 9.º

É permitido o voto electrónico e por correspondência, nos termos previstos no regulamento eleitoral.

ANEXO II

Regulamento das delegações regionais

Artigo 1.º

As delegações regionais, como formas de organização descentralizada, orientam a sua acção pelos princípios e objectivos definidos nos estatutos do sindicato e pelas deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos.

Artigo 2.º

Compete, em especial, às delegações regionais:

a) Organizar os associados para a defesa dos seus interesses colectivos;

b) Promover e organizar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores no âmbito da sua actividade, bem como apoiar as acções com idêntico objectivo;

c) Levar à prática, de acordo com os estatutos, as orientações do sindicato e dar execução às deliberações dos órgãos deste;

d) Alicerçar a solidariedade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência político-sindical;

e) Incentivar a filiação dos trabalhadores não sindicalizados;

f) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis do trabalho,

instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e disposições regulamentares na defesa dos interesses dos trabalhadores;

g) Manter os trabalhadores informados de toda a actividade sindical;

h) Informar a direcção acerca dos problemas dos trabalhadores;

i) Contribuir para a formação sindical dos trabalhadores;

j) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhes sejam presentes pelos órgãos do sindicato.

Artigo 3.º

Para a prossecução dos seus fins, as delegações regionais devem, nomeadamente:

a) Coordenar, apoiar e dinamizar a actividade sindical na área da sua actividade;

b) Desenvolver a organização dos trabalhadores de forma a garantir uma estreita e contínua ligação destes ao sindicato;

c) Incentivar a organização dos jovens, das mulheres e dos reformados, criando para o efeito comissões orientadas para estas frentes específicas de trabalho;

d) Participar nas estruturas locais e regionais do movimento sindical da área da sua actividade;

e) Fomentar iniciativas com vista à formação sindical e profissional e à promoção social e cultural dos associados.

Artigo 4.º

A assembleia regional é constituída pelos associados inscritos na área da respectiva delegação que estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 5.º

1- A convocação e funcionamento da assembleia regional reger-se-á pelo regulamento da assembleia geral com as necessárias adaptações.

2- A mesa da assembleia regional é constituída pelo secretariado da respectiva delegação.

3- As mesas das assembleias regionais são constituídas pelos secretariados das respectivas delegações.

Artigo 6.º

1- Os secretariados regionais são constituídos por membros eleitos pelas assembleias regionais, de entre os associados do sindicato no pleno gozo dos seus direitos, que exercem a sua actividade na área da delegação, respectivamente.

2- À eleição dos secretariados regionais, aplicar-se-á o regulamento eleitoral com as necessárias adaptações.

Artigo 7.º

O mandato dos membros eleitos dos secretariados regionais é de quatro anos.

Artigo 8.º

Compete aos secretariados regionais, em especial:

1- Dirigir e coordenar a actividade da respectiva delegação, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações dos órgãos do sindicato;

2- Submeter à apreciação da direcção os assuntos sobre os quais esta deva pronunciar-se;

3- Controlar mensalmente a execução do orçamento aprovado.

Artigo 9.º

Os secretariados regionais deverão definir as funções de cada um dos seus membros, tendo em consideração as tarefas que se lhes colocam, designadamente quanto à política local reivindicativa e à defesa das condições locais de trabalho e de vida dos trabalhadores, à organização local dos trabalhadores, à informação e propaganda, à formação sindical na área, com respeito pelo programa de acção da direcção e as deliberações aplicáveis.

Artigo 10.º

1- Os secretariados regionais reúnem sempre que necessário e, no mínimo, uma vez por mês, sendo as deliberações tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes e lavrada acta das reuniões.

2- Os secretariados regionais só poderão deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros

ANEXO III

Regulamento dos delegados sindicais

Artigo 1.º

Os delegados sindicais são representantes eleitos pelos associados de uma empresa, estabelecimento, unidade de produção ou serviço, que actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade sindical nos locais de trabalho e participam nos órgãos do sindicato, nos termos previstos nos estatutos.

Artigo 2.º

1- Os delegados sindicais são eleitos ou destituídos por voto directo e secreto e excepcionalmente nomeados pela direcção, cabendo a esta definir, organizar e assegurar a regularidade do processo eleitoral, ouvidos os associados participantes na eleição.

2- No local de trabalho, a proporção de delegados sindicais é de 1/20 associados.

Artigo 3.º

Só pode ser delegado sindical o trabalhador, associado do sindicato, que reúna as seguintes condições:

a) Estar em pleno gozo dos seus direitos sindicais;

b) Ter mais de 16 anos de idade.

Artigo 4.º

O número de delegados sindicais fica dependente das características e dimensões dos locais de trabalho ou áreas geográficas, cabendo exclusivamente à direcção do sindicato determiná-lo, de acordo com as necessidades da actividade sindical.

Artigo 5.º

1- O mandato dos delegados sindicais é de quatro anos, podendo coincidir com o mandato dos órgãos centrais do sindicato, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

2- A eleição dos delegados sindicais deverá verificar-se até aos dois meses seguintes ao termo do mandato.

Artigo 6.º

1- Os delegados sindicais eleitos pelos trabalhadores associados do sindicato podem ser destituídos ou substituídos.

2- A destituição é deliberada pelo plenário de trabalhadores associados do sindicato, convocado expressamente para o efeito, com a antecedência mínima de 8 dias, votada por, pelo menos, dois terços do número dos trabalhadores presentes.

3- Perdem ainda o mandato de delegados sindicais, quando o plenário decidir proceder à sua substituição, com a eleição de novos delegados sindicais.

Artigo 7.º

A eleição, nomeação, destituição e substituição de delegados sindicais serão comunicadas à entidade patronal pelo sindicato, após o que os delegados iniciarão ou cessarão imediatamente as suas funções.

Artigo 8.º

Os delegados sindicais gozam dos direitos e garantias estabelecidos na lei e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

ANEXO IV

Regulamento eleitoral

Artigo 1.º

Nos termos do artigo 22.º dos estatutos do sindicato, os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscalizador são eleitos pela assembleia geral eleitoral constituída por todos os associados que à data da sua realização estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e tenham no mínimo seis meses de inscrição no sindicato.

Artigo 2.º

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral, que deve, nomeadamente:

a) Marcar a data das eleições;

b) Convocar a assembleia geral eleitoral;

c) Promover a organização dos cadernos eleitorais e a sua actualização, face ao artigo 10.º dos estatutos, bem com a sua afixação;

d) Apreciar em última instância as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;

e) Receber as candidaturas e verificar a sua regularidade;

f) Deliberar sobre o horário de funcionamento das assembleias eleitorais e localização das mesas de voto;

g) Promover a constituição das mesas de voto;

h) Promover a elaboração dos boletins de voto;

i) Presidir ao acto eleitoral.

Artigo 3.º

A convocação da assembleia geral eleitoral será feita de acordo com o artigo 24.º dos estatutos.

Artigo 4.º

1- Os cadernos eleitorais são afixados na sede do sindicato, nas delegações regionais em todos os demais locais onde existirem mesas de voto, no prazo de 45 dias após a data da convocação das assembleias eleitorais.

2- Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes ao da sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de 48 horas, após a recepção da reclamação.

3- As cópias dos cadernos eleitorais na posse exclusiva das mesas de voto incluirão apenas os eleitores que exercem a sua actividade na área da mesa.

Artigo 5.º

1- A apresentação das candidaturas é feita pela entrega à mesa da assembleia geral:

a) Da lista concorrendo aos órgãos com a identificação dos candidatos;

b) Do termo individual ou colectivo de aceitação da candidatura;

c) Do programa de acção;

d) Da indicação do seu representante.

2- Cada lista de candidatura é subscrita por, pelo menos, um décimo ou setenta e cinco associados do sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3- Os candidatos são identificados, para apreciação da regularidade da candidatura, pelo nome completo, número de associado, designação da empresa e local de trabalho de onde provêm.

4- Os sócios subscritores da candidatura são identificados pelo nome completo, assinatura e número de associado.

5- Não é obrigatória a apresentação de candidaturas para todos os órgãos a eleger.

6- A apresentação das listas de candidatura deverá ser feita no prazo de trinta dias após a data da convocação das assembleias eleitorais.

7- O primeiro subscritor de cada lista é o responsável pela candidatura, devendo fornecer à mesa da assembleia geral os elementos necessários para ser contactado rapidamente, sendo através dele que a mesa da assembleia geral comunicará com a lista respectiva.

Artigo 6.º

1- A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao encerramento do prazo para a entrega das listas das candidaturas.

2- Com vista ao suprimento das irregularidades encontradas, toda a documentação será devolvida ao responsável pela candidatura da lista, mediante termo de entrega, com indicação escrita das irregularidades e das normas legais ou estatutárias não conformes, o qual deverá saná-las no prazo de três dias a contar da data da entrega.

3- Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia geral decidirá, nas 24 horas seguintes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

4- A cada uma das listas corresponderá uma letra maiúscula pela ordem cronológica da sua entrega à mesa da assembleia geral.

5- As listas de candidatura concorrentes às eleições bem como os respectivos programas de acção serão afixados na sede do sindicato, nas delegações regionais e em todos os demais locais onde existirem mesas de voto, desde a data da sua aceitação definitiva até à realização do acto eleitoral.

Artigo 7.º

1- A campanha eleitoral tem o seu início a partir da decisão prevista no número 3, do artigo 6.º, e termina na antevéspera do acto eleitoral.

2- A campanha será orientada livremente pelas listas concorrentes, devendo a mesa da assembleia geral estabelecer locais fixos para colocação, em igualdade de circunstâncias, da propaganda das listas concorrentes.

3- O sindicato distribuirá pelas candidaturas os meios financeiros aprovados no orçamento, com perfeita igualdade entre todas as listas concorrentes, tendo em vista o desenvolvimento da campanha eleitoral.

Artigo 8.º

O horário de funcionamento da assembleia geral eleitoral será objecto de deliberação da mesa da assembleia geral.

Artigo 9.º

1- Funcionarão mesas de voto no local ou locais a determinar pela mesa da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar aos associados a possibilidade de participar no acto eleitoral.

2- A mesa da assembleia geral promoverá até cinco dias antes da data das assembleias eleitorais a constituição das mesas de voto.

3- As mesas de voto serão formadas por um presidente, um secretário e um vogal.

4- Cada candidatura poderá indicar à mesa da assembleia geral, com, pelo menos, cinco dias de antecedência, um representante devidamente credenciado, ao qual competirá exercer as funções de vogal.

5- À mesa de voto competirá assegurar o processo eleitoral e ainda pronunciar-se sobre qualquer reclamação apresentada no decorrer da votação, dentro do seu âmbito, sendo as deliberações tomadas por maioria simples dos membros presentes.

6- Em caso de empate nas votações, o presidente tem direito a voto de qualidade.

Artigo 10.º

1- O voto é secreto.

2- Não é permitido o voto por procuração.

3- É permitido o voto por correspondência, desde que:

a) O boletim de voto esteja dobrado em quatro e contido em envelope fechado;

b) Do referido envelope conste o número, nome completo e assinatura do associado, acompanhada de fotocópia do bilhete de identidade, cartão de cidadão ou outro documento identificativo onde conste a assinatura do associado;

c) Este envelope, introduzido noutro, será endereçado e entregue pelo próprio, devidamente identificado, ou remetido pelo correio à mesa da assembleia geral;

d) É obrigatório o envio do voto para cada associado eleitor com a antecedência mínima de dez dias.

4- Só serão considerados os votos por correspondência recebidos até à hora de encerramento da votação ou, caso sejam enviados por correio, até à data de carimbo do dia da votação.

5- Os votos por correspondência só serão abertos depois de recebidas todas as actas das mesas de voto e de se verificar, pela descarga nos cadernos eleitorais, não ter o associado votado directamente em nenhuma elas, sendo eliminado o voto por correspondência se tal tiver acontecido.

6- É permitido o voto electrónico, com regulamento a aprovar pela mesa da assembleia geral, quando houver condições que o possibilitem.

Artigo 11.º

1- Os boletins de voto, editados pelo sindicato sob controlo da mesa da assembleia geral, terão as dimensões apropriadas para neles caber a indicação de todas as listas submetidas à votação, e serão impressos em papel liso e não transparente, sem qualquer marca ou sinal exterior.

2- Em cada boletim de voto serão impressas as letras seguidas das denominações ou siglas das listas concorrentes, dispostas horizontalmente umas abaixo das outras, pela ordem que lhes caiba nos termos do artigo 6.º do presente regulamento seguindo-se a cada uma delas um quadrado.

3- Os boletins de voto estarão à disposição dos associados em todas as mesas de voto.

4- São nulos os boletins que não obedeçam aos requisitos dos números 1 e 2.

Artigo 12.º

1- A identificação dos eleitores será feita através do bilhete de identidade, cartão de cidadão ou outro documento de identificação idóneo com fotografia.

2- Na falta de documentos identificativos, aceita-se a abonação de dois eleitores, podendo a mesa fazer ela própria a abonação, desde que tal acto obtenha a concordância unânime dos seus membros.

3- Dirigir-se-á o eleitor à câmara de voto situada na assembleia e, sozinho, marcará uma cruz no quadrado respectivo da lista em que vota e dobrará o boletim em quatro.

4- Voltando para junto da mesa o eleitor entregará o boletim ao presidente da mesa que o introduzirá na urna de voto, enquanto o secretário descarregará os votos no caderno eleitoral.

5- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido alvo de qualquer tipo de marca.

6- Considera-se voto nulo, o boletim de voto:

a) Em que tenha sido assinalado mais do que um quadrado, ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Em que tenha sido feito qualquer corte, desenho ou ra-

sura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

c) Não se considera voto nulo o boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 13.º

1- Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á em cada mesa à contagem dos votos e elaboração da acta com os resultados devidamente assinada pelos elementos da mesa.

2- No prazo de cinco dias úteis após a data da votação, a mesa da assembleia geral procederá à abertura e contagem dos votos por correspondência.

3- Após a recepção das actas de todas as mesas, a mesa da assembleia geral procederá ao apuramento final, elaborando a respectiva acta, e fará a proclamação da lista vencedora, afixando-a na sede do sindicato e suas delegações.

Artigo 14.º

1- Pode ser interposto recurso, com fundamento em irregularidades do acto eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral até três dias após a afixação dos resultados.

2- A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso no prazo de 48 horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito, e afixada na sede do sindicato e suas delegações.

3- Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral, que será convocada expressamente para o efeito nos oito dias seguintes ao seu recebimento e que decidirá em última instância.

4- O recurso para a assembleia geral tem de ser interposto no prazo de vinte e quatro horas após a comunicação da decisão referida no número 2 deste artigo.

Artigo 15.º

O presidente da mesa da assembleia geral conferirá posse aos membros eleitos, no prazo de dez dias após a eleição, salvo se tiver havido recurso, caso em que a posse será conferida no prazo de cinco dias, após decisão da assembleia geral.

Artigo 16.º

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas serão da competência da mesa da assembleia geral.

Registado em 23 de abril de 2021, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 12, a fl. 147 do livro n.º 2.

Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 13 de abril de 2021, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2020.

CAPÍTULO I

Constituição

SECÇÃO I

Constituição e âmbito

Artigo 1.º

Denominação e âmbito profissional

O Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO, adiante também designado por MAIS SINDICATO ou sindicato, é uma associação de trabalhadores, de duração indeterminada, para a defesa e promoção dos seus interesses socioprofissionais e abrange todos os trabalhadores que nele livremente se filiem e exerçam a atividade profissional independentemente da sua profissão, vínculo, função ou categoria profissional em:

a) Grupos financeiros ou empresas financeiras em ligação de grupo;

b) Instituições de crédito, sociedades financeiras, sociedades e empresas interbancárias de serviços, empresas de câmbios, agrupamentos complementares de empresas e sociedades e empresas de serviços auxiliares;

c) Setores de seguros ou em atividades afins ou com eles conexas, mesmo se em empresas ou estabelecimentos de saúde ou assistência;

d) Banco central e empresas associadas, entidades de supervisão do sistema financeiro e segurador, institutos de investimento, de financiamento e de gestão da dívida pública, entidades gestoras de fundos de pensões, entidades gestoras de patrimónios e entidades gestoras de fundos de investimento;

e) Empresas prestadoras de serviços, de consultadoria, auditoria e de novas tecnologias da área dos sistemas de informação;

f) Empresas de trabalho temporário que prestem serviços às instituições e entidades referidas nas alíneas anteriores;

g) Organizações que agrupem as entidades mencionadas nas alíneas anteriores.

Artigo 2.º

Âmbito geográfico e sede

O MAIS SINDICATO abrange todo o território nacional e tem sede em Lisboa.

SECÇÃO II

Princípios fundamentais

Artigo 3.º

FINS

1- O MAIS SINDICATO tem como objetivo essencial a defesa intransigente dos interesses profissionais, económicos e sociais dos seus associados, adota os princípios do sindica-

lismo democrático, o que implica:

a) A independência e autonomia do sindicato em relação às entidades patronais e suas organizações, ao Estado, a quaisquer partidos políticos e às instituições religiosas;

b) A consagração do exercício do direito de tendência no conselho geral, regulado nos termos destes estatutos;

c) O respeito pelas opções políticas e religiosas dos associados.

2- A adoção daqueles princípios constitui também o sindicato na obrigação de, nomeadamente, exercer e defender o direito:

a) À livre negociação e celebração de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;

b) Ao trabalho, ao salário digno e à garantia da estabilidade de emprego, não admitindo o despedimento sem justa causa;

c) Ao livre exercício da atividade sindical;

d) À greve;

e) À formação profissional;

f) À igualdade de oportunidades;

g) À não discriminação;

h) O exercício dos demais direitos previstos na lei e nestes estatutos.

Artigo 4.º

Filiação noutras organizações sindicais

O MAIS SINDICATO está filiado na UGT - União Geral de Trabalhadores, na FEBASE - Federação do Setor Financeiro e na UNI - Union Network Internacional.

Artigo 5.º

Competências

Para a realização dos seus fins, compete ao sindicato:

a) Propor, negociar e outorgar instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, ou acordos de natureza laboral aplicáveis aos seus associados, bem como exigir o seu cumprimento;

b) Declarar a greve e pôr-lhe termo;

c) Intervir na defesa dos associados em situações resultantes das relações laborais ou sindicais, desde que estejam em causa princípios e valores que o MAIS SINDICATO defenda;

d) Prestar assistência jurídica e judiciária aos associados em conflitos resultantes das situações referidas na alínea anterior, sem prejuízo da sua análise caso a caso, podendo rejeitar esse apoio, fundamentadamente;

e) Criar e gerir estruturas de proteção da saúde, nomeadamente as previstas nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis;

f) Criar, gerir e administrar organizações e estruturas, instituições ou empresas de carácter económico, por si só ou em parceria com outras entidades, para prestação de serviços aos associados e seus familiares e para uma melhor gestão das suas estruturas administrativas, nas seguintes áreas:

– Proteção da saúde;
– Sociais, desportivas e culturais;
– Formação profissional e sindical;
– Organização administrativa do sindicato;
– Prestação de outros serviços que possam melhorar a qualidade de vida.

g) Receber a quotização dos associados e demais receitas.

CAPÍTULO II

Sócios, quotização e regime disciplinar

SECÇÃO I

Sócios e quotização

Artigo 6.º

Admissão

1- O pedido de admissão implica a aceitação expressa dos estatutos do sindicato e o seu integral respeito.

2- A direção pode recusar, de forma fundamentada, a admissão a sócio do MAIS SINDICATO, podendo o candidato recorrer da decisão para o conselho geral.

Artigo 7.º

Manutenção da qualidade de sócio

1- Mantêm a qualidade de sócio, com os direitos e deveres consignados nos presentes estatutos, os associados que tenham passado à situação de pré-reforma e reforma.

2- Os associados que se encontrem no exercício de funções na Assembleia da República, no Governo da República, Assembleias Legislativas Regionais, nos Governos Regionais, nos órgãos executivos da Administração Regional e Local ou nos órgãos de gestão e de fiscalização das entidades referidas no artigo 1.º destes estatutos mantêm a qualidade de sócios, com os direitos e deveres consignados nos presentes estatutos, exceto quanto ao direito de exercício de qualquer cargo ou funções sindicais.

3- A exceção referida na parte final do número anterior não se aplica aos sócios que exerçam funções em órgãos executivos da administração regional e local a tempo parcial.

4- Por deliberação da direção podem manter a qualidade de sócios os trabalhadores que, temporariamente, se encontrem a exercer a sua atividade profissional no estrangeiro ou estejam na situação de licença sem retribuição, desde que paguem a quotização devida.

5- Mantêm, ainda, a qualidade de sócios os trabalhadores que tenham sido despedidos e cuja ação judicial, patrocinada pelo sindicato, ainda não tenha transitado em julgado.

Artigo 8.º

Direitos dos sócios

1- São direitos dos sócios:

a) Participar e intervir na vida do sindicato, bem como ser informado da sua atividade, nomeadamente através dos meios digitais e das publicações do sindicato;

b) Eleger e ser eleito, nas condições definidas nestes estatutos, para qualquer cargo ou funções sindicais;

c) Beneficiar de apoio sindical, jurídico e judiciário do sindicato, no que decorra das suas relações de trabalho ou da sua atividade sindical, exercida no âmbito definido nestes estatutos, sem prejuízo do disposto nas alíneas *c)* e *d)* do artigo 5.º;

d) Utilizar as instalações do sindicato no respeito pelas normas fixadas pela direção;

e) Solicitar ao conselho fiscalizador de contas esclarecimentos quanto à situação económica e financeira do sindicato;

f) Beneficiar do fundo de greve e solidariedade e de outros fundos, de acordo com os respetivos regulamentos;

g) Impugnar, nos termos dos presentes estatutos, os atos de qualquer órgão do sindicato que considere ilegais ou anti estatutários;

h) Beneficiar dos demais direitos consignados nos presentes estatutos.

2- Os sócios que tenham sido eleitos ou nomeados para qualquer cargo ou funções sindicais desempenham gratuitamente essa atividade, sendo, no entanto, assegurada pelo sindicato a reposição de qualquer prestação pecuniária que tenham deixado de receber em resultado do respetivo exercício.

3- Se a situação financeira do sindicato não permitir dar cumprimento ao disposto no número anterior, cabe ao conselho geral, por proposta da direção, definir as condições em que o cargo ou as funções sindicais são exercidas.

Artigo 9.º

Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

a) Respeitar os princípios fundamentais do sindicato e cumprir as deliberações dos seus órgãos, bem como as disposições dos estatutos e demais regulamentos;

b) Pagar regularmente as quotas;

c) Desempenhar com dignidade os cargos ou funções sindicais para que forem eleitos ou designados;

d) Comunicar imediatamente ao sindicato qualquer alteração de dados necessários para a sua manutenção e identificação enquanto sócio do MAIS SINDICATO.

Artigo 10.º

Suspensão de sócio

São suspensos os sócios que:

a) Se atrasem no pagamento das suas quotas por período superior a três meses e que depois de interpelados por escrito para pagarem não o façam no prazo que lhes for fixado;

b) Tenham sido objeto de medida disciplinar de suspensão.

Artigo 11.º

Perda da qualidade de sócio(a)

Perdem a qualidade de sócios os que:

a) Deixem de exercer a atividade profissional no âmbito profissional do sindicato definido nos presentes estatutos, salvo se tiverem sido despedidos e cuja ação judicial de impugnação do despedimento seja patrocinada pelo sindicato e ainda não tenha transitado em julgado;

b) Peçam a demissão;

c) Deixem de pagar quotas durante o período de seis meses e, depois de avisados por escrito, não o tenham feito no prazo de 30 dias;

d) Tenham sido objeto de medida disciplinar de expulsão.

Artigo 12.º

Readmissão de sócio(a)

Os trabalhadores que tenham perdido a qualidade de sócio poderão ser readmitidos, nos termos e nas condições exigidos para a admissão.

Artigo 13.º

Quotização

Compete ao conselho geral, sob proposta da direção, aprovar o regulamento de quotização.

SECÇÃO II

Regime disciplinar

Artigo 14.º

Poder disciplinar

1- O poder disciplinar sobre os sócios do sindicato é exercido pelo conselho de disciplina, mediante procedimento escrito e com observância do contraditório.

2- Compete ao conselho geral, sob proposta do conselho de disciplina, aprovar o regulamento disciplinar, que definirá os termos do procedimento, nomeadamente o exercício do direito de defesa.

Artigo 15.º

Sanções disciplinares

1- Podem ser aplicadas as seguintes sanções disciplinares:

a) Repreensão por escrito;

b) Suspensão até 30 dias;

c) Suspensão de 31 a 90 dias;

d) Perda do mandato para que tenha sido eleito;

e) Expulsão.

2- As sanções de perda do mandato e de expulsão só serão aplicadas aos casos de grave violação de deveres fundamentais consignados nestes estatutos e na lei.

3- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, exceto se a mesma constituir crime, caso em que será aplicável o prazo de prescrição deste se superior.

4- O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 45 dias subsequentes àquele em que o conselho de disciplina teve conhecimento da infração e do presumível infrator.

5- A instauração do procedimento interrompe o prazo estabelecido no número 3.

6- O conselho de disciplina pode suspender preventivamente o associado se da participação resultarem fortes indícios da prática pelo associado de atos que determinem com

toda a probabilidade a aplicação da sanção de perda do mandato para que tenha sido eleito ou de expulsão.

Artigo 16.º

Recurso

1- Das deliberações do conselho de disciplina, com exceção da prevista no número 6 do artigo anterior, cabe sempre recurso para o conselho geral, o qual será interposto no prazo de 15 dias, a contar da data da respetiva notificação, em requerimento dirigido ao presidente do conselho de disciplina acompanhado da devida fundamentação, devendo por este ser remetido à mesa da assembleia geral acompanhado de eventual resposta do conselho de disciplina, igualmente no prazo de 15 dias.

2- O recurso não tem efeito suspensivo e a sua apreciação terá lugar obrigatoriamente na primeira reunião do conselho geral subsequente à data da receção da sua interposição.

3- As deliberações do conselho geral sobre matéria disciplinar são sempre tomadas em última instância, sem prejuízo do recurso aos meios judiciais comuns.

CAPÍTULO III

Órgãos centrais

SECÇÃO I

Órgãos centrais

Artigo 17.º

Órgãos centrais

1- Os órgãos centrais são:

a) A assembleia geral;

b) O conselho geral;

c) A mesa da assembleia geral (MAG);

d) A direção;

e) O conselho fiscalizador de contas;

f) O conselho de disciplina.

2- Os órgãos centrais reúnem presencialmente e/ou recorrendo a meios eletrónicos de comunicação à distância, nomeadamente através de videoconferência.

3- O mandato dos órgãos ou representantes referidos no número um é de quatro anos, os quais se manterão em funções até à posse dos novos órgãos ou representantes.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 18.º

Composição da assembleia geral

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados inscritos no sindicato que estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- Os associados exercem os seus direitos na assembleia geral através de voto universal, direto e secreto.

Artigo 19.º

Competências da assembleia geral

1- A assembleia geral reúne-se ordinariamente de quatro em quatro anos no primeiro semestre, para eleição, em simultâneo, da MAG, direção e secretariados das secções sindicais.

2- A assembleia geral reúne-se extraordinariamente para deliberar por maioria simples, sobre:

a) A destituição, no todo ou em parte, da MAG, da direção e dos membros dos secretariados sindicais;

b) A fusão do sindicato, por proposta da direção e/ou do conselho geral;

c) A extinção do sindicato, por proposta do conselho geral, e consequente liquidação e destino do respetivo património;

d) Quaisquer propostas que a direção lhe queira submeter, mesmo que recusadas pelo conselho geral;

e) Propostas que lhe sejam apresentadas por associados nas condições legais previstas para as associações sindicais, devendo o primeiro subscritor indicar quais as disposições legais e estatutárias que entende serem aplicáveis.

Artigo 20.º

Requerimento e convocação da assembleia geral

1- A convocação da assembleia geral é da competência do presidente da MAG, por sua iniciativa, a pedido do conselho geral, da direção ou a requerimento de associados nas condições legais aplicáveis às associações sindicais.

2- A convocação da assembleia geral eleitoral é feita com a antecedência mínima de 60 dias e máxima de 90 dias.

3- O requerimento para a realização de assembleia geral extraordinária deverá ser dirigido, por escrito, ao presidente da MAG, dele constando, sempre, a ordem de trabalhos devidamente fundamentada e que não poderá ser alterada.

4- A convocação da assembleia geral extraordinária é feita nos sete dias subsequentes ao da receção do requerimento, de forma a que não exceda em mais de 40 dias seguidos a data deste.

5- A convocatória deve conter sempre a indicação da data, horário, formas de funcionamento e ordem de trabalhos e, no caso previsto no número 3, deve ser acompanhada da fundamentação apresentada.

6- A convocatória deverá ser publicitada nos meios digitais e na revista do sindicato.

Artigo 21.º

Funcionamento da assembleia geral

1- A assembleia geral deve sempre realizar-se em dias úteis.

2- A assembleia geral rege-se pelas normas previstas nestes estatutos e pelo regulamento das assembleias gerais a aprovar pelo conselho geral, sob proposta da MAG.

3- Aplicam-se às assembleias gerais extraordinárias as regras pertinentes da assembleia geral eleitoral.

4- A MAG elaborará uma ata de cada reunião no prazo de 15 dias, que deverá ser assinada por todos os elementos da mesa presentes.

SECÇÃO III

Conselho geral

Artigo 22.º

Composição do conselho geral

1- O conselho geral é o órgão máximo entre assembleias gerais, sendo constituído:

a) Pelos membros eleitos para os secretariados das secções sindicais;

b) Por 11 membros eleitos em conselho geral;

c) Pelos membros da MAG;

d) Pelos membros da direção.

Artigo 23.º

Competências do conselho geral

Ao conselho geral, por maioria simples, exceto quando o presente artigo exija maioria qualificada, compete:

a) Elaborar e aprovar, por proposta da MAG, o seu próprio regimento, na primeira reunião de cada mandato;

b) Eleger, na primeira reunião de cada mandato, por voto direto e secreto, pela aplicação da regra da média mais alta do método de Hondt, mediante a apresentação de listas nominativas completas, 11 elementos para o conselho geral, conforme normas constantes do regimento do conselho geral;

c) Eleger, na primeira reunião de cada mandato, por voto direto e secreto, mediante a apresentação de listas nominativas completas, o conselho de disciplina, conforme normas constantes do regimento do conselho geral;

d) Eleger, na primeira reunião de cada mandato, por voto direto e secreto, mediante a apresentação de listas nominativas completas, o conselho fiscalizador de contas, conforme normas constantes do regimento do conselho geral;

e) Eleger, por voto direto e secreto, pela aplicação da regra da média mais alta do método de Hondt, mediante a apresentação de listas nominativas completas, os representantes do sindicato ao congresso da UGT, conforme normas constantes do regimento do conselho geral;

f) Eleger de entre os seus membros, por voto direto e secreto, pela aplicação da regra da média mais alta do método de Hondt, mediante a apresentação de listas nominativas completas, os representantes do sindicato no conselho geral da UGT, conforme normas constantes do regimento do conselho geral;

g) Apreciar e deliberar, sob proposta da direção, o ingresso ou abandono do sindicato como membro de organizações sindicais nacionais ou estrangeiras, sendo exigido o voto favorável de pelo menos dois terços dos presentes nessa reunião do conselho geral;

h) Apreciar e deliberar sobre a alteração total ou parcial dos estatutos, sendo exigido o voto favorável de pelo menos dois terços dos presentes nessa reunião do conselho geral;

i) Deliberar, por proposta da direção, sobre as linhas gerais da política reivindicativa do sindicato;

j) Autorizar a direção, sob proposta desta, a outorgar instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho ou acordos de natureza laboral aplicáveis aos seus associados;

k) Deliberar sobre a declaração ou cessação de greve, por períodos superiores a cinco dias;

l) Apreciar e deliberar sobre os regulamentos que lhe devam ser submetidos nos termos destes estatutos;

m) Apreciar e deliberar, até 15 de dezembro, sobre o orçamento do sindicato para o ano seguinte e, até 31 de maio, sobre o relatório e as contas do exercício do ano anterior;

n) Decidir, em última instância, sobre recurso das deliberações do conselho de disciplina;

o) Autorizar a direção a criar instituições ou empresas de carácter económico tendo em vista uma mais eficaz prossecução das competências da mesma e dos objetivos do sindicato;

p) Autorizar a direção a contrair empréstimos de valor superior a 2000 salários mínimos mensais;

q) Autorizar a direção a adquirir, alienar ou onerar, com exceção dos casos de arrendamento, bens imóveis;

r) Deliberar sobre matéria que lhe tenha sido delegada ou voluntariamente submetida pela direção;

s) Aprovar, por proposta da direção, o símbolo e a bandeira do sindicato, sendo exigido o voto favorável de pelo menos dois terços dos presentes nessa reunião do conselho geral;

t) Apreciar e deliberar sobre a proposta de fusão do sindicato, a apresentar à assembleia geral, sendo exigido o voto favorável de pelo menos dois terços dos presentes nessa reunião do conselho geral;

u) Apreciar e deliberar sobre proposta de extinção do sindicato, a apresentar à assembleia geral, sendo exigido o voto favorável de pelo menos dois terços dos presentes nessa reunião do conselho geral;

v) A proposta de extinção do sindicato, que terá de definir, objetivamente, os termos em que esta se processará, não podendo os bens do sindicato, em caso algum, ser distribuídos pelos sócios;

w) Deliberar sobre a criação, extinção ou alteração de âmbito das secções sindicais;

x) Eleger de entre os seus membros, por voto direto e secreto, pela aplicação da regra da média mais alta do método de Hondt, mediante a apresentação de listas nominativas completas, os representantes do sindicato no conselho geral da FEBASE, conforme normas constantes do regimento do conselho geral.

Artigo 24.º

Convocação do conselho geral

1- A convocação do conselho geral é da competência do presidente da MAG, por sua iniciativa, ou por deliberação da mesa.

2- O conselho geral pode ainda ser convocado a requerimento:

a) Da direção;

b) De um terço dos seus membros;

c) Por um número de associados nas condições legais aplicáveis às associações sindicais.

3- A convocação do conselho geral consiste no envio da convocatória por email, a todos os seus membros, com indicação expressa do dia, hora e local de funcionamento e respetiva ordem de trabalhos, até sete dias antes da sua realização.

4- Em casos de extrema urgência, devidamente justificada a convocação do conselho geral, por iniciativa do presidente da MAG ou por deliberação da mesa ou ainda por requerimento da direção, deverá ser feita de modo a que a respetiva convocatória seja do conhecimento dos seus membros até 48 horas antes da hora marcada para o início da reunião.

5- O requerimento a que se refere o número 2 deverá ser dirigido, por escrito, ao presidente da MAG, dele constando, sempre, a ordem de trabalhos, que não poderá ser alterada.

6- O presidente da MAG convocará o conselho geral, para que este se reúna até ao 20.º dia subsequente ao da receção do requerimento.

Artigo 25.º

Funcionamento do conselho geral

1- O funcionamento do conselho geral regula-se por regimento próprio, aprovado na primeira sessão de cada mandato.

2- O conselho geral só pode deliberar validamente quando estiverem presentes metade e mais um dos seus membros com direito a voto, podendo, no entanto, reunir para discussão logo que esteja presente um terço dos seus membros.

3- As votações relativas a eleições ou deliberações de assuntos de natureza pessoal respeitantes a membros do conselho geral serão feitas por voto secreto.

4- O presidente da mesa tem voto de qualidade, no caso de empate.

5- A MAG elaborará no prazo de 15 dias a ata de cada reunião, que deverá ser assinada pelos membros da mesa presentes nessa reunião.

6- As declarações de voto deverão ser apresentadas por escrito e entregues à mesa, no próprio dia, a fim de constarem da ata.

7- No caso de no dia e hora do conselho geral não estarem presentes os membros que compõem a MAG, a sua substituição operar-se-á da seguinte forma:

a) Caso faltem os três membros, realizar-se-á uma votação para o exercício das suas competências durante esse conselho geral, sendo as listas compostas por três conselheiros presentes e propostas por, pelo menos, 25 conselheiros presentes, sendo eleita a que obtiver maioria simples dos votos expressos;

b) Caso falta um ou dois membros, o membro presente exercerá as competências do presidente e escolherá, de entre os conselheiros presentes, os elementos que a completem, podendo, a requerimento de 25 conselheiros presentes, essa deliberação ser ratificada pelo conselho geral.

Artigo 26.º

Organização de tendências sindicais

1- Os membros do conselho geral podem organizar-se em tendências sindicais.

2- A constituição de uma tendência efetua-se mediante comunicação ao presidente da MAG, assinada pelos membros que a compõem, num mínimo de 20, com indicação da sigla que a identifica e do nome e qualidade de quem a representa.

3- Cada tendência estabelece livremente a sua organização e a todo o tempo poderá comunicar ao presidente da MAG alterações na sua composição.

Artigo 27.º

Revisão dos estatutos

1- O requerimento para a realização de uma reunião extraordinária do conselho geral para revisão total ou parcial dos estatutos deverá ser dirigido, por escrito, ao presidente da MAG, acompanhado da ordem de trabalhos, que não poderá ser alterada, e do respetivo projeto de revisão.

2- Sempre que tenha sido convocado o conselho geral extraordinário para a revisão dos estatutos, poderão ser apresentados outros projetos, até 10 dias antes da sua realização, por:

a) Um terço dos membros do conselho geral;

b) A direção;

c) Um número de associados nas condições legais aplicáveis às associações sindicais.

3- Os projetos referidos nos números anteriores serão desde logo aceites para discussão na generalidade e divulgados aos membros do conselho geral.

4- Após a discussão referida no número anterior, será efetuada a votação na generalidade, podendo o conselho geral deliberar remeter o projeto aprovado para uma comissão especializada.

5- A comissão especializada apreciará, em confronto com o projeto aprovado na generalidade, as várias propostas de alteração na especialidade que lhe tenham sido submetidas e elaborará a proposta final para votação e deliberação do conselho geral.

6- As alterações aos estatutos são aprovadas com o voto favorável de dois terços dos membros presentes do conselho geral.

SECÇÃO IV

Mesa da assembleia geral

Artigo 28.º

Composição e funcionamento da MAG

1- A MAG é o órgão que assegura e conduz os trabalhos da assembleia geral e do conselho geral e garante o regular funcionamento dos órgãos estatutários do sindicato.

2- A MAG é constituída pelo presidente, pelo vice-presidente e pelo secretário, sendo eleita pela assembleia geral eleitoral, mediante a apresentação de listas nominativas completas e com a indicação expressa dos cargos a que cada um se candidata, sendo considerada eleita a lista que obtiver o maior número de votos validamente expressos.

3- A MAG na primeira reunião aprovará o seu regulamento interno de funcionamento, que deverá prever, nomeadamente, o processo de substituição dos seus membros em caso

de perda de mandato ou impedimento.

4- A MAG reúne-se validamente com a presença da maioria dos seus membros e as suas deliberações são tomadas por maioria dos elementos presentes, tendo o presidente, voto de qualidade.

Artigo 29.º

Competência da MAG

1- Compete à MAG:

a) Assegurar o bom funcionamento e respetivo expediente das sessões da assembleia geral e do conselho geral;

b) Informar no prazo de 30 dias os associados das deliberações da assembleia geral e do conselho geral;

c) Organizar os cadernos de recenseamento e apreciar as reclamações feitas sobre os mesmos;

d) Promover a constituição das mesas de voto e coordenar a atividade destas;

e) Promover a impressão e atempada distribuição dos boletins de voto aos sócios que pretendam votar por correspondência, e de tudo quanto for necessário ao exercício do direito de voto, assegurando que os procedimentos adotados garantem o secretismo da votação e a não adulteração do voto, nomeadamente o eletrónico;

f) Apreciar e deliberar sobre as irregularidades da assembleia geral;

g) Receber e validar as candidaturas a todos os órgãos estatutários do sindicato;

h) Deliberar, ouvida a comissão fiscalizadora eleitoral, sobre os casos omissos, reclamações e recursos regimentais e regulamentares suscitados nas eleições da MAG, da direção e dos secretariados de secção sindical.

2- Compete, em especial, ao presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral, ou a quem o substitua:

a) Convocar e presidir às sessões da assembleia geral e do conselho geral;

b) Presidir à comissão fiscalizadora eleitoral;

c) Presidir às reuniões e coordenar as atividades da mesa da assembleia geral e do conselho geral;

d) Conferir posse aos elementos da mesa da assembleia geral, do conselho geral, da direção, dos 11 elementos do conselho geral eleitos nos termos do artigo 23.º, alínea *b)*, do conselho fiscalizador de contas, do conselho de disciplina e dos secretariados das secções sindicais;

e) Deliberar sobre o pedido de demissão de qualquer órgão ou de um ou mais dos seus membros;

f) Assinar os termos de abertura e encerramento dos livros de posse e de atas dos órgãos centrais do sindicato, bem como rubricar todas as suas folhas;

g) Marcar a data e convocar a assembleia geral, em sessão ordinária ou extraordinária, nos termos dos estatutos;

h) Participar nas reuniões de direção, sem direito a voto;

i) Comunicar ao conselho geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento.

3- Compete, em especial, ao vice-presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral:

a) Substituir o presidente nas suas ausências e impedimentos;

b) Coadjuvar o presidente em tudo o que for necessário ao bom funcionamento da assembleia geral, do conselho geral e no mais que for conveniente ao desempenho das competências que, estatutariamente, estão conferidas ao presidente;

c) Participar nas reuniões de direção sem direito a voto.

4- Compete, em especial, ao secretário da mesa da assembleia geral e do conselho geral:

a) Coadjuvar o presidente, ou quem o substitua nos seus impedimentos, e assegurar todo o expediente da assembleia geral e do conselho geral;

b) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;

c) Elaborar as atas e os projetos de atas da assembleia geral e do conselho geral, respetivamente;

d) Passar certidões de atas assinadas sempre que requeridas;

e) Elaborar as atas das reuniões da mesa da assembleia geral e do conselho geral;

f) Participar nas reuniões de direção sem direito a voto.

SECÇÃO V

Direção

Artigo 30.º

Constituição da direção

1- A direção é o órgão executivo do sindicato e é constituída por onze membros.

2- A direção é eleita pela assembleia geral eleitoral, mediante a apresentação de listas nominativas completas, sendo considerada eleita a lista que obtiver o maior número de votos, validamente expressos.

3- O mandato da direção é de quatro anos, inicia-se com a tomada de posse e coincide com o da MAG, mantendo-se, contudo, em funções até à posse da nova direção.

4- Na sua primeira reunião, os membros da direção elegem, entre si, presidente, o vice-presidente, o secretário e o tesoureiro e definem as funções dos restantes.

5- Os membros da direção respondem, solidariamente, nos termos da lei e dos estatutos pelos atos praticados durante o seu mandato, salvo se tiverem manifestado, em declaração para a ata, discordância com a deliberação tomada ou não tenham estado presentes na reunião.

Artigo 31.º

Competências da direção

1- Compete à direção a representação do sindicato, a gestão e coordenação de todas as suas atividades e, em especial:

a) Apresentar ao conselho geral os princípios da política global do sindicato constantes do seu programa de candidatura;

b) Dar execução às deliberações da assembleia geral e do conselho geral;

c) Representar o sindicato em juízo e fora dele, ativa e passivamente;

d) Gerir e coordenar a atividade do sindicato, representando este em todos os atos e contratos;

e) Orientar e coordenar diretamente, em colaboração com os respetivos secretariados, a atividade das secções sindicais;

f) Deliberar sobre a admissão e rejeição de sócios;

g) Negociar e outorgar instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho ou acordos de natureza laboral aplicáveis aos seus associados;

h) Prestar informações aos associados acerca da atividade do sindicato;

i) Gerir estruturas de proteção da saúde, nomeadamente as previstas nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis, bem como nomear os seus órgãos de gestão ou os seus representantes nestes;

j) Gerir os recursos financeiros e patrimoniais do sindicato, definindo as linhas de orientação e gestão de organizações e estruturas, instituições ou empresas de caráter económico e social, criadas e/ou participadas pelo sindicato, bem como nomear os seus órgãos de gestão ou os seus representantes nestes;

k) Gerir os recursos humanos e exercer o poder disciplinar, negociar e outorgar contratos individuais de trabalho ou de prestação de serviços, bem como instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho ou acordos de natureza laboral com os sindicatos representativos dos trabalhadores do sindicato;

l) Apresentar ao conselho fiscalizador de contas, até 25 de novembro de cada ano, a proposta do orçamento do sindicato para o ano seguinte;

m) Apresentar ao conselho fiscalizador de contas, até 10 de março de cada ano, o relatório e contas do sindicato relativo ao exercício do ano anterior;

n) Remeter à MAG, até 30 de novembro, a proposta do orçamento do sindicato para o ano seguinte e, até 15 de maio, o relatório de atividades e o balanço e contas do sindicato do exercício do ano anterior;

o) Declarar e fazer cessar a greve, por períodos iguais ou inferiores a cinco dias;

p) Convocar a reunião geral de delegados sindicais do sindicato;

q) Deliberar sobre a forma de organização e coordenação da atividade sindical nas empresas pertencentes ao mesmo grupo;

r) Requerer a convocação de assembleias gerais extraordinárias ou do conselho geral;

s) Promover e convocar convenções sindicais de âmbito nacional, regional ou temático, bem como aprovar os respetivos regulamentos de funcionamento;

t) Elaborar e propor ao conselho geral os regulamentos previstos nestes Estatutos que sejam da sua competência;

u) Nomear comissões especializadas com funções consultivas;

v) Exercer as demais funções que legal ou estatutariamente sejam da sua competência;

w) Delegar os seus poderes, nos termos da lei e destes estatutos;

x) Propor ao conselho geral a extinção do sindicato.

2- A direção poderá fazer-se representar e participar, por direito próprio, em todas as reuniões que se realizem no âmbito do sindicato.

Artigo 32.º

Competências do presidente, do vice-presidente, do secretário e do tesoureiro

1- Compete ao presidente da direção ou, nos seus impedimentos, ao vice-presidente ou, no caso de impedimento de ambos, a quem substituir o presidente:

a) Representar a direção;

b) Coordenar a atividade da direção e fixar a ordem de trabalhos das reuniões da mesma, às quais preside;

c) Despachar os assuntos de urgência e submetê-los a ratificação na primeira reunião da direção que ocorrer após o despacho.

2- Compete ao vice-presidente da direção:

a) Coadjuvar o presidente;

b) Substituir o presidente nas suas ausências e impedimentos.

3- Compete ao secretário da direção:

a) Substituir o presidente na ausência e impedimento simultâneo do presidente e do vice-presidente;

b) Assegurar a elaboração das atas das reuniões da direção;

c) Responsabilizar-se pela elaboração do relatório anual das atividades do sindicato, submetendo-o à apreciação da mesma até ao final do mês de fevereiro do ano seguinte.

4- Compete ao tesoureiro da direção:

a) Substituir o presidente na ausência e impedimento simultâneo do presidente, do vice-presidente e do secretário;

b) Apresentar à apreciação da direção, até 15 de novembro de cada ano, o projeto do orçamento do sindicato para o ano seguinte;

c) Apresentar à apreciação da direção, até ao final do mês de fevereiro do ano seguinte, o balanço e contas do exercício do ano anterior;

d) Responsabilizar-se pela contabilidade e finanças do sindicato.

Artigo 33.º

Funcionamento da direção

1- O funcionamento da direção rege-se por regulamento interno por si aprovado.

2- A direção reúne-se, validamente, com a presença da maioria dos seus membros e as deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o presidente, ou quem o substitua, voto de qualidade.

3- De cada reunião será elaborada ata donde constem as deliberações e as declarações de voto, se as houver, que será assinada por todos os membros da direção que nela tenham participado.

4- O sindicato obriga-se, necessariamente, em todos os

seus atos e contratos com a assinatura conjunta de dois elementos da direção, podendo esta competência ser delegada.

Artigo 34.º

Constituição e funcionamento do conselho fiscalizador de contas

1- O conselho fiscalizador de contas é o órgão de fiscalização financeira e patrimonial do sindicato e é constituído por três membros.

2- O conselho fiscalizador de contas é eleito pelo conselho geral, mediante a apresentação de listas nominativas completas, sendo considerada eleita a lista que obtiver o maior número de votos, validamente expressos.

3- O presidente é o primeiro elemento da lista mais votada e na primeira reunião serão eleitos, de entre os restantes elementos, o primeiro e o segundo-secretário.

4- O conselho fiscalizador de contas reúne-se ordinariamente para emissão de parecer sobre o relatório e contas e orçamento anual, e extraordinariamente sempre que convocada pelo seu presidente, por iniciativa deste ou da maioria dos seus membros.

5- As deliberações do conselho são tomadas por maioria, tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 35.º

Competências do conselho fiscalizador de contas

1- O conselho fiscalizador de contas tem acesso a toda a documentação de caráter administrativo, contabilístico e financeiro do sindicato, reunindo-se com a direção sempre que julgue necessário.

2- Os membros do conselho fiscalizador de contas serão convocados para todas as reuniões do conselho geral e deverão participar obrigatoriamente naquelas em que sejam apreciadas as contas e o orçamento, sempre sem direito a voto.

3- Em especial, compete ao conselho fiscalizador de contas:

a) Examinar todos os registos e documentos contabilísticos do sindicato;

b) Dar parecer sobre o relatório e contas e o orçamento anual, a apresentar pela direção ao conselho geral;

c) Apresentar ao conselho geral e à direção todas as sugestões que, no domínio da gestão financeira, julgue de interesse para a vida do sindicato ou de instituições, empresas ou outras entidades em que este participe.

SECÇÃO VII

Conselho de disciplina

Artigo 36.º

Constituição e funcionamento do conselho de disciplina

1- O conselho de disciplina é o órgão com competência disciplinar sobre os sócios do sindicato e é constituído por três membros.

2- O conselho de disciplina é eleito pelo conselho geral, mediante a apresentação de listas nominativas completas, sendo considerada eleita a lista que obtiver o maior número de votos, validamente expressos.

3- O presidente é o primeiro membro da lista mais votada e na primeira reunião serão eleitos, de entre os restantes membros, o primeiro e o segundo secretário.

4- O conselho de disciplina reúne-se sempre que convocado pelo seu presidente, por iniciativa deste ou da maioria dos seus membros.

5- As deliberações do conselho são tomadas por maioria, tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 37.º

Competências do conselho de disciplina

1- O conselho de disciplina detém o poder disciplinar sobre os sócios do sindicato, nos termos e limites destes estatutos e do regulamento disciplinar.

2- Compete ao conselho de disciplina propor ao conselho geral o regulamento disciplinar.

3- Os membros do conselho de disciplina serão convocados para todas as reuniões do conselho geral e deverão participar obrigatoriamente naquelas em que sejam apreciadas questões sobre matéria disciplinar, sempre sem direito a voto.

CAPÍTULO IV

Organização sindical de empresa, nas secções regionais e dos reformados

Artigo 38.º

Secções sindicais

O sindicato organiza-se em:

a) Secções sindicais de empresa;

b) Secções sindicais regionais;

c) Secção sindical de reformados.

Artigo 39.º

Âmbito, organização e funcionamento

1- As secções sindicais regem-se pelo disposto nestes estatutos e pelo regulamento das secções sindicais aprovado pelo conselho geral, sob proposta da direção.

2- O regulamento definirá, nomeadamente a área e o âmbito.

Artigo 40.º

Constituição do secretariado

1- O secretariado é o órgão executivo da secção sindical e é composto conforme o disposto nas alíneas seguintes:

a) Dois membros nas secções de 100 a 500 associados;

b) Três membros nas secções de 501 a 1250 associados;

c) Quatro membros nas secções de 1251 a 3000 associados;

d) Cinco membros nas secções com mais de 3000 associados.

2- O preenchimento dos mandatos previstos no número anterior é feito através da aplicação da média mais alta do método de Hondt aos resultados obtidos por cada uma das listas concorrentes, no respeito pela ordem de sequência nela estabelecida, a começar pelo primeiro candidato, nos termos do artigo 19.º, número 1 dos presentes estatutos.

3- O mandato dos membros do secretariado é de quatro anos, inicia-se com a tomada de posse e o seu termo coincide com o do conselho geral, mantendo-se, contudo, em funções até à posse do novo secretariado eleito.

Artigo 41.º

Competências do secretariado da secção sindical

Compete ao secretariado da secção sindical exercer todas as atribuições que lhe sejam cometidas por estes estatutos e pelo regulamento das secções sindicais, nomeadamente:

a) Executar as deliberações da direção ou de qualquer dos outros órgãos centrais do sindicato;

b) Dinamizar e coordenar a atividade sindical na sua área e, em especial, promover a sindicalização;

c) Colaborar na promoção e na defesa dos princípios fundamentais do sindicato e na concretização dos seus fins;

d) Dar conhecimento à direção ou ao conselho geral de situações detetadas na sua área, nomeadamente quanto à aplicação dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;

e) Convocar e coordenar as reuniões de delegados sindicais da secção e dinamizar a sua atividade;

f) Apreciar a situação sindical na sua área e dirigir aos órgãos centrais do sindicato recomendações de sua iniciativa;

g) Gerir, com eficiência, os recursos financeiros e outros meios patrimoniais postos à disposição da secção sindical;

h) Representar o sindicato quando, para o efeito, tenha recebido delegação da direção.

Artigo 42.º

Funcionamento do secretariado da secção sindical

1- Os membros dos secretariados elegem, de entre si, o secretário coordenador e definem as funções dos restantes.

2- Em caso de empate na votação, será designado secretário coordenador um elemento indicado pela lista mais votada.

3- O exercício de funções sindicais a tempo inteiro nos secretariados das secções sindicais rege-se pelo disposto no regulamento das secções sindicais.

Artigo 43.º

Comissão provisória da secção sindical

1- Nos casos em que não exista secretariado numa secção sindical, por não ter havido eleição, por este ter perdido a maioria dos seus membros ou, ainda, no período de instalação de novas secções sindicais, a MAG deve nomear uma comissão provisória, constituída por três membros, tendo em conta as tendências sindicais mais representativas da secção.

2- A comissão provisória exercerá funções até à tomada de posse do secretariado que vier a ser eleito em eleições convocadas pela MAG no prazo de 12 meses posteriores à ocorrência dos factos que determinaram a situação.

3- Os membros das comissões provisórias referidas neste artigo têm direito a participar nas reuniões do conselho geral, sem direito de voto.

Artigo 44.º

Delegados sindicais

1- Os delegados sindicais representam, junto do secretariado da secção sindical, os associados da sua área de representação e são membros de ligação recíproca, nos termos do regulamento dos delegados sindicais.

2- O regulamento acima referido é aprovado pelo conselho geral, sob proposta da direção, e contém, nomeadamente, as normas para eleição e destituição por escrutínio direto e secreto, e os direitos previstos na lei e nos instrumentos de regulamentação coletiva aplicável.

CAPÍTULO V

Eleições

Artigo 45.º

Convocação da assembleia geral eleitoral

1- A convocação da assembleia geral eleitoral compete ao presidente da mesa da assembleia geral (MAG) ou a quem o substitua.

2- A convocatória deverá indicar o dia e hora da realização do ato eleitoral, sendo difundida através de edital afixado na sede e secções sindicais do sindicato, devendo, ainda, ser publicitada nos meios digitais e na revista do sindicato.

Artigo 46.º

Capacidade eleitoral

1- Só podem ser eleitos os sócios que se tenham inscrito no sindicato até 180 dias antes da data da realização das eleições respetivas e estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- Não podem ser eleitos os sócios que:

a) Estejam abrangidos pela lei das incapacidades civis em vigor;

b) Se encontrem nas situações previstas no número 2 do artigo 7.º, salvo o estabelecido no número 3 do mesmo artigo.

Artigo 47.º

Processo eleitoral

1- Todo o processo eleitoral para os órgãos do sindicato, incluindo o apuramento e divulgação de resultados, é da competência e responsabilidade da MAG, que para o efei-

to proporá para aprovação em conselho geral o regulamento eleitoral.

2- O regulamento eleitoral deverá prever a possibilidade de repetição do ato eleitoral circunscrito ao local ou secção onde tenham ocorrido anomalias que tornem inválidas as eleições nesse local ou secção.

3- Os cadernos eleitorais serão afixados na sede e secções sindicais do sindicato a partir do vigésimo dia após a data da convocatória do ato eleitoral e incluirão todos os sócios inscritos até 180 dias antes da data da realização da assembleia geral eleitoral.

4- Após a sua afixação, qualquer associado pode reclamar de eventuais irregularidades até ao décimo dia da sua afixação, para a MAG, que terá 48 horas para decidir.

Artigo 48.º

Candidaturas

1- Os processos de candidatura aos órgãos do sindicato serão entregues à MAG, sendo identificados por ordem alfabética da sua apresentação e conterão, obrigatoriamente, a lista de candidatos, os termos de aceitação e a lista dos subscritores;

2- As listas de candidatos deverão conter membros efetivos e suplentes de acordo com estipulado em regulamento eleitoral e terão de ser entregues à MAG até sessenta dias antes da data marcada para as eleições, contendo os nomes completos e o número de associado de todos os candidatos efetivos e suplentes;

3- Os termos de aceitação serão individuais;

4- Os subscritores serão identificados pelo nome completo e número de associado;

5- A MAG verificará a regularidade das diversas candidaturas e no prazo de 72 horas após a apresentação das mesmas decidirá pela sua regularidade;

6- No caso de eventuais irregularidades, as mesmas serão comunicadas à respetiva lista, que disporá do prazo de 72 horas para suprimi-las;

7- A direção atribuirá um apoio financeiro ou de outra espécie, para as listas que concorram aos diversos órgãos do sindicato.

Artigo 49.º

Votação

1- A votação é exercida por uma das seguintes formas:

a) Presencial;

b) Através dos meios digitais;

c) Por correspondência, a solicitação do sócio.

2- O regulamento eleitoral fixará as normas aplicáveis aos diversos tipos de votação.

3- A votação através dos meios digitais pode ter início no dia anterior ao fixado para a votação presencial.

4- Os votos por correspondência deverão dar entrada na MAG até 24 horas antes do encerramento da votação, contendo o respetivo envelope a indicação expressa de que foram expedidos através do serviço público de correios.

5- O processo de votação deverá, obrigatoriamente, garantir o secretismo do voto e a não adulteração do mesmo.

6- É vedada a divulgação de resultados parciais antes de encerrada a totalidade das mesas de voto.

Artigo 50.º

Fiscalização do processo eleitoral

1- No dia seguinte ao prazo limite para entrega de listas aos diversos órgãos do sindicato será constituída uma comissão fiscalizadora eleitoral, composta pelo presidente da MAG e por um membro de cada lista concorrente aos órgãos centrais do sindicato, que para o efeito será credenciado pela respetiva lista.

2- A comissão fiscalizadora eleitoral verificará todo o processo eleitoral e elaborará relatórios para a MAG sobre eventuais irregularidades do processo eleitoral.

3- A comissão fiscalizadora eleitoral providenciará no sentido de que, e até 15 dias antes do ato eleitoral, seja assegurada a distribuição por todos os associados do sindicato o programa das listas candidatas e afixação na sede e nas secções sindicais.

4- O regulamento eleitoral fixará as normas a que deve obedecer a constituição de comissões fiscalizadoras eleitorais para as secções sindicais.

Artigo 51.º

Direito ao recurso

1- Nos termos legais e regulamentares, cabe recurso para o conselho geral, sem efeito suspensivo, de todas as decisões tomadas pela MAG e/ou comissão fiscalizadora eleitoral.

2- O regulamento eleitoral definirá o objeto e a tramitação dos recursos de todo o processo eleitoral.

3- Todos os casos omissos serão regulados nos termos da lei.

CAPÍTULO VI

Exercício de funções, suspensão e perda de mandatos

Artigo 52.º

Posse dos órgãos centrais e de base

1- A posse nos respetivos cargos é conferida a todos os membros eleitos para os diversos órgãos centrais e de base do sindicato pelo presidente da MAG.

2- A posse dos elementos da MAG e da direção realizar-se-á até ao oitavo dia subsequente ao do apuramento final e global dos resultados.

3- O conselho de disciplina, o conselho fiscalizador de contas e os 11 elementos do conselho geral tomam posse no conselho geral seguinte à sua eleição.

4- A posse dos secretariados das secções sindicais poderá ser conferida pelo secretário coordenador cessante, por delegação do presidente da MAG, nos dez dias seguintes ao do apuramento final e global do resultado da respetiva eleição.

Artigo 53.º

Perda de quórum de funcionamento da MAG, da direção, do conselho de disciplina ou do conselho fiscalizador de contas

Caso a MAG, a direção, o conselho de disciplina ou o conselho fiscalizador de contas tenham menos de metade dos seus elementos no exercício de funções, em resultado de perda de mandato dos restantes, aplica-se o disposto neste capítulo.

Artigo 54.º

Substituição dos órgãos centrais e de base em caso de destituição ou perda de quórum de funcionamento

1- Nos casos de substituição dos órgãos centrais e de base por destituição ou em caso de perda de quórum de funcionamento, o conselho geral reunirá no prazo máximo de três dias, contados sobre a data do apuramento final e global de resultados da assembleia geral eleitoral que procedeu à destituição ou da data em que a MAG constatou a perda de quórum de funcionamento, a fim de, por sufrágio direto e secreto de listas completas, constituídas de entre os seus membros, eleger uma comissão provisória de três membros para substituir a MAG, conselho de disciplina, conselho fiscalizador de contas, e uma outra de sete elementos para substituir a direção.

2- O conselho geral designará, ainda, dois membros por cada secção sindical para assegurar a gestão corrente da secção.

3- À eleição referida no número 1 aplicar-se-á a regra da média mais alta do método de Hondt e a comissão eleita entrará imediatamente em funções.

4- À comissão provisória que substitua a direção competirá, apenas, proceder à gestão corrente do sindicato.

5- O presidente da comissão provisória que substituiu a MAG, ou quem o substituir, convocará eleições antecipadas para a MAG, para a direção ou secretariados das secções sindicais no prazo máximo de oito dias após a eleição no conselho geral referida no número 1, ou para os órgãos que perderam o quórum de funcionamento no prazo máximo de oito dias após a eleição.

6- Os órgãos eleitos nos termos do número anterior, apenas completarão o mandato dos órgãos cessantes.

7- Os órgãos destituídos manter-se-ão em funções até serem substituídos, cabendo recurso para o conselho geral das suas deliberações no período transitório.

Artigo 55.º

Pedido de demissão dos elementos da MAG, direção, conselho de disciplina ou conselho fiscalizador de contas

1- Caso a maioria dos elementos da MAG, direção, conselho de disciplina ou conselho fiscalizador de contas peçam a demissão, o presidente da MAG, ou quem o substituir, convocará eleições antecipadas, nos termos dos presentes estatutos, para cada um dos órgãos demissionários, no prazo máximo de oito dias após a receção do pedido de demissão.

2- Caso a maioria dos elementos do conselho de disciplina ou conselho fiscalizador de contas peçam a demissão, o presidente da MAG, ou quem o substituir, convocará o conselho geral que procederá à eleição nos referidos órgãos.

3- Os órgãos eleitos nos termos dos números 1 e 2 apenas completarão o mandato dos órgãos cessantes.

4- Até à tomada de posse da direção eleita nos termos do número anterior, a direção cessante apenas pode proceder à gestão corrente do MAIS SINDICATO.

Artigo 56.º

Demissão, suspensão, perda de mandatos e substituição de eleitos

1- A demissão, suspensão ou perda de mandato, seja por que motivo for, de qualquer membro eleito para a MAG, a direção, a comissão disciplinar e comissão fiscalizadora de contas, implica a substituição pelo primeiro suplente da lista para o respetivo órgão, que tomará posse nos termos dos presentes estatutos.

2- A demissão, suspensão ou perda de mandato, seja por que motivo for, de um qualquer membro dos órgãos eleitos pela assembleia geral implica, necessariamente, a suspensão ou perda do seu mandato no conselho geral.

3- A demissão, suspensão ou perda de mandato, seja por que motivo for, de qualquer membro eleito das listas concorrentes aos 11 elementos para o conselho geral ou de um secretariado de secção sindical, este será substituído por um membro seguinte da ordem da lista pela qual foi eleito e, uma vez esgotada a referida lista, não haverá substituição.

4- A perda de mandatos ocorre em resultado de:

a) Aplicação da inerente sanção disciplinar;

b) Por falecimento;

c) Ausências injustificadas, conforme regulamento de cada órgão;

d) Alteração da sua situação como sócio, conforme previsto no regulamento eleitoral;

e) Perda da qualidade de sócio;

f) Renúncia e/ou demissão;

g) Após a posse ser abrangido pela lei das incapacidades civis em vigor;

h) Sendo membros dos secretariados sindicais passarem a exercer funções fora da sua área de representação sindical;

i) Que durante o exercício do mandato passem a exercer algum dos cargos referidos no número 2 do artigo 7.º, salvo o estabelecido no número 3 do mesmo artigo;

j) Impedimento legal superveniente.

CAPÍTULO VII

Regime financeiro

Artigo 57.º

Orçamento

O orçamento anual do sindicato, como instrumento de previsão de receitas e despesas, é um indicador de gestão e é aprovado pelo conselho geral até 15 de dezembro do ano anterior àquele a que respeita, sendo a sua vigência coincidente com o ano civil.

Artigo 58.º

Relatório de atividades, balanço e contas

O relatório de atividades, o balanço e as contas anuais, consolidados, do sindicato são aprovados pelo conselho geral até 30 de abril do ano seguinte àquele a que respeitam.

Artigo 59.º

Receitas e despesas

1- Constituem receitas do sindicato:

a) As quotas dos sócios;

b) As receitas financeiras provenientes da aplicação dos seus recursos;

c) As receitas provenientes de serviços prestados;

d) As transmissões gratuitas feitas a favor do sindicato em vida ou por morte de associados ou de terceiros;

e) As receitas provenientes de dividendos, lucros ou proveitos das entidades de que faça parte;

f) Outras receitas.

2- As despesas do sindicato serão resultantes do pagamento dos encargos inerentes às suas atividades, estritamente efetuadas no respeito pelos princípios e fins enunciados nestes estatutos.

Artigo 60.º

Fundos especiais

O sindicato terá os fundos especiais que sejam aprovados pelo conselho geral, sob proposta da direção.

Artigo 61.º

Aplicação de saldos

As contas do exercício elaboradas pela direção, com o parecer do conselho fiscalizador de contas, a apresentar ao conselho geral, nos termos destes estatutos, conterão uma proposta para aplicação dos saldos do exercício, no respeito pelos princípios e fins do sindicato.

CAPÍTULO VIII

Disposições transitórias

Artigo 62.º

Composição transitória dos órgãos sociais

1- Com a aprovação e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da alteração aos estatutos, mantêm-se corpos gerentes do Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO, os atuais órgãos sociais.

2- Os órgãos constituídos nos termos do número 1, ficam investidos de todos os poderes e competências que estatutariamente estão, respetivamente, atribuídos à MAG, à direção, ao conselho fiscalizador de contas e ao conselho de disciplina, até à tomada de posse dos membros eleitos na primeira eleição a que se refere o artigo 63.º

3- O funcionamento dos órgãos sociais referidos no número anterior rege-se por regulamento interno de cada um dos órgãos.

4- O conselho geral do MAIS SINDICATO, até às eleições referidas no número 2 do presente artigo, é constituído por todos os membros dos órgãos sociais.

5- As secções sindicais mantêm-se até á tomada de posse dos membros eleitos na primeira eleição a que se refere o artigo 63.º

6- Os delegados sindicais mantêm-se em funções até ao termo dos respetivos mandatos e serem substituídos.

7- Os demais órgãos eleitos mantêm-se em vigor até novas eleições.

Artigo 63.º

Primeira eleição

A primeira eleição realizada após a publicação de alteração dos presentes estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego*, será até abril de 2023, nos termos definidos no capítulo V dos presentes estatutos.

CAPÍTULO IX

Disposições finais

Artigo 64.º

Fusão ou extinção

O processo de fusão ou extinção do sindicato rege-se pelo disposto nos artigos respeitantes às competências da direção, assembleia geral e do conselho geral.

Artigo 65.º

Símbolo e bandeira do sindicato

O símbolo e a bandeira do sindicato são aprovados pelo conselho geral.

Artigo 66.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entrarão em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 67.º

Casos omissos

Os casos omissos serão regulados de harmonia com os princípios destes estatutos, da lei e nos princípios gerais de direito.

Registado em 23 de abril de 2021, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 11, a fl. 197 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores de Arqueologia - STARQ - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de novembro de 2020 para o mandato de três anos.

Direção:

Presidente - Regis Alves de Souza Barbosa.
Vice-presidente - Sara Mendonça de Sousa Dias de Brito.
Vice-presidente - Liliana Matias de Carvalho.
Vice-presidente - Sara Teixeira Simões.
Vice-presidente - Sónia Marques Gabriel.
Tesoureiro - Bruno Miguel Coelho da Rocha.
Secretária - Sílvia Mariana Coelho Maciel.
Vogal - Mauro Carlos Ribeiro Correia.
Vogal - Ana Raquel Gonzaga.
Vogal - Cézer Renato dos Santos.
Vogal - Richard Andrew Veríssimo Peace.

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 12, 13, 14, e 15 de abril de 2021 para o mandato de três anos.

Ana Cristina Simões Oliveira, cartão de cidadão n.º 10613599.
Anabela Monteiro Rodrigues, cartão de cidadão n.º 12600029.
Cecília Aquino de Sousa Moreira, cartão de cidadão n.º 31410661.
Dina Raquel da Costa Romão, cartão de cidadão n.º 12553992.
Dinis Palma Gonçalves, cartão de cidadão n.º 7256732.
Manuel José Cachola Moita, cartão de cidadão n.º 06678475.
Márcia Raquel Pinto Oliveira, cartão de cidadão n.º 13473797.
Maria Alexandra Cunha Lopes Soares Bordeira, cartão de cidadão n.º 07874733.
Nádia Alexandra da Silva Guimarães, cartão de cidadão n.º 12586481.
Nelson Capela Trindade, cartão de cidadão n.º 11129760.
Jorge Manuel dos Santos, cartão de cidadão n.º 08380524.
Paula Cristina Matias Miguel Amado, cartão de cidadão n.º 36028.
Fernando Caldeira Nunes Rodrigues, cartão de cidadão n.º 07661205.
Sylvia Santos, cartão de cidadão n.º 13311831.
Tiago Carneiro Jacinto, cartão de cidadão n.º 11667732.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Comercial e Industrial de Sernancelhe que passa a denominar-se ACIS - Associação Empresarial Beira Alta - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 20 de novembro de 2020, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de setembro de 2005.

CAPÍTULO PRIMEIRO

Designação, sede, objectivos, âmbito e atribuições

Artigo 1.º

(Designação)

A «ACIS - Associação Empresarial Beira Alta» é uma as-

sociação livre, sem fins lucrativos e que será designada neste documento simplesmente por «ACIS».

Artigo 2.º

(Sede)

A ACIS tem a sua sede no Centro de Artes situado na Rua Dr. Oliveira Serrão, número seis, freguesia e concelho de Sernancelhe, podendo estabelecer a sua sede e delegações ou outras formas de representação nos locais que julgar convenientes.

Artigo 3.º

(Objecto e âmbito)

A ACIS tem por fim a defesa, promoção e desenvolvimento das actividades económicas da região da Beira Alta, sendo esta definida pela área geográfica e dos seus concelhos limítrofes, em especial dos seus associados, no domínio empresarial, técnico, económico, industrial, comercial, associativo e cultural.

Artigo 4.º

(Atribuições)

1- A fim de prosseguir os seus objectivos propõe-se a associação, designadamente:

a) Estudar os problemas que interessam ao desenvolvimento da economia da região da Beira Alta, sendo esta definida pela área geográfica e dos seus concelhos limítrofes;

b) Contribuir para o desenvolvimento das empresas associadas;

c) Desenvolver uma acção continuada destinada a incrementar o progresso empresarial, técnico, económico, associativo, social e cultural da região e a proteção do meio ambiente;

d) Intensificar a colaboração entre as empresas associadas e outras, cuja actividade interesse ao desenvolvimento da economia da região;

e) Desenvolver relações com entidades nacionais, estrangeiras e internacionais, estatais, públicas e privadas, que se revelem com interesse para a realização dos objectivos estatutários;

f) Colaborar activamente com a Administração Pública em todos os casos em que a sua colaboração contribua para a prossecução dos objectivos estatutários;

g) Filiar-se em confederações, federações, associações e organismos regionais, nacionais ou internacionais, desde que de acordo com as necessidades de realização dos seus objectivos;

h) Contribuir para o bom entendimento e solidariedade entre os associados;

i) Contribuir para a divulgação da indústria regional e do comércio, promovendo e desenvolvendo todas as possibilidades de colocação dos seus produtos nos mercados internos e externos, e simultaneamente estimular o comércio externo, desde que adequado ao saudável desenvolvimento da economia;

j) Promover feiras, certames, exposições, congressos, conferências, colóquios e quaisquer manifestações que contribuam para a realização dos seus objectivos;

k) Promover a investigação tecnológica, a formação empresarial e profissional e qualidade dos produtos;

l) Estruturar serviços executivos e serviços de apoio, dotados de capacidade que permita a assessoria e dinamização de assuntos de natureza económica, tecnológica, formativa e associativa dos poderes públicos;

m) Facilitar aos associados a utilização dos serviços e instalações da associação.

2- A ACIS poderá ainda:

a) Constituir e administrar fundos destinados a fazer face às necessidades de empresas filiadas ou grupos de empresas com problemas ou interesses idênticos, nos termos que vierem a ser regulamentados;

b) Instituir órgãos de conciliação e arbitragem destinados a dirimir conflitos de interesse entre associados ou grupos de associados;

c) Promover ou participar na constituição de fundações, institutos ou empresas que visem a prossecução de interesses regionais ou desenvolvimento de projectos.

Artigo 5.º

(Representação dos associados)

A ACIS assegurará a representação dos seus associados em todos os organismos oficiais que, por lei ou por convite dos poderes públicos, lhe seja atribuída.

CAPÍTULO SEGUNDO

Dos associados

Artigo 6.º

(Qualidade)

1- Os associados classificam-se em quatro categorias: efectivos, beneméritos, contribuintes e honorários.

2- Efectivos são aqueles que exercem ou representam a região da Beira Alta, sendo empresas, empresários em nome individual ou associações, incluindo concelhos limítrofes, para qualquer atividade de natureza empresarial, na globalidade dos seus aspetos socioeconómicos, ou atividades que com ela se relacionem de forma direta e continuada, desde que a sua quota se encontre regularizada.

3- Beneméritos são todos os associados efectivos que, de uma forma regular e periódica, contribuem financeiramente para a ACIS com valor superior à quota máxima.

4- Contribuintes são todas as empresas, associações ou entidades que, necessitando ou não dos benefícios associativos da ACIS, se dispõem a contribuir regularmente para a associação com fundos destinados ao desenvolvimento da actividade associativa, nomeadamente, autarquias, bancos, companhias de seguros e outras.

5- Honorários são as entidades ou indivíduos portadores de tal distinção por terem prestado à associação ou à indústria e comércio importante e relevante colaboração.

6- Os associados efectivos, beneméritos e contribuintes

ficam obrigados ao pagamento de uma quota conforme deliberação da assembleia para o efeito.

Artigo 7.º

(Atribuição da qualidade de honorário)

Compete à assembleia geral, sob proposta fundamentada da direcção ou de dez por cento dos associados no pleno gozo dos seus direitos sociais, atribuir os títulos de «associado honorário», «presidente honorário», «vice-presidente honorário» e «director honorário».

Artigo 8.º

(Direitos dos associados)

São direitos de todos os associados, no gozo dos seus direitos:

a) Eleger e ser eleito para os cargos sociais;

b) Requer a convocação extraordinária da assembleia geral nos termos do artigo 21.º;

c) Discutir e votar sobre todos os assuntos que se tratem na assembleia geral e que julguem estar de harmonia com os fins da associação. Nos actos eleitorais só têm direito a voto os associados que estejam na associação há mais de três meses;

d) Frequentar a sede da ACIS e as suas dependências;

e) Utilizar os serviços da associação nas condições que forem estabelecidas;

f) Apresentar por escrito à direção qualquer memória ou alvitre que julguem de utilidade para a associação;

g) Receber gratuitamente todas as publicações que a ACIS editar e para as quais entenda não ser necessário fixar preço de venda;

h) Assistir a conferências, exposições ou certames que a associação promova mediante condições de especial vantagem que lhes possam ser concebidas;

i) Receber um cartão de identificação após o pagamento da primeira quota;

j) Utilizar as insígnias da ACIS;

k) Ser nomeado pela direcção, nas condições determinadas, para qualquer comissão ou representação;

l) Beneficiar dos fundos constituídos pela ACIS, de acordo com a respectiva finalidade, nos termos que vierem a ser regulamentados;

m) Recorrer aos órgãos de conciliação e arbitragem instituídos para dirimir conflitos de interesse entre os associados;

n) Gozar de todos os benefícios e garantias que lhe conferem os presentes estatutos e bem assim aqueles que pela direcção, ou assembleia geral, vierem a ser criados, ou lhes advenham da cooperação social e as comodidades que lhes possa proporcionar a sede da associação.

Artigo 9.º

(Deveres dos associados)

São deveres dos associados:

a) Contribuir, por todas as formas ao seu alcance, para o bom nome e prestígio da associação e para a eficácia da sua acção;

b) Cumprir os estatutos e as disposições legais e regulamentares, bem como as deliberações tomadas pela assembleia geral e demais corpos sociais;

c) Facilitar a elaboração de estatísticas e relatórios com interesse para a ACIS;

d) Comunicar, por escrito, no prazo de trinta dias, as alterações dos pactos sociais, dos corpos gerentes ou quaisquer outras que tenham implicações na sua posição face à ACIS;

e) Comparecer e assistir às reuniões da assembleia geral;

f) Contribuir financeiramente para a associação nos termos previstos nos estatutos;

g) Pagar atempadamente as suas contribuições para a ACIS;

h) Aceitar e servir os cargos da ACIS para que foram eleitos nos termos dos estatutos, salvo escusa justificada, não sendo, porém, obrigados a aceitar a reeleição, ou a eleição para um cargo diferente;

i) Fornecerem no final de cada ano, com veracidade, os elementos estatutariamente definidos para o cálculo de quotas, sob pena de passarem automaticamente ao escalão seguinte.

Artigo 10.º

(Aquisição dos direitos)

Os associados adquirem os seus direitos depois do pagamento da primeira quota.

Artigo 11.º

(Suspensão de direitos)

1- Ficam suspensos os direitos dos associados quando estes não liquidarem as suas quotas e demais contribuições no prazo de três meses a contar da data do seu vencimento.

2- A suspensão será de imediato comunicada ao associado remisso, sendo-lhe fixado um prazo de trinta dias para regularizar os seus débitos ou justificar a falta de pagamento.

3- Findo este prazo, se o associado não regularizar o débito nem justificar a falta de pagamento, será de imediato excluído nos termos do artigo 14.º

4- Compete à direcção autorizar a readmissão do associado.

Artigo 12.º

(Perda da qualidade de associado)

Perdem a qualidade de associado:

a) Aqueles que voluntariamente expressem a vontade de anular a filiação, devendo comunicar a sua decisão com, pelo menos, a antecedência de trinta dias. Com esta notificação deverão liquidar de imediato todas as contribuições vencidas até aos noventa dias seguintes à data de cessação;

b) Aqueles que tenham sido excluídos nos termos do artigo 14.º destes estatutos;

c) Todos os associados que tenham cessado a actividade ou que tenham sido declarados em estado de falência ou insolvência;

d) Compete à direcção declarar a perda da qualidade de associado.

Artigo 13.º

(Disciplina)

1- Constitui infracção disciplinar:

a) O não-cumprimento de qualquer dos deveres dos associados;

b) A violação intencional dos estatutos e da regulamentação da associação;

c) A promoção consciente e deliberada do descrédito da associação.

2- Compete à direcção a instauração dos processos disciplinares, os quais deverão observar, sempre, o procedimento escrito, e a aplicação das sanções a que se refere o artigo seguinte.

3- O processo que conduza à aplicação de uma sanção, poderá ser precedido de audiência, com o associado em causa devendo, no entanto, ser concedido o prazo de vinte dias, contados da notificação por carta registada com aviso de recepção, para apresentar, por escrito, a sua defesa.

Artigo 14.º

(Sanções)

1- As sanções aplicáveis nos termos do artigo anterior são as seguintes:

a) Advertência;

b) Multa até ao montante da quotização anual;

c) Exclusão.

2- A sanção prevista na alínea *c)* do número anterior só será aplicada aos casos de grave violação dos deveres dos associados, nomeadamente, os actos previstos nas alíneas *b)* e *c)* do artigo anterior.

3- Da sanção prevista na alínea *c)* do número 1 cabe recursos para a assembleia geral.

4- O associado excluído não retém quaisquer direitos sobre o património social e é obrigado ao pagamento da sua quotização respeitante ao ano em curso à data da sua exclusão.

CAPÍTULO TERCEIRO

Dos órgãos sociais

Artigo 15.º

(Órgãos)

São órgãos sociais da ACIS: a assembleia geral, a direção e o conselho fiscal.

Artigo 16.º

(Eleições)

1- Os elementos da mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal são eleitos bienalmente pela assembleia geral, mediante listas propostas pela direcção ou por um grupo de, pelo menos, vinte associados.

2- As eleições efetuar-se-ão no último trimestre do segundo ano de cada mandato, sendo os eleitos empossados pelo presidente da mesa na primeira reunião ordinária da assembleia geral que efectuar.

3- As eleições respeitarão o processo definido em regulamento eleitoral aprovado por assembleia geral mediante proposta da direcção.

4- Com a apresentação da candidatura para qualquer órgão social, no caso de pessoa colectiva, esta designará, simultaneamente, a individualidade que a representará, que tem de estar no pleno gozo dos seus direitos civis, até ao final do mandato.

5- O preenchimento dos cargos em caso de vacatura verificada em qualquer dos órgãos sociais, será feito por consenso do órgão ou por subida automática de acordo com a ordem de listas de candidaturas.

6- No caso do número de vacaturas de qualquer órgão social o reduzir a menos de dois terços da sua composição, o preenchimento dos cargos vagos efectuar-se-á através de eleições que se realizarão dentro de sessenta dias subsequentes à ocorrência das vacaturas.

Artigo 17.º

(Destituição dos membros dos órgãos sociais)

1- Os membros dos órgãos sociais, individualmente ou em conjunto, ou dos seus representantes, são passíveis de destituição desde que ocorra motivo grave, nomeadamente desvio ou abuso de funções, a prática de actos que sejam causa de exclusão de associado ou a condenação definitiva por crime.

2- A destituição só poderá ter lugar em assembleia geral expressamente convocada para apreciação da gravidade do motivo e, para ser válida, necessita de obter o voto favorável de, pelo menos, três quartos dos associados presentes.

3- Se a destituição referida nos números anteriores abranger mais de um terço dos membros de um órgão social, deverá a mesma assembleia deliberar sobre o preenchimento dos cargos vagos até à realização de novas eleições.

4- Se a destituição abranger a totalidade da direcção, a assembleia designará imediatamente uma comissão administrativa composta por cinco elementos, à qual competirá a gestão corrente da associação até à realização de novas eleições.

Artigo 18.º

(Constituição da assembleia geral)

A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sociais nos termos estatutários.

Artigo 19.º

(Composição e competência da mesa)

A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário, competindo-lhe dirigir, orientar e disciplinar os trabalhos da assembleia.

Artigo 20.º

(Competência da assembleia geral)

Compete à assembleia geral:

a) Eleger e destituir os membros da respectiva mesa, da direcção e do conselho fiscal, nos termos do regulamento

eleitoral;

b) Definir as linhas gerais da política associativa;

c) Apreciar e votar o relatório, contas anuais da direcção, balanço e o respectivo parecer do conselho fiscal;

d) Apreciar as propostas, pareceres ou votos que lhe sejam submetidos;

e) Atribuir os títulos de «associados honorários», «presidente honorário», «vice-presidente honorário» e «director honorário», nos termos do artigo 7.º;

f) Deliberar a dissolução e liquidação da associação;

g) Aprovar as alterações dos estatutos e do regulamento eleitoral;

h) Apreciar os recursos previstos no número 3 do artigo 14.º;

i) Autorizar a ACIS para esta demandar os diretores por factos praticados no exercício do cargo;

j) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas pela lei e pelos estatutos e as que não sejam da competência de outros órgãos sociais.

Artigo 21.º

(Funcionamento)

1- A assembleia geral reunirá por convocação do presidente da respectiva mesa, por iniciativa deste, a pedido da direcção, do conselho fiscal ou de um número não inferior a dez por cento dos associados, no pleno gozo dos seus direitos.

2- A assembleia geral reunirá ordinariamente no primeiro trimestre de cada ano para apreciar e votar o relatório, balanço e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal relativos ao ano anterior e, ainda, nos termos do número 3 do artigo 16.º para proceder às eleições a que se refere a alínea *a)* do artigo anterior e ainda, extraordinariamente, sempre que seja requerida nos termos do número 1 para discutir matérias relevantes para a ACIS.

3- A assembleia geral só pode funcionar, desde que estejam presentes ou devidamente representados metade, pelo menos, do número total de associados no pleno gozo dos seus direitos.

4- Não se verificando as presenças referidas no número anterior, a assembleia funcionará, trinta minutos depois da hora marcada para a primeira, com qualquer número de associados.

5- A assembleia geral convocada a requerimento de associados, só poderá funcionar, seja qual for o número de associados presentes, se estiverem presentes, ou devidamente representados, pelo menos três quartos dos requerentes.

6- Nas reuniões da assembleia geral para apreciação de recursos disciplinares ou destituição de membros dos órgãos sociais não é permitida a representação dos associados.

7- Quando em reunião da assembleia geral não estiverem nem o presidente nem o vice-presidente, aquela será presidida pelo secretário, ou, na ausência de todos os elementos da mesa, por quem a assembleia designar.

Artigo 22.º

(Convocatória e ordem e trabalhos)

1- A assembleia geral será convocada pelo presidente da mesa, através da publicação da convocatória, com a antecedência mínima de dez dias, nos meios digitais que associação detém, por correio eletrónico, ou outro tipo de publicação que achar conveniente.

2- Na convocatória indicar-se-á o dia, hora, local da reunião, ordem de trabalhos e indicar-se-á também a hora de abertura e encerramento das urnas.

3- Nas reuniões da assembleia geral não podem ser tomadas deliberações sobre a matéria estranha à ordem de trabalhos, salvo se todos os associados que estiverem presentes ou representados e concordarem com o aditamento.

4- Tratando-se de alteração de estatutos ou do regulamento eleitoral, como ordem de trabalhos deverá ser enviada a indicação específica das modificações propostas, podendo estas, na própria assembleia, sofrer modificações.

5- Tratando-se da apreciação de recursos disciplinares ou destituição de membros de órgãos sociais, com a ordem de trabalhos deverá ser enviado o auto de culpa e defesa do associado.

Artigo 23.º

(Deliberações)

1- As deliberações são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados no pleno gozo dos seus direitos sociais, presentes ou devidamente representados.

2- Exceptuam-se os seguintes casos:

a) As deliberações sobre as alterações dos estatutos são tomadas por maioria qualificada de três quartos dos associados presentes;

b) As deliberações relativas à destituição de membros de órgãos sociais são tomadas por maioria qualificada de três quartos dos associados presentes;

c) Nas deliberações sobre a dissolução ou prorrogação da associação exige-se o voto favorável de três quartos de todos os associados.

3- Salvo nos casos do número seguinte, as deliberações da assembleia geral só serão tomadas por escrutínio secreto quando tal for exigido por mais de um terço dos sócios presentes no pleno gozo dos seus direitos sociais.

4- As deliberações eleitorais bem como as relativas à apreciação de recursos disciplinares e da destituição de membros de órgãos sociais são sempre, obrigatoriamente, por escrutínio secreto.

Artigo 24.º

(Composição da direcção)

1- A direção é composta por um presidente executivo, dois ou quatro vice-presidentes executivos e por um número par de vogais, no mínimo de dois e no máximo de quatorze.

2- A direção poderá convidar as individualidades que, em seu nome ou em representação de uma pessoa colectiva, exerceram o cargo de presidente da direção, durante pelo menos um mandato, a participarem nas suas reuniões, mas sem direito a voto deliberativo.

3- A falta injustificada de qualquer membro eleito da direção a quatro reuniões no decurso do mesmo ano civil implica a vacatura do respectivo cargo.

Artigo 25.º

(Competências)

1- À direção compete a definição das políticas e estratégia da ACIS, cabendo à direção executiva a sua execução.

2- Compete especialmente à direcção:

a) Definir e orientar a atividade da associação, de acordo com as linhas gerais traçadas pela assembleia geral;

b) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias, as deliberações da assembleia geral e as suas próprias resoluções;

c) Submeter à apreciação da assembleia geral as propostas que julgue convenientes;

d) Propor o valor da jóia e das quotas nos termos dos estatutos;

e) Instaurar os processos disciplinares aos associados e aplicar as sanções nos termos dos artigos 13.º e 14.º;

f) Aprovar o regulamento da direção;

g) Reunir pelo menos uma vez por trimestre, em reunião convocada pelo presidente da direção ou a pedido de três ou mais membros.

3- A direção executiva, que é composta pelo presidente e dois ou quatro vice-presidentes executivos, dispõe de amplos poderes para assegurar a representação e a gerência social.

4- Compete à direção executiva, em geral, executar as seguintes tarefas:

a) Representar a ACIS em juízo e fora dele, por si ou pelos seus delegados;

b) Executar a actividade da associação, de acordo com as linhas gerais traçadas pela assembleia geral e pela direção;

c) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias, as deliberações da assembleia geral e as suas próprias resoluções;

d) Elaborar o relatório, balanço e contas do exercício do ano anterior e submete-los, acompanhados do parecer do conselho fiscal, à apreciação e votação da assembleia geral, na reunião ordinária do primeiro trimestre de cada ano;

e) Constituir conselhos, comissões, grupos de trabalho permanentes ou eventuais, convidar para neles participar associados ou pessoas individuais ou colectivas exteriores à associação, definir-lhes os objectivos e atribuições e aprovar os respectivos regulamentos;

f) Apreciar sobre as propostas apresentadas pelos representantes dos órgãos previstos na alínea *e)*;

g) Conferir mandatos a associados, seus representantes ou quaisquer outras pessoas ou entidades, para a representação em juízo ou fora dele, e para assegurar a conveniente realização dos fins da associação;

h) Criar, organizar e dirigir os serviços da ACIS, admitir e dispensar a título permanente ou eventual, e contratar prestações de serviços de quaisquer pessoas ou organizações, cuja colaboração repute necessária;

i) Praticar em geral, todos os actos julgados convenientes à realização dos fins da ACIS e para o desenvolvimento da indústria, do comércio e da economia nacional;

j) Reunir pelo menos uma vez por mês, em reunião convocada pelo presidente da direcção ou a pedido de três ou mais membros.

5- Compete especialmente ao presidente da ACIS:

a) Coordenar a atividade da direção convocar as respectivas reuniões;

b) Assegurar as relações com o Governo e a Administração Pública;

c) Resolver assuntos de carácter urgente e que serão presentes, na primeira reunião de direcção, para ratificação;

d) Representar a direcção em todos os casos em que, expressamente, e por deliberação desta, não tenha sido estabelecida mais ampla representação;

e) Exercer voto de qualidade e os demais poderes estabelecidos pelos estatutos.

6- O presidente da direção pode delegar em um ou mais vice-presidentes parte da competência que lhe é atribuída, estabelecendo os limites e condições dos poderes delegados.

7- Compete aos vice-presidentes, substituir o presidente nas suas faltas, impedimentos, e em caso de demissão até às próximas eleições.

Artigo 26.º

(Vinculação)

1- Para obrigar a associação é necessária a assinatura do presidente e a de um vice-presidente executivo ou de três vice-presidentes executivos.

2- A direcção, sem necessidade de procuração, pode delegar em funcionários qualificados poderes para a prática de actos de expediente corrente, nomeadamente a assinatura de correspondência.

Artigo 27.º

(Conselho fiscal)

1- O conselho fiscal é composto por três associados - um presidente, um secretário e um relator - e compete-lhe fiscalizar os actos administrativos e financeiros da direcção, verificar as suas contas e relatórios e dar parecer sobre actos que impliquem aumento das despesas ou diminuição de receitas sociais.

2- O conselho fiscal reunirá, ao menos uma vez em cada trimestre ou com outra periodicidade que se entenda por conveniente.

Artigo 28.º

(Dissolução e liquidação)

1- A assembleia geral que deliberar a dissolução da associação, decidirá sobre a sua forma e prazo de liquidação, bem como o destino a dar aos bens que constituam o seu património, salvo disposição legal em contrário, não podendo em caso algum os bens da associação serem distribuídos pelos associados.

2- Na mesma reunião será designada uma comissão liquidatária que passará a representar a ACIS em todos os actos exigidos pela liquidação.

CAPÍTULO QUARTO

Regime financeiro

Artigo 29.º

(Receitas)

Constituem receitas da associação:

a) As quotas pagas pelos associados efectivos, contribuintes e beneméritos;

b) Outras contribuições voluntárias dos associados;

c) O produto da venda de insígnias da ACIS que só esta poderá fornecer;

d) Os rendimentos dos fundos capitalizados;

e) Quaisquer benefícios, donativos, heranças e legados a ela atribuídos;

f) As taxas estabelecidas pela direcção pela prestação de determinados serviços ou para comparticipação nas despesas originadas pela organização dos seus eventos;

g) Os subsídios ou outras formas de apoio concedidos à associação por pessoas de direito público ou privado.

Artigo 30.º

(Omissão)

No que estes estatutos sejam omissos, a associação reger-se-á pelas normas de direito aplicáveis e, ainda, nas matérias legalmente permitidas, pelo regulamento geral interno, competindo à assembleia geral a sua aprovação e alteração.

Registado em 25 de abril de 2021, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 9, a fl. 149 do livro n.º 2.

Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 31 de março de 2021, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2020.

São alterados os artigos 1.º, 3.º, 8.º, 11.º, 12.º, 15.º, 24.º, 34.º, 36.º, 37.º, 38.º, 39.º, 41.º, 45.º, 48.º, 49.º, 51.º, 54.º, 67.º, 68.º e 83.º que passam a ter a seguinte redação:

Artigo 1.º

1- A associação denomina-se Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP).

2- (…)

Artigo 3.º

1- A associação tem a sua sede em Lisboa e pode estabelecer qualquer tipo de representação onde tal se justifique, designadamente delegações regionais, distritais ou locais, escritórios e serviços.

2- (…)

Artigo 8.º

1- (…)

a) (…);

b) (…);

c) (…);

d) (…);

e) (…);

f) (…)

2- (…)

a) (…);

b) (…);

c) (…);

d) Receber gratuitamente publicações editadas pela associação.

Artigo 11.º

São órgãos da associação a assembleia geral, a direção e o conselho fiscal.

Artigo 12.º

1- Os membros da mesa da assembleia geral, da direção, do conselho fiscal, das comissões diretivas dos setores de atividade e das comissões diretivas distritais, são eleitos em assembleia geral eleitoral.

2- Os membros referidos no número anterior exercerão as respetivas funções por mandatos com a duração de três anos.

3- As comissões diretivas distritais serão eleitas até 2 meses após a eleição para os órgãos da associação.

Artigo 15.º

1- As entidades privadas singulares ou coletivas que detenham a qualidade de sócio efetivo designarão um seu representante legal e um suplente, que as representarão na associação e no exercício de cargos e missões para que venham a ser eleitas, designadas ou nomeadas.

Artigo 24.º

1- (…)

a) (…);

b) (…);

c) (…);

d) De três em três anos, até 31 de maio, para a realização de eleições para as comissões diretivas distritais.

2- (…)

3- (…)

Artigo 34.º

1- (…)

2- A direção é composta por treze membros eleitos em sufrágio direto.

3- Os membros eleitos em sufrágio direto são um presidente, e doze vice-presidentes.

4- (…)

5- (…)

6- (…)

Artigo 36.º

1- (…)

a) (…);
b) (…);
c) (…);
d) (…);
e) (…);
f) (…);
g) (…)
2- (*Eliminado.*)

Artigo 37.º

Na falta ou impedimento do presidente, este será substituído por qualquer um dos vice-presidentes, por delegação daquele.

Artigo 38.º

1- A direção reunirá em sessão ordinária duas vezes por mês e extraordinariamente sempre que para tal for convocada pelo respetivo presidente.
2- Cada membro disporá de um voto, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.
3- (…)
4- (…)
5- (…)
6- (…)

Artigo 39.º

1- A associação obriga-se com a assinatura de dois membros da direção, devendo uma dessas assinaturas ser a do presidente da direção sendo a outra a de um vice-presidente (ou respetivos substitutos).
2- Na movimentação de fundos, a associação obriga-se com as assinaturas conjuntas do presidente da direção e do vice-presidente designado para exercer as funções de tesoureiro ou, na sua ausência, de qualquer outro vice-presidente (ou respetivos substitutos).
3- (…)

Artigo 41.º

Em caso de impedimento definitivo do presidente, de qualquer dos vice-presidentes, ou do tesoureiro, os restantes membros da direção designarão de entre eles os novos elementos, que deverão substituir aqueles.

Artigo 45.º

1- O conselho consultivo é composto pelos membros da direção, pelos presidentes das comissões diretivas dos setores de atividade e pelos presidentes das comissões diretivas distritais.
2- Compete ao presidente da direção, convocar as reuniões do conselho consultivo.
3- (…)
4- (…)

Artigo 48.º

1- A apresentação das listas de candidaturas para os órgãos da associação, para as comissões diretivas dos grupos de setor e para as comissões diretivas distritais, terão lugar até 10 dias antes do dia marcado para a eleição.
2- Podem apresentar listas de candidaturas para os órgãos da associação:
a) A direção da associação;
b) Grupos de, pelo menos, 250 sócios efetivos.
3- (…)
4- Podem apresentar listas de candidaturas para a eleição das comissões diretivas distritais, respeitando o artigo 68.º, número 2, dos estatutos:
a) A direção da associação;
b) 15 % dos sócios efetivos do distrito a que pertence a delegação;
c) Grupos de, pelo menos, 30 sócios efetivos do distrito a que pertence a delegação.
5- Torna-se, porém, obrigatória a apresentação das listas de candidaturas pela direção se, até ao prazo de 10 dias, estabelecido no número 1 deste artigo, não houver outras listas apresentadas por grupo ou grupos de sócios efetivos, de acordo com o número 2, 3 e 4 deste artigo.
6- A apresentação consiste na entrega ou no envio ao presidente da assembleia geral das listas de candidaturas, com a designação dos membros a eleger nos respetivos cargos, subscritas por aqueles que as fazem e com a aceitação dos candidatos, devendo ser comprovados pelos serviços eleitorais os requisitos estatuários de elegibilidade.
7- (*Anterior número 6.*)

Artigo 49.º

As listas de candidaturas referidas nos números 2, 3 e 4 do artigo anterior devem estar completas para os diversos cargos, sem o que não serão aceites, e serão identificadas por letras, segundo a ordem da sua apresentação, ficando patentes na sede da associação, em local bem visível, desde a data da receção até ao dia da assembleia eleitoral.

Artigo 51.º

1- (…)
2- (…)
3- É aceite o voto por correspondência que terá de preencher os requisitos seguintes:
a) Os boletins de voto devem estar contidos em subscritos fechados com a indicação do órgão a que se destinam;
b) (…)
4- Pode ser instituído o voto eletrónico através de regulamento interno aprovado pela direção.

Artigo 54.º

1- (…)
2- (…)
3- (…)
4- (…)
5- Em caso de adiamento das eleições, aprovada em assembleia-geral extraordinária, os eleitos mantêm-se em plenas funções até à realização das eleições e respetiva tomada de posse dos novos eleitos, sem prejuízo do disposto na alínea *c)* do número 1 do artigo 451.º do Código do Trabalho.

SECÇÃO II

Das delegações distritais e das suas comissões diretivas

Artigo 67.º

1- Nas regiões e nas localidades onde se justifique, poderá a direção da associação criar delegações, instalar serviços ou nomear representantes.

2- (…)

Artigo 68.º

1- As delegações constituem a forma de atuação da associação nas respetivas regiões.

2- Cada delegação tem uma comissão diretiva constituída por um presidente e dois vogais, eleitos de entre os sócios efetivos pertencentes ao distrito da delegação a que se candidatam.

3- Os membros da comissão diretiva distrital atuam como elementos de ligação dos associados, das empresas do sector e das instituições públicas e privadas da respetiva região, com a direção.

4- Os membros da comissão diretiva distrital ficam subordinados à orientação estabelecida pela direção da associação e terão direito a ser reembolsados das despesas de representação que o exercício das suas tarefas implica, desde que devidamente documentadas e previamente autorizadas pela direção.

5- São atribuições das comissões diretivas distritais:

a) Promover e divulgar os objetivos da associação;

b) Prospetar, angariar e fidelizar associados;

c) Gerir adequadamente o funcionamento, os bens patrimoniais, imóveis, móveis e outros que sejam confiados à sua guarda;

d) Informar e esclarecer os associados, em tudo o que se mostrar adequado e necessário;

e) Prestar zelosa e competentemente, aos associados, os serviços que lhes forem delegados;

f) Proceder, por iniciativa própria, ou por incumbência da direção, ao estudo específico de problemas e oportunidades estratégicas, que se mostrem relevantes na sua área de atuação, apresentando as respetivas propostas para as melhores soluções.

CAPÍTULO XI

Vigência

Artigo 83.º

Os presentes estatutos entram em vigor no dia da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- (*Eliminado.*)

Registado em 27 de abril de 2021, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 10, a fl. 149 do livro n.º 2.

Associação de Agricultores ao Sul do Tejo - Cancelamento

Por sentença proferida em 16 de dezembro de 2020 e transitada em julgado em 21 de abril de 2021, no âmbito do processo n.º 1555/20.9T8EVR, que correu termos no Tribunal Judicial da Comarca de Évora - Juízo do Trabalho de Évora, movido pelo Ministério Público contra a Associação de Agricultores ao Sul do Tejo, foi declarada ao abrigo do número 3 do artigo 9.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro a extinção judicial da associação por esta não ter requerido nos termos do número 1 do citado artigo 9.º, a publicação da identidade dos membros da direção, desde 1987.

Assim, nos termos do número 3 do artigo 9.º da citada lei e do número 4 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos do Associação de Agricultores ao Sul do Tejo, efetuado em 6 de fevereiro de 1987, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

II - DIREÇÃO

Associação dos Transitários de Portugal - APAT - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em de 24 de março de 2021 para o mandato de três anos.

Direção:

Presidente - GEOCARGO - Transitários, L.da, representante Paulo Jorge Mata Sousa Paiva.

Vice-presidente - JOMATIR - Logistics, SA, representante Daniel da Silva Pereira.

Vice-presidente - MOLDTRANS Porto, L.da, representante Luís Augusto Santos Castro Paupério.

Vice-presidente - LOGISLINK - Terminal de Logistica, L.da, representante Joaquim Manuel Barros Simões Pocinho.

Vice-presidente - EXPEDITORS (Portugal) - Transitários Internacionais, L.da, representante Ana Cristina Pereira.

Substituto - UNICORDAS, L.da, representante Anabela da Silva Guerreiro.

Substituto - BENTRANS - Carga e Transitários, SA, representante José António da Silva Raposo.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Samvardhana Motherson Peguform Automotive Technology Portugal, SA - Constituição

Estatutos aprovados em 6 e 7 de abril de 2021.

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu artigo 54.º, «o direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa», após o respetivo preâmbulo afirmar «a decisão do povo português… de estabelecer os princípios basilares da democracia, de assegurar o primado do Estado de Direito democrático e de abrir caminho para uma sociedade socialista … tendo em vista a construção de um país mais livre, mais justo e mais fraterno».

Assim, os trabalhadores da empresa, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais e determinados a reforçar os seus interesses e direitos, a sua unidade de classe e a sua mobilização para a luta por um país mais livre, mais justo e mais fraterno, designadamente, através da sua intervenção democrática na vida da empresa, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores.

CAPÍTULO I

Objecto e âmbito

Artigo 1.º

Definição e âmbito

1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e atividade da comissão de trabalhadores da Samvardhana Motherson Peguform Automotive Technology Portugal, SA.

2- A sua aprovação decorre nos termos da lei, com a apresentação de o regulamento da votação, elaborado pelos trabalhadores que a convocam e publicitado simultaneamente com a convocatória.

3- O coletivo dos trabalhadores da Samvardhana Motherson Peguform Automotive Technology Portugal, SA é constituído por todos os trabalhadores da empresa e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores na empresa, a todos os níveis.

Artigo 2.º

Princípios fundamentais

1- A comissão de trabalhadores da Samvardhana Motherson Peguform Automotive Technology Portugal, SA, orienta a sua atividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa e dos trabalhadores em geral e da intervenção democrática na vida da empresa, visando o reforço da unidade da classe e a sua mobilização para a luta por uma sociedade liberta da exploração.

CAPÍTULO II

Órgãos, composição e competências do colectivo de trabalhadores

Artigo 3.º

Órgãos

São órgãos do coletivo de trabalhadores:

a) O plenário;

b) A comissão de trabalhadores (CT).

Plenário

Artigo 4.º

Constituição

O plenário, forma democrática por excelência de expressão e deliberação, é constituído pelo coletivo dos trabalhadores da empresa.

Artigo 5.º

Competências

São competências do plenário:

a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;

b) Eleger a comissão de trabalhadores e, em qualquer altura, destitui-la, aprovando simultaneamente um programa de 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 destes estatutos.

Artigo 6.º

Convocação

O plenário pode ser convocado:

a) Pela comissão de trabalhadores;

b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à comissão de trabalhadores, com indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 7.º

Prazos da convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais habituais, destinados à afixação de propaganda das organizações dos trabalhadores, existentes no interior da empresa.

2- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea *b)* do artigo 6.º, a comissão de trabalhadores deve fixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião do plenário, no prazo de 20 dias contados da receção do referido requerimento.

Artigo 8.º

Reuniões

O plenário reunirá quando convocado nos termos do artigo 6.º para os efeitos previstos no artigo 5.º

Artigo 9.º

Reunião de emergência

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respetiva convocatória, é da competência exclusiva da comissão de trabalhadores ou, nos termos da alínea *b)* do artigo 6.º, quando convocada pelos trabalhadores.

Artigo 10.º

Funcionamento

1- As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

2- Para a destituição da CT, das subcomissões de trabalhadores, ou de algum dos seus membros é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

Artigo 11.º

Sistema de discussão e votação

1- O voto é sempre direto.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é direto e secreto nas votações referentes a:

a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores;

b) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores;

c) Aprovação e alteração dos estatutos e adesão a comissões coordenadoras.

4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.

5- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 3.

6- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as seguintes matérias:

a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores ou de algum dos seus membros;

b) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;

c) Alteração dos estatutos.

7- A comissão de trabalhadores ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

SECÇÃO II

Comissão de trabalhadores

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 12.º

Natureza

1- A comissão de trabalhadores (CT) é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democráticas do coletivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Autonomia e independência

1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

§ único. As entidades e associações patronais estão proibidas de promoverem a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas.

Artigo 14.º

Competência

1- Compete à CT, designadamente:

a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;

b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;

c) Exercer o controlo de gestão na empresa;

d) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

e) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização do respetivo sector de atividade económica;

f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;

g) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

h) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

Artigo 15.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

3- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a CT tem o direito de:

a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a 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 aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal, o CT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da empresa nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se corresponsabiliza.

5- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

Artigo 16.º

Relações com as organizações sindicais

1- A atividade da CT e, designadamente, o disposto no artigo anterior, é desenvolvida sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2- As competências da CT não podem ser utilizadas para enfraquecer a posição dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 17.º

Deveres

São deveres da CT, designadamente:

a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa, na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de atuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorrem da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade sem classes.

SUBSECÇÃO II

Direitos instrumentais

Artigo 18.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à realização dessas atribuições.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, elaborada pelo órgão de gestão, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

4- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores, em relação às direções dos respetivos estabelecimentos.

Artigo 19.º

Informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

a) Planos gerais de atividade e orçamento;

b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;

c) Situação de aprovisionamento;

d) Previsão, volume e administração de vendas;

e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;

f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;

g) Modalidades de financiamento;

h) Encargos fiscais e parafiscais;

i) Projetos de alteração do objeto, do capital social e/ou de reconversão da atividade da empresa.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, à administração da empresa.

5- Nos termos da lei, a administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

6- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 17.º

Artigo 20.º

Parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT, os seguintes actos de decisão da empresa:

a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;

b) Tratamento de dados biométricos;

c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;

d) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;

e) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;

f) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;

g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da empresa, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;

h) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;

i) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;

j) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

k) Mudança de local de atividade da empresa ou estabelecimento;

l) Despedimento individual de trabalhadores;

m) Despedimento coletivo;

n) Mudança, a título individual ou coletivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;

o) Balanço social.

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela administração da empresa e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea *c)* do número 1, o prazo de emissão do parecer é de 5 dias.

4- Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2, 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

6- A prática de qualquer dos actos referidos no número 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da comissão de trabalhadores determina a respetiva nulidade nos termos gerais de direito.

Artigo 21.º

Reestruturação da empresa

1- O direito de participar em processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

a) Pela CT, quando se trate da reestruturação da empresa;

b) Pela correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector, cujas comissões de trabalhadores aquela coordena.

2- Neste âmbito, as CT e as comissões coordenadoras gozam dos seguintes direitos:

a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projetos de reorganização aí referidos;

b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos atos subsequentes;

c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;

d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) O direito de emitirem juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa, ou das entidades competentes.

Artigo 22.º

Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a comissão de trabalhadores goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respetiva regularidade, bem como a exigência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação.

Artigo 23.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 24.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da lei.

Subsecção III

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 25.º

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 26.º

Plenários e reuniões

1- A comissão e/ou subcomissão de trabalhadores podem convocar plenários e outras reuniões de trabalhadores a realizar no local de trabalho:

a) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

2- O tempo despendido nas reuniões referidas no na alínea *a)* do número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

3- A comissão e/ou subcomissão de trabalhadores devem comunicar aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efetue e afixar a respetiva convocatória.

4- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a comissão e/ou subcomissão de trabalhadores devem, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

Artigo 27.º

Ação no interior da empresa

1- A comissão de trabalhadores tem direito a realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

Artigo 28.º

Afixação e de distribuição de documentos

1- 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 pela entidade patronal.

2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 29.º

Instalações adequadas

A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 30.º

Meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter, do órgão de gestão da empresa, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 31.º

Crédito de horas

1- Para o exercício das suas funções, cada um dos membros das seguintes estruturas tem direito a um crédito mensal de horas não inferior aos seguintes montantes:

– Subcomissão de trabalhadores, oito horas;
– Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas;
– Comissão coordenadora, vinte horas.

2- O trabalhador que seja membro de mais do que uma das estruturas referidas no número 1 não pode cumular os correspondentes créditos de horas.

Artigo 32.º

Faltas

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, designadamente da CT, de subcomissões e comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes estatutos, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efetivo, salvo para efeito retribuição.

Artigo 33.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar, na sua ação, da solidariedade de classe que une nos mesmos objetivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 34.º

Proibição de atos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou ato que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 35.º

Proteção legal

Os membros das CT, subcomissões e das comissões coordenadoras, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da proteção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei aos membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

Artigo 36.º

Personalidade jurídica e capacidade judiciária

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- A CT goza de capacidade judiciária ativa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

SUBSECÇÃO IV

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 37.º

Sede

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

Artigo 38.º

Composição

1- A CT é composta por cinco membros efetivos.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, que requererá à CE a convocação e organização do novo ato eleitoral e que terá de realizar-se no prazo máximo de 90 dias após a realização do plenário.

Artigo 39.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de quatro anos.

Artigo 40.º

Perda do mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustifica-

damente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A sua substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do número 2 do artigo 38.º

Artigo 41.º

Delegação de poderes

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, o prazo e a identificação do mandatário.

Artigo 42.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros, em efetividade de funções.

Artigo 43.º

Coordenação e deliberações

1- A atividade da CT é coordenada por um secretariado, cuja composição ela própria determinará, com o objetivo de concretizar as deliberações da comissão.

2- O secretariado é eleito na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

3- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

Artigo 44.º

Reuniões

1- A CT reúne ordinariamente pelo menos uma vez por mês.

2- A CT reúne extraordinariamente a requerimento do secretariado, ou de, pelo menos, dois dos membros daquela, sempre que ocorram motivos que o justifiquem.

3- A CT reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

Artigo 45.º

Financiamento

1- Constituem receitas da CT:

a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;

b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;

c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT.

SUBSECÇÃO V

Subcomissões de trabalhadores (subCT)

Artigo 46.º

Princípio geral

1- Podem ser constituídas subcomissões de trabalhadores (subCT) nos diversos locais de trabalho ou estabelecimentos, para uma melhor intervenção, participação e empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- A atividade das subCT é regulada nos termos da lei e dos presentes estatutos.

Artigo 47.º

Mandato

1- A duração do mandato das subCT é de três ou quatro anos, devendo coincidir com o da CT.

2- Se a maioria dos membros da subCT mudar de local de trabalho ou estabelecimento, deverão realizar-se eleições para uma nova subCT, cujo mandato terminará com o da respetiva CT.

3- Se a constituição da subCT só for possível após a eleição da CT - designadamente, por se ter criado um novo local de trabalho ou estabelecimento na empresa - o mandato daquela termina com o da CT em funções na data da sua eleição.

Artigo 48.º

Composição

As subCT são compostas pelo número máximo de membros previsto na lei, devendo o respetivo caderno eleitoral corresponder aos trabalhadores do local de trabalho ou estabelecimento.

Subsecção VI

Comissões coordenadoras

Artigo 49.º

Princípio geral

A CT articulará a sua ação com as coordenadoras de CT do mesmo grupo e/ou sector de atividade económica e da sua região administrativa, no sentido do fortalecimento da cooperação e da solidariedade e para intervirem na elaboração dos planos sócio-económicos do sector e da região respetiva, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.

Artigo 50.º

Adesão

A CT adere à seguinte comissão coordenadora:

a) Comissão coordenadora da região de Setúbal (CIS).

CAPÍTULO III

Processo eleitoral

Artigo 51.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

Artigo 52.º

Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é direto e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa eleitoral e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 53.º

Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral (CE) é composta por:

a) Três membros eleitos pela comissão de trabalhadores, de entre os seus membros;

b) Na falta de CE, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição;

c) O número de membros referido na alínea *a)* será acrescido de 1 representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao acto eleitoral, que o apresente com a respetiva candidatura.

2- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.

3- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os atos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a comissão de trabalhadores.

4- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o número 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova comissão eleitoral.

5- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

6- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em acta elaborada para o efeito.

7- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.

8- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por três dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

Artigo 54.º

Caderno eleitoral

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à CE, conforme o caso, no prazo de 48 horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua imediata afixação na empresa e seus estabelecimentos.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

Artigo 55.º

Convocatória da eleição

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias 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 será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue por protocolo.

Artigo 56.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

O ato eleitoral é convocado pela CE constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta por, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

Artigo 57.º

Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Podem propor listas de candidatura à eleição da subCT 10 % de trabalhadores do respectivo estabelecimento inscritos nos cadernos eleitorais.

3- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

4- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

5- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o acto eleitoral.

6- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada, individual ou coletivamente, por todos os candidatos, e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

7- A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um reci-

bo, com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

8- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

Artigo 58.º

Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos que vierem a ser detetadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias, a contar da respectiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 59.º

Aceitação das candidaturas

1- Até ao 8.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 55.º, as candidaturas aceites.

2- A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 60.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

Artigo 61.º

Local e horário da votação

1- A votação inicia-se, pelo menos trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento, podendo os trabalhadores dispor do tempo indispensável para votar durante o respetivo horário de trabalho.

2- A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e estabelecimentos da empresa e com idêntico formalismo.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respetivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

Artigo 62.º

Mesas de voto

1- Haverá uma mesa de voto central, onde serão descarregados os votos por correspondência.

2- Nos estabelecimentos com um mínimo de 10 eleitores há uma mesa de voto.

3- Cada mesa não pode ter mais de 500 eleitores.

4- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 trabalhadores.

5- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos devotação, a uma mesa de voto de estabelecimento diferente.

6- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou do estabelecimento.

7- Os trabalhadores referidos no número 4 têm direito a votar dentro de seu horário de trabalho.

Artigo 63.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respetiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE.

3- A seu pedido, a CE será coadjuvada pela CT e pelas subCT no exercício das suas competências, designadamente, nos estabelecimentos geograficamente dispersos.

4- Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 64.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A CE envia, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

Artigo 65.º

Ato eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respectiva selagem.

3- Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.

4- Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5- O registo dos votantes contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respetiva mesa.

Artigo 66.º

Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4- Depois do encerramento das urnas, a CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa central que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 67.º

Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se nulo o voto em cujo boletim:

a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 66.º, ou seja, sem o nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

4- Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 68.º

Abertura das urnas e apuramento

1- O acto de abertura das urnas e o apuramento final têm lugar, simultaneamente, em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.

3- Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de três dias a contar da data do apuramento respetivo.

4- O apuramento global da votação é feito pela CE, que lavra a respetiva acta, com base nas actas das mesas de voto, nos termos do número 2, com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

5- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

Artigo 69.º

Publicidade

1- No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a CE comunica o resultado da votação à administração da empresa e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.

2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição dos membros da CT e das subCT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A CT e as subCT iniciam as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 70.º

Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

5- A propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

Artigo 71.º

Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- A votação é convocada pela CT, a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

3- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de receção do requerimento.

4- O requerimento previsto no número 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

7- Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

Artigo 72.º

Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores (subCT)

1- À eleição e destituição das subCT são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as normas deste capítulo.

Artigo 73.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Artigo 74.º

Património

Em caso de extinção da CT, o seu património, se o houver, será entregue à coordenadora regional de Lisboa (ou do Porto, de Braga ou de Setúbal, consoante a localização geográfica da CT) ou, se esta não puder ou não quiser aceitar, à união de sindicatos da região respetiva.

Artigo 75.º

Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Palmela, 24 de fevereiro de 2021.

Registado em 23 de abril de 2021, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 23, a fl. 46 do livro n.º 2.

DELL III - Comércio de Computadores, Unipessoal L.da - Constituição

Estatutos aprovados em 4 de novembro de 2020.

TÍTULO I

Designação, sede, objecto e âmbito

Artigo primeiro

(Designação)

A comissão de trabalhadores adota a designação de «Comissão de Trabalhadores de Dell Technologies Portugal».

Artigo segundo

(Sede)

1- A comissão estará sediada no Lagoas Park Edifício 5B, 3.º andar, 2740-270 Porto Salvo, Oeiras.

2- Por simples deliberação da direção, a sede por ser deslocada para qualquer sítio do território nacional em que a empresa DELL III - Comércio de Computadores, Unipessoal L.da, possua estabelecimento.

Artigo terceiro

(Objecto)

A comissão tem por objecto: a defesa e a prossecução dos interesses dos trabalhadores da DELL III - Comércio de Computadores, Unipessoal L.da, bem como assegurar a sua representatividade e salvaguardar os direitos dos trabalhadores e das comissões de trabalhadores previstos na Constituição da República Portuguesa e na legislação em vigor.

1- Para a prossecução do seu objecto, a comissão tem direito , designadamente, a:

a) Receber a informação necessária ao exercício da sua actividade;

b) Participar, entre outros, em processo de reestruturação da empresa, na elaboração dos planos e dos relatórios de formação profissional e em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho;

c) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;

d) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;

e) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais das entidades públicas empresariais;

f) Reunir, pelo menos uma vez bimestralmente, com o órgão de gestão da empresa para apreciação de assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos;

g) Receber a informação necessária à prossecução da sua actividade, bem como todas as informações pertinentes no âmbito de situações que careçam da sua intervenção e de pareceres cuja emissão lhe seja solicitada, de acordo com a lei.

3- A comissão de trabalhadores tem como principais deveres:

a) A defesa dos legítimos e superiores interesses dos trabalhadores.

b) A promoção, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, de medidas que contribuam para:

i) A melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores;

ii) A melhoria das condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;

iii) O aumento da formação e qualificação dos trabalhadores;

iv) A melhoria da produtividade na empresa.

Artigo quarto

(Âmbito)

1- Quaisquer trabalhadores da DELL III - Comércio de Computadores, Unipessoal L.da, podem integrar a comissão de trabalhadores.

2- São direitos dos trabalhadores:

a) Subscrever propostas de convocatórias e de alteração dos estatutos;

b) Exercer funções relacionadas com o regulamento eleitoral;

c) Exercer o direito de voto quanto a eleições de membros da comissão e alterações estatutárias;

d) Apresentar propostas de candidaturas às eleições, eleger e ser eleito membro da comissão de trabalhadores, de subcomissões de trabalhadores ou da mesa da assembleia geral;

e) Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral;

f) Exercer cargos, funções ou atividades ao serviço da comissão de trabalhadores.

Artigo quinto

(Composição)

A comissão de trabalhadores é composta por três elementos: presidente, vice presidente e vogal.

Artigo sexto

(Eleição)

1- Os membros da comissão e das subcomissões de trabalhadores são eleitos, de entre as listas apresentadas pelos trabalhadores da empresa ou estabelecimento, por voto directo e secreto, segundo o princípio de representação proporcional.

2- A eleição é convocada com a antecedência de 15 dias, ou prazo superior estabelecido nos estatutos, pela comissão eleitoral constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta, por, no mínimo, 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.

3- Só podem concorrer listas subscritas por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa ou, no caso de listas de subcomissões de trabalhadores, 10 % dos trabalhadores do estabelecimento, não podendo qualquer trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista concorrente à mesma estrutura.

4- 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.

5- A identidade dos trabalhadores da empresa à data da convocação da votação deve constar de caderno eleitoral constituído por lista elaborada pelo empregador, discriminada, sendo caso disso, por estabelecimento.

6- O empregador entrega o caderno eleitoral aos trabalhadores que convocaram a assembleia, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção de cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação nas instalações da empresa.

7- A votação decorre de acordo com as seguintes regras:

a) Em cada estabelecimento com um mínimo de 10 trabalhadores deve haver, pelo menos, uma secção de voto;

b) Cada secção de voto não pode ter mais de 500 votantes;

c) A mesa da secção de voto dirige a respectiva votação e é composta por um presidente e dois vogais que são, para esse efeito, dispensados da respectiva prestação de trabalho.

8- Cada grupo de trabalhadores proponente de um projecto de estatutos pode designar um representante em cada mesa, para acompanhar a votação.

9- 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.

10- A votação decorre no período das 9h00 às 13h00 e das 14h00 às 18h00, podendo os trabalhadores dispor do tempo indispensável para votar durante o respectivo horário de trabalho.

11- A votação deve, na medida do possível, decorrer simultaneamente em todas as secções de voto.

Artigo sétimo

(Mandato)

1- O mandato da comissão de trabalhadores dura pelo período de quatro anos, sendo permitida a reeleição num único mandato sucessivo.

2- O mandato tem início com a tomada de posse e cessa pelo decurso do tempo de mandato ou pela perda do mandato.

3- A perda do mandato ocorre quando o membro da comissão de trabalhadores faltar, sem justificação, a duas reuniões da comissão seguidas ou três interpoladas.

Artigo oitavo

(Forma de vinculação)

A comissão de trabalhadores vincula-se com a assinatura conjunta de dois dos seus três membros.

Artigo nono

(Funcionamento da comissão de trabalhadores)

1- A comissão de trabalhadores tem uma reunião ordinária bi-mensal.

2- A comissão de trabalhadores pode ter reuniões extraordinárias sempre que ocorram motivos justificativos de tomada de posição ou de medidas e sempre que sejam convocadas por 2 dos 3 membros.

3- As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participem os três membros.

4- A comissão de trabalhadores é financiada pelas contribuições dos trabalhadores e pelo produto de recolhas de fundos ou materiais produzidos pela comissão de trabalhadores.

5- As contas da comissão de trabalhadores são apresentadas anualmente em plenário.

6- Em todas as suas deliberações, formas de atuação e atividades, a comissão de trabalhadores atua de acordo com critérios de independência em relação ao empregador e sem qualquer sujeição a organizações externas e a ideais políticos, religiosos e sindicais.

7- O empregador deve pôr à disposição da comissão ou subcomissão de trabalhadores instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao exercício das suas funções.

Artigo décimo

(Conteúdo do direito à informação da comissão de trabalhadores)

A comissão de trabalhadores tem direito a informação sobre:

a) Planos gerais de actividade e orçamento;

b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;

c) Situação do aprovisionamento;

d) Previsão, volume e administração de vendas;

e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;

f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;

g) Modalidades de financiamento;

h) Encargos fiscais e parafiscais;

i) Projecto de alteração do objecto, do capital social ou de reconversão da actividade da empresa.

Artigo décimo primeiro

(Parecer da comissão de trabalhadores)

O empregador deve solicitar o parecer da comissão de trabalhadores antes de praticar os seguintes actos, sem prejuízo de outros previstos na lei:

a) Modificação dos critérios de classificação profissional e de promoções dos trabalhadores;

b) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;

c) 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;

d) Dissolução ou pedido de declaração de insolvência da empresa.

Artigo décimo primeiro

(Parecer da comissão de trabalhadores)

Em caso de extinção da comissão de trabalhadores, o património da mesma será investido na formação dos trabalhadores da DELL III - Comércio de Computadores, Unipessoal L.da

Registado em 27 de abril de 2021, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 24, a fl. 46 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

DELL III - Comércio de Computadores, Unipessoal L.da - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores da DELL III - Comércio de Computadores, Unipessoal L.da, eleitos em 5 de novembro de 2020 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Presidente - Sandra Cristina Roçadas Pereira Gonçalves.
Vice presidente - José António Araújo Rodrigues Lomba.
Vogal - Paulo Manuel da Costa Fernandes.

Registado em 27 de abril de 2021, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 25, a fl. 46 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Groz-Beckert Portuguesa, Unipessoal L.da - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte - SITE - Norte, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 19 de abril de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Groz-Beckert Portuguesa, Unipessoal L.da

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 16 de julho de 2021, realizar-se-á na empresa Groz-Beckert Portuguesa, Unipessoal L.da, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA, realizada em 17 de fevereiro de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 8 de dezembro de 2020.

Efetivos:

Vítor Manuel Gomes da Silva, portador de cartão do cidadão n.º 10310394.

Ricardo José Monteiro da Silva Caçoila, portador de cartão do cidadão n.º 10890740.

Paulo Jorge Mateus dos Santos, portador de cartão do cidadão n.º 10317231.

Joana Catarina Pires Teixeira da Costa Craveiro, portadora de cartão do cidadão n.º 12189064.

João Manuel Matos Teixeira, portador de cartão do cidadão n.º 9825973.

Leonor Mendonça Barros, portadora de cartão do cidadão n.º 9776961.

Carla Alexandra Boavida da Silva Melo, portadora de cartão do cidadão n.º 10571160.

Suplentes:

Alexandre José António Rolo, portador de cartão do cidadão n.º 10840289.

Jorge Alexandre de Matos da Fonseca Marques, portador de cartão do cidadão n.º 762616.

Nuno Miguel Seabra Oliveira, portador de cartão do cidadão n.º 10793632.

Ana Lúcia Alves Peixoto Gouveia, portador de cartão do cidadão n.º 9823961.

Freddy António Freitas Martins, portador de cartão do cidadão n.º 13826793.

Fernando Caetano Ferradeira Domingos, portador de cartão do cidadão n.º 7329667.

Fernando José da Cruz Gomes, portador de cartão do cidadão n.º 14520017.

Registado em 23 abril de 2021, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 18, a fl. 149 do livro n.º 1.

CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP, atual Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP, a competência de elaboração e atualização deste catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do catálogo, são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

...

2. INTEGRAÇÃO DE UFCD

...

3. INTEGRAÇÃO DE PERCURSOS DE FORMAÇÃO

Integração no Catálogo Nacional de Qualificações dos seguintes percursos de formação:

- **Costumer Relationship Management (CRM) (anexo 1).**
- **Sistemas de automação (anexo 2).**

Anexo 1:

ORGANIZAÇÃO DO PERCURSO DE FORMAÇÃO

UFCD	Nome	Duração
10865	Sales automation	50 h
10866	Gestão de vendas e serviços ao cliente	50 h
10867	Marketing automation	50 h
10868	CRM analytics	25 h
10869	CRM Modelos de análise à decisão	50 h
10870	Administração de CRM	25 h

10865	Sales automation	Carga horária 50 horas

Objetivo(s)	1. Identificar os conceitos associados a sales automation. 2. Automatizar rotinas e processos.

Conteúdos

1. Gestão de entidades e atributos
2. Gestão de relações
3. Gestão de oportunidades
4. Fluxo do processo de vendas
5. Ciclos de aprovação
6. Configuração e cotação de propostas comerciais
7. Catálogo de produtos e pricing
8. Gestão da agenda comercial
9. Scoring
10. Next best action
11. AI recommendations

10866	**Gestão de vendas e serviços ao cliente**	**Carga horária** **50 horas**

Objetivo(s)	1. Gerir processos de venda e prestação de serviços. 2. Gerir serviços inteligentes e personalizados.

Conteúdos

1. Templates de serviço
2. Fluxo do processo de serviço ao cliente
3. Canais
4. Tratamento uniforme e sincronizado pelos diversos canais (Jornada omnicanal)
5. Chatbots
6. Gestão de níveis de serviço (SLAs)
7. Self service
8. Social media
9. CSAT/NPS

10867	**Marketing automation**	**Carga horária 50 horas**

Objetivo(s)	1. Reconhecer processos automatizados de relação com potenciais consumidores. 2. Utilizar ferramentas de marketing automation. 3. Utilizar ferramentas de gestão de campanhas de marketing.

Conteúdos

1. Segmentação de clientes
2. Fluxo do processo de gestão de campanha
3. Gestão de campanhas
4. Personalisation
5. Gestão do consentimento

10868	**CRM analytics**	**Carga horária 25 horas**

Objetivo(s)	1. Definir Key Performance Indicatores (KPIs) de vendas e de gestão de serviços. 2. Estruturar dashboards.

Conteúdos

1. Configuração de estrutura base
2. KPIs de operação
3. Visão 360.º do utente

10869	**CRM Modelos de análise à decisão**	**Carga horária 50 horas**

Objetivo(s)	1. Utilizar machine learning models.

Conteúdos

1. AI insights
2. Automação Inteligente (AI)
3. Next Best Action
4. Churn analysis
5. Customer insights
6. What If cenários
7. Experiências imersivas

10870	Administração de CRM	Carga horária 25 horas

Objetivo(s)	1. Integrar dados e sistemas com CRM. 2. Aplicar o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados.

Conteúdos

1. Gestão de utilizadores
2. Importação e exportação de dados
3. Integração de dados
4. Integração de sistemas
5. Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD):
   - 5.1. Ciclo de vida do processo de implementação do RGPD
   - 5.2. Questões da segurança informática
   - 5.3. Questões da sua integração com os sistemas de gestão

Anexo 2:

ORGANIZAÇÃO DO PERCURSO DE FORMAÇÃO

UFCD	Nome	Duração
10871	Introdução à administração de sistemas	50 h
10872	Administração de sistemas	50 h
10873	Arquiteturas de sistemas em cloud	50 h
10874	Arquiteturas híbridas e gestão de serviços	50 h
10875	CloudOps e Cloud Automation	50 h
10876	Enterprise process mining	50 h
10877	Enterprise process automation	50 h

10871	Introdução à administração de sistemas	Carga horária 50 horas

Objetivo(s)

1. Descrever os fundamentos das arquiteturas de redes.
2. Identificar os fundamentos de administração de sistemas operativos.
3. Realizar operações de administração de um sistema operativo.

Conteúdos

1. Overview arquitetura computadores
2. Overview arquitetura de redes
3. Routers, core-switching, distribution-switching e firewalls
4. Modelo OSI
5. Protocolos de comunicação
6. Sistemas operativos Windows e Linux
   - 6.1. Operações e comandos básicos
   - 6.2. Editores
   - 6.3. Consolas de gestão e linha de comando
   - 6.4. Scripting
   - 6.5. Subsistemas dos sistemas operativos
   - 6.6. Introdução às bases de dados
7. Tópicos sobre proteção e segurança
   - 7.1. Proteção
   - 7.2. Segurança
8. Tecnologias de referência
   - 8.1. RedHat, Microsoft, Cisco, VMWare, Citrix, Nutanix, Fortinet, F5, CheckPoint

10872	Administração de sistemas	Carga horária 50 horas

Objetivo(s)

1. Gerir e configurar sistemas operativos de servidor.
2. Implementar soluções de virtualização.

Conteúdos

1. Sistemas operativos de servidor - Windows e Linux
   - 1.1. Consolas e linhas de comando
   - 1.2. Subsistemas dos sistemas operativos
   - 1.3. Gestão de volumes
   - 1.4. Gestão de utilizadores
   - 1.5. Gestão de files-systems
   - 1.6. Sistemas de logging, backup e restore
   - 1.7. Gestão de redes e configuração de serviços de rede
2. Virtualização
3. Hipervisores
4. Tecnologias de referência
   - 4.1. RedHat, Microsoft, Cisco, VMWare, Citrix, Nutanix, Fortinet, F5, CheckPoint

10873	Arquitetura de sistemas em cloud	Carga horária 50 horas

Objetivo(s)

1. Caracterizar as funcionalidades de serviços na cloud.
2. Configurar serviços na cloud.

Conteúdos

1. Regiões, zonas, edges
2. Computação em cloud
3. Tipos de storage
4. Bases de dados
5. Gestão de identidades e single sign-on
6. Redes, sub-redes, NAT, ACL, grupos de segurança
7. Load balancers e firewalls
8. Autoscaling
9. Alta disponibilidade e tolerância à falha
10. Serviços apoio à gestão
    - 10.1. Messaging
    - 10.2. Notification
    - 10.3. Outros.
11. Tecnologias de referência
    - 11.1. AWS, Microsoft, Oracle, Google, IBM, RedHat

10874	Arquiteturas híbridas e gestão de serviços	Carga horária 50 horas

Objetivo(s)

1. Configurar serviços on-premise e serviços na cloud.
2. Desenhar arquiteturas cloud e híbridas.

Conteúdos

1. Componentes de ligação de redes cloud, on-premises e multi-cloud
2. Tecnologias Directory Access (gestão de identidades) na cloud e on-premises
3. Tecnologias Single Sign-On
4. Arquiteturas de micro serviços, containers e serverless
5. Serviços de auditoria
6. Serviços de monitorização
7. Configurações e deployment
8. Gestão de custos associados a cloud
9. Definição de uma arquitetura modelo website
    - 9.1. Preparação para autoscaling
    - 9.2. Segurança
    - 9.3. Configuração em alta disponibilidade
    - 9.4. Configuração em tolerância à falha
10. Serviços de segurança
11. Tecnologias de referência
    - 11.1. AWS, Microsoft, Oracle, Google, IBM, RedHat, Cisco, VMWare, Citrix, Nutanix, Docker, Kubernetes

10875	CloudOps e cloud automation	Carga horária 50 horas

Objetivo(s)	1. Utilizar ferramentas de integração contínua e de entrega contínua. 2. Configurar e definir serviços através de código.

Conteúdos

1. SysOps, DevOps e SecOps
2. Estruturas YAML e JSON
3. Infrastructure as Code
4. Ferramentas de automação em operações
5. Automação de configurações
6. Automação de auditoria
7. Automação de monitorização
8. Automação de integração
9. Automação de deployment
10. Pipeline CI/CD
11. Ferramentas de automação de building e integração
12. Ferramentas para gestão de containers
13. Ferramentas de monitorização e orquestração
14. Tecnologias de referência
    14.1. AWS, Microsoft, Oracle, Google, IBM, RedHat, Cisco, VMWare, Citrix, Nutanix, Docker, Kubernetes, Terraform, Chef

10876	Enterprise process mining	Carga horária 50 horas

Objetivo(s)	1. Monitorizar e melhorar processos. 2. Utilizar técnicas de process mining.

Conteúdos

1. Process mining
2. Recolha de dados sobre processos
3. Utilização de inteligência artificial e machine learning para análise de processos
4. Insights automáticos
5. Análise de desempenho
6. Tecnologias de referência
   6.1. Microsoft, UiPath, Celonis

10877	Enterprise process automation	Carga horária 50 horas

Objetivo(s)

1. Utilizar ferramentas de automação e inteligência artificial.

Conteúdos

1. BPM, workflows, rules engines, outros
2. RPA - Robotic Process Automation
3. Ferramentas e plataformas RPA
4. Variáveis e estruturas de controlo
   - 4.1. Sequências de atividades
   - 4.2. Decisões
   - 4.3. Loops
5. Estruturas de dados
6. Interações de UI
7. Controlo de erros
8. Debugging
9. Automação com ferramentas de uso geral (Excel, Outlook, PDF, outros)
10. Tecnologias de referência
    - 10.1. Microsoft, UiPath, Celonis