Boletim do Trabalho e Emprego
BTE digital

Conselho Económico e Social .....
Regulamentação do trabalho 490
Organizações do trabalho 524
Informação sobre trabalho e emprego ...

N.º 6 | Vol. 89 | Pág. 486-544 | 2022 15 fev

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:

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação dos Transitários de Portugal - APAT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Revisão global 490
- Acordo de empresa entre a Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros, CRL e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA - Alteração salarial e outras e texto consolidado 505
- Acordo de empresa entre a MEDWAY - Operador Ferroviário de Mercadorias, SA e o Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ - Retificação 523

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- SUSP - Sindicato Unificado da Segurança Privada - Constituição 524

II – Direção:

- SUSP - Sindicato Unificado da Segurança Privada - Eleição 530
- Associação Sindical dos Diplomatas Portugueses - ASDP - Eleição 530
- União Local dos Sindicatos de Sines, Santiago do Cacém, Grândola e Alcácer do Sal/CGTP-IN - Eleição 530
- Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF - Eleição 531

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- AESintra - Associação Empresarial do Concelho de Sintra - Alteração 531

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- Stellantis Portugal, SA - Constituição 532

II – Eleições:

- Stellantis Portugal, SA - Eleição 542
- Gebalis - Gestão do Arrendamento da Habitação Municipal de Lisboa, EM, SA - Eleição 542
- British Council - Representação Permanente em Portugal - Eleição 543

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Lisboagás GDL - Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, SA - Convocatória 543
- Câmara Municipal de Serpa - Convocatória 543
- Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa - Convocatória 544
- José dos Santos Monteiro, L.da - Convocatória 544

II – Eleição de representantes:

- Águas do Norte, SA - Eleição 544

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

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação dos Transitários de Portugal - APAT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se no Continente e nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira à atividade transitária e obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação dos Transitários de Portugal - APAT - e, por outro, todos os trabalhadores que prestam ou venham a prestar serviço naquelas empresas representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP).

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT entra em vigor no quinto dia subsequente à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 36 meses, considerando-se sucessivamente renovado por igual período, desde que não seja denunciado por qualquer das partes.

2- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de janeiro de cada ano para o qual foram acordados.

3- Qualquer das partes pode denunciar a convenção coletiva, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global, com a antecedência mínima de 3 meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos no número um desta cláusula, acompanhada de proposta negocial devidamente fundamentada.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

Condições de admissão e promoção

1- A admissão e promoção dos trabalhadores pelas empresas é livre, em caso de preenchimento de vagas existentes, se deve dar oportunidade de afetação de trabalhadores da empresa aos respetivos postos de trabalho se os mesmos manifestarem interesse em preenchê-las e possuírem as qualificações profissionais e experiência exigidas para o efeito.

2- As promoções e progressões salariais devem pautar-se por critérios objetivos e transparentes previamente definidos e atempadamente comunicados aos trabalhadores que tenham em conta, entre outros, os seguintes fatores:

a) Avaliação de desempenho;

b) Formação profissional da iniciativa da empresa e respetivo grau de aproveitamento;

c) Anos de experiência no exercício das funções.

3- O sistema de promoções e progressões salariais deve ser definido de forma clara e transparente por forma a evitar quaisquer discriminações ou violações da lei

Cláusula 4.ª

Formação contínua

1- As partes consideram que a formação contínua é um instrumento fundamental para a profissionalização e integração dos trabalhadores e deve orientar-se pelos seguintes princípios gerais:

a) Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores;

b) Contribuir para a carreira profissional do trabalhador e para a eficácia e competitividade das entidades empregadoras;

c) Adaptar-se às mudanças provocadas quer pelos processos de inovação tecnológica quer pelas novas formas de organizar o trabalho;

d) Contribuir, através da formação profissional contínua, para o desenvolvimento e inovação da atividade assegurada pela entidade empregadora;

e) Considerar a formação, através da organização e participação em cursos, atividades e programas, como elemento de referência para o sistema de classificação profissional e da estrutura retributiva.

2- A formação contínua deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.

3- 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.

Cláusula 5.ª

Período experimental

1- No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem, salvo estipulação expressa em contrário, a seguinte duração:

a) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais J a F;

b) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais E a D;

c) 200 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais C a A.

2- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto com cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

3- No caso previsto no número 1 alínea *b),* o período experimental reduz-se para 90 dias quando o trabalhador tenha experiência profissional comprovada de 2 anos na mesma categoria profissional para a qual vai ser contratado.

4- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

5- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por qualquer das partes depende de aviso prévio de sete dias.

6- Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por qualquer das partes depende de aviso prévio de 15 dias.

7- O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto nos números 4 e 5 determina, respetivamente, o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta ou a indemnização de valor igual à retribuição base correspondente ao período de aviso prévio em falta, consoante a denúncia seja efetuada pelo empregador ou pelo trabalhador e sem prejuízo de indemnização por danos causados pela inobservância de obrigação assumida em pacto de permanência.

Cláusula 6.ª

Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados de acordo com as suas funções, em conformidade com as categorias profissionais constantes do anexo I. Para os trabalhadores já admitidos na data de entrada em vigor do CCT, proceder-se-á, caso seja aplicável, à redenominação da categoria profissional de acordo com a tabela de equivalências entre categorias profissionais constantes do mesmo anexo.

Cláusula 7.ª

Mobilidade funcional

1- O empregador pode encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções diferentes daquelas que normalmente desempenhadas pelo trabalhador.

2- O disposto no número 1 não pode implicar diminuição da retribuição.

3- No caso de às funções temporariamente exercidas corresponder retribuição superior e esse exercício se prolongar por mais de um mês, o trabalhador terá direito à retribuição majorada que lhe corresponda.

CAPÍTULO III

Local de trabalho e deslocações em serviço

Cláusula 8.ª

Transferência do local de trabalho

1- O empregador pode transferir qualquer trabalhador para outro local de trabalho situado no mesmo concelho ou nos concelhos limítrofes ou até ao limite de 50 km do local onde o trabalhador preste serviço.

2- Fora das zonas geográficas mencionadas no número anterior, o empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança ou da extinção total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço ou quando outro motivo de interesse da empresa o exija.

3- Entende-se por motivo de interesse da empresa aquele que é fundado em razões objetivas e claras, seja de carácter técnico, produtivo ou organizativo.

4- Em qualquer dos casos previstos no número 2, o empregador custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o local de trabalho, devidamente comprovadas, feitas pelo trabalhador que sejam resultantes desta, no valor correspondente ao custo em transportes coletivos.

5- O regime constante do número anterior não é aplicável se o trabalhador residir no concelho para o qual foi transferido ou em concelho limítrofe a este, se não implicar alteração ao custo em transportes coletivos.

6- Em qualquer dos casos previstos no número 2, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho.

Cláusula 9.ª

Deslocações em serviço

1- Entende-se por deslocação em serviço a que se realiza com o objetivo de efetuar trabalho fora do local habitual, com caráter temporário.

2- Sempre que o trabalhador se desloque em serviço para fora da localidade em que habitualmente o presta, tem direito ao pagamento integral das despesas de transporte (desde que este não seja assegurado pela empresa), alimentação e estadia, caso o trabalhador tenha de pernoitar fora da área da sua residência, de acordo com a prática da empresa.

Cláusula 10.ª

Utilização de veículo próprio

1- Aos trabalhadores que utilizem o seu próprio veículo ao serviço da entidade empregadora, por indicação ou com autorização desta, será atribuído um valor por quilómetro de valor igual ao estabelecido anualmente por portaria governamental para os funcionários do Estado.

2- Em caso de acidente ao serviço do empregador que não seja imputável ao trabalhador, o empregador obriga-se a indemnizar o trabalhador pelos prejuízos verificados na sua viatura, no caso de não estarem cobertos pelo seguro, bem como a indemnizá-lo pela perda do bónus de seguro e franquia.

CAPÍTULO IV

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 11.ª

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho semanal tem a duração de quarenta horas, distribuídas por cinco dias com um período normal de trabalho diário de oito horas.

Cláusula 12.ª

Adaptabilidade

1- A duração normal de trabalho pode ser aumentada, mediante o acordo do trabalhador, até ao limite de duas horas e meia, sem que a duração do trabalho semanal exceda as quarenta e cinco horas semanais, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador deverá comunicar ao trabalhador a necessidade de

prestação de trabalho em acréscimo com uma antecedência mínima de três dias.

3- A compensação das horas que excederam o período normal de trabalho previsto no número 1 desta cláusula será efetuada através de uma das seguintes modalidades:

a) Por redução proporcional do horário de trabalho na mesma semana, quando esta redução não prejudique o normal funcionamento dos serviços, ou em semanas seguintes, mas sempre dentro de um prazo máximo de quatro meses;

b) Pela adição dessas horas até perfazerem dias ou meios-dias completos de descanso, que acrescerão ao período de férias a que o trabalhador tiver direito nesse ano sem direito ao acréscimo no subídio de férias;

c) Por qualquer outro sistema que seja acordado entre o trabalhador e empregador;

d) Se for impossível conceder a compensação em tempo de descanso, o empregador procederá ao pagamento das horas de trabalho prestadas em acréscimo, nos termos do previsto para o pagamento do trabalho suplementar.

4- Aquando do descanso prestado em acréscimo ao período normal de trabalho, o trabalhador mantém o direito ao subsídio de refeição.

5- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o período normal de trabalho poderá ser definido em termos médios, caso em que o período de trabalho normal diário poderá ser aumentado até quatro horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda as sessenta horas semanais num período de referência de quatro meses.

6- Se por força da alteração do período normal de trabalho este se iniciar ou terminar a horas em que não haja transportes coletivos, a empresa suportará as despesas, comprovadas, com outro meio de transporte.

Cláusula 13.ª

Isenção de horário

1- Por acordo escrito entre as partes, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de administração, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular de actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;

d) Desempenho de funções directamente relacionadas com especificidades da atividade transitária que, pela sua frequência, possam justificar a prestação de trabalho ao abrigo deste regime, nomeadamente as relativas a operações logísticas de entrada e saída de mercadorias, qualquer que seja o modo de transporte utilizado;

e) Exercício de funções em teletrabalho.

2- A isenção de horário de trabalho poderá compreender qualquer das seguintes modalidades:

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Pré-fixação de um determinado número de horas de trabalho para além do período normal diário ou semanal;

c) Observância dos períodos normais de trabalho diários ou semanais acordados.

3- A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias de descanso semanal complementar, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei.

Cláusula 14.ª

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Quando o trabalho termine antes das 4h00, o trabalhador terá direito obrigatoriamente a folgar no período da manhã do próprio dia.

3- Quando o trabalho noturno termine depois das 4h00, o trabalhador terá direito obrigatoriamente a folgar nesse dia.

4- A prestação de trabalho prevista nos números 2 ou 3 será remunerada no mínimo de 2 horas e 30 minutos. Se a duração do trabalho for superior a esse mínimo, será devido o pagamento correspondente ao trabalho prestado.

5- Quando o trabalho noturno se iniciar ou terminar a horas em que não haja transportes coletivos, a empregador suportará as despesas com outro meio de transporte acordado entre as partes.

Cláusula 15.ª

Trabalho suplementar e descanso compensatório

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

2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador, ou em casos de força maior, ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves à empresa.

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

4- A prestação de trabalho suplementar, em dia de descanso semanal obrigatório, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes ou noutro dia, se tal for acordado pelas partes.

5- 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.

6- Não é igualmente considerado trabalho suplementar o

tempo despendido em formação profissional fora do horário de trabalho até ao limite de duas horas diárias.

Cláusula 16.ª

Limites do trabalho suplementar

Salvo o disposto na cláusula sobre a isenção de horário de trabalho do presente CCT nenhum trabalhador poderá prestar mais de:

a) 200 horas de trabalho suplementar por ano;

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

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal e feriados.

CAPÍTULO V

Modalidades de contrato de trabalho

Cláusula 17.ª

Comissão de serviço

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções de carácter técnico e especializado cuja natureza suponha especial relação e confiança em relação aos titulares dos cargos mencionados no artigo 161.º do Código do Trabalho.

CAPÍTULO VI

Feriados e férias

Cláusula 18.ª

Feriados

1- São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

– 1 de janeiro;
– Sexta-Feira Santa;
– Domingo de Páscoa;
– 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.

2- Em acréscimo aos feriados referidos, será concedida a Terça-Feira de Carnaval ou, em alternativa, a segunda ou a Terça-Feira de Carnaval na proporção de metade dos trabalhadores da empresa em cada dia.

3- Além dos previstos no número anterior, será concedido o feriado municipal da localidade onde se situam os estabelecimentos da empresa ou, mediante acordo entre empregador e o trabalhador, o feriado municipal de um dos concelhos limítrofes.

4- No caso da empresa ter vários estabelecimentos em diferentes localidades, será concedido o feriado municipal aos trabalhadores consoante o seu local de trabalho ou, mediante acordo entre empregador e o trabalhador, o feriado municipal de um dos concelhos limítrofes.

Cláusula 19.ª

Período de férias

1- Todos os trabalhadores permanentes abrangidos por este CCT têm direito, em cada ano civil, a um período de férias de 22 dias úteis, salvo o disposto no número seguinte.

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

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil sem que o trabalhador tenha gozado as férias a que se refere o número anterior, podem as mesmas ser gozadas até 30 de junho do ano civil subsequente, cumulativamente ou não com as que se vençam em 1 de janeiro desse ano.

4- Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 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.

5- Se o contrato de trabalho cessar no ano civil subsequente àquele em que o trabalhador foi admitido e também no caso de o contrato não ter excedido 12 meses de duração, o número total dos dias de férias ou da correspondente retribuição não excederá a parte proporcional do cômputo de férias calculado com base no número de meses de trabalho, à razão de dois dias úteis por cada mês.

6- Em caso de cessação do contrato mediante pré-aviso, a entidade empregadora pode determinar que o gozo das férias a que o trabalhador tenham direito, inclusive as partes proporcionais do ano da cessação, sejam gozadas no período que antecede essa cessação.

Cláusula 20.ª

Marcação do período de férias

1- O período de férias é marcado por acordo entre o empregador e o trabalhador.

2- No caso de não haver acordo, a nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo se neste período se encontrar em situação de impedimento.

3- Será elaborada uma escala rotativa de modo a permitir, alternadamente, a utilização de todos os meses de verão por cada um dos trabalhadores, caso se torne necessária.

4- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, desde que prestem serviço na mesma empresa, deve ser concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

Cláusula 21.ª

Noção de falta

Considera-se falta a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

Cláusula 22.ª

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas as faltas previstas no Código do Trabalho.

Cláusula 23.ª

Comunicação de faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de 3 dias.

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador no próprio dia ou, quando circunstâncias de força maior o não permitam, logo que seja objetivamente possível.

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

4- O trabalhador está obrigado a apresentar documento justificativo das suas faltas ou ausências ao trabalho, no prazo máximo de 5 dias após o início da ausência, sob pena de as faltas serem consideradas injustificadas.

5- Sem prejuízo do previsto no Código do Trabalho e em legislação específica, o empregador pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, sem prejuízo de poder igualmente proceder à confirmação da autenticidade dos motivos alegados ou documentados.

CAPÍTULO VII

Retribuição e outras prestações patrimoniais

Cláusula 24.ª

Conceito de retribuição

1- Considera-se retribuição o que, nos termos desta convenção ou do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho prestado.

2- A retribuição compreende a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie bem como as diuturnidades para os trabalhadores que a estas tenham direito.

3- A remuneração mensal é a prevista no anexo II.

4- A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

Cláusula 25.ª

Diuturnidades

1- No âmbito deste CCT só são aplicadas diuturnidades aos trabalhadores contratados até 25 de julho de 2016 ou que as aufiram antes da entrada em vigor do presente CCT.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, se à data da entrada em vigor do presente CCT já tiver decorrido 50 % do período necessário para auferir a diuturnidade, o trabalhador terá direito a esta.

3- O valor da diuturnidade é de 28,00 € por cada período de 3 anos na mesma categoria e empresa, até ao limite de 5 diuturnidades.

Cláusula 26.ª

Prestações excluídas da retribuição

Não se consideram retribuição:

a) O pagamento de trabalho suplementar;

b) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abono de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes que forem devidas ao trabalhador por deslocações.

Cláusula 27.ª

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores terão direito a um subsídio de Natal de valor correspondente a 1 (um) mês de retribuição base que deve ser pago até 15 de dezembro.

2- Os trabalhadores admitidos durante o ano a que respeite o subsídio de Natal terão direito a um subsídio proporcional à sua antiguidade em 31 de dezembro.

3- Os trabalhadores cujo contrato cesse antes da data de pagamento do subsídio receberão uma fração proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil correspondente.

4- Em caso de suspensão do contrato por qualquer impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, quer no ano da suspensão, quer no ano de regresso, à parte proporcional do subsídio de Natal correspondente ao tempo de serviço prestado.

Cláusula 28.ª

Retribuição do período de férias e subsídio de férias

1- Além da retribuição do período de férias o trabalhador tem direito a um subsídio de férias, compreendendo a retribuição base e demais prestações retributivas que sejam con-

trapartida do modo específico da execução de trabalho.

2- Do subsídio de férias exclui-se qualquer outra cláusula de expressão pecuniária, designadamente o subsídio de isenção de horário de trabalho.

3- O aumento do período de férias previsto na cláusula da adaptabilidade não determina o aumento do subsídio de férias a pagar pelo empregador.

4- O subsídio será pago no mês anterior ao gozo das férias ou, no caso de gozo interpolado, no mês anterior ao gozo do período mínimo de dez dias consecutivos.

Cláusula 29.ª

Subsídio de refeição

1- Será atribuída a todos os trabalhadores nos dias em que prestem um mínimo de cinco horas de trabalho normal uma comparticipação nas despesas de refeição no valor de 7,63 €.

2- Nos dias em que o trabalhador receber qualquer outra comparticipação com a mesma finalidade e que seja de valor igual ou superior, não haverá lugar à comparticipação prevista no número anterior.

Cláusula 30.ª

Subsídio de isenção de horário de trabalho

1- A retribuição especial mínima devida pela isenção de horário de trabalho, em referência às modalidades previstas no número 2 da cláusula 13.ª (Isenção de IHT), é a seguinte:

a) 20 % da retribuição base mensal para as situações previstas na alínea *a)* da referida cláusula;

b) 15 % nos restantes casos previstos no número 2 da cláusula 14.ª

2- A retribuição especial por isenção de horário de trabalho não abrange o trabalho prestado em dias úteis para além do limite de 200 horas suplementares por ano.

3- O trabalhador que exerça cargo de administração ou direção pode renunciar à retribuição prevista nesta cláusula.

Cláusula 31.ª

Pagamento de trabalho suplementar

1- A retribuição devida pela prestação de trabalho suplementar em dias úteis, em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e feriados será calculada nos seguintes termos:

a) Dias úteis: acréscimo de 40 %;

b) Dia de descanso semanal, complementar ou obrigatório e feriados: acréscimo de 75 %.

2- Para efeitos do cálculo a que se referem as alíneas do número anterior aplica-se a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição ilíquida mensal} \times 12 \times n \times \text{THE}}{52 \times (\text{período de trabalho semanal})}$$

em que:

Retribuição ilíquida mensal - Retribuição base;
n o valor da percentagem de acréscimo a considerar;
THE - O total das horas efectivamente prestadas.

Cláusula 32.ª

Refeições em trabalho suplementar

1- Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho nas condições previstas no número dois desta cláusula terá direito a receber um abono para a respetiva refeição de acordo com a seguinte tabela:

a) Pequeno-almoço	5,00
b) Almoço	13,00
c) Jantar	15,00
d) Ceia	10,00

2- O abono referido no número anterior será concedido nas seguintes condições:

a) Pequeno-almoço - Quando o trabalho termine depois das 7h30 ou se inicie antes dessa hora;

b) Almoço - Quando o trabalhador preste serviço mais de uma 1 hora no período de intervalo para refeição e descanso fixado no horário de trabalho;

c) Jantar - Quando o trabalho termine depois das 20h30;

d) Ceia - Quando o trabalho termine depois das 0h00.

3- Sem perda de retribuição, será concedido o máximo de uma hora como intervalo para as refeições, exceto para o pequeno-almoço que no máximo será de meia hora, quando haja lugar a prestação de trabalho nas condições previstas nesta cláusula.

CAPÍTULO VIII

Segurança Social

Cláusula 33.ª

Segurança Social

1- O trabalhador na situação de doença ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro de pessoal da empresa.

2- Enquanto o trabalhador se mantiver ausente da empresa por motivo de doença, esta pagar-lhe-á, nos termos e dentro dos limites referidos no número seguinte, um complemento do subsídio de doença cujo valor corresponderá à diferença entre o montante da prestação paga pela Segurança Social e o valor da retribuição líquida normal que receberia se estivesse a trabalhar.

3- O complemento a que se refere o número anterior, sem

prejuízo de outras práticas mais favoráveis em vigor nas empresas, terá por limite máximo 25 % da retribuição líquida normal, sem subsídio de refeição, e será pago durante dois meses em cada ano civil se o trabalhador tiver uma antiguidade igual ou inferior a 3 anos completos de serviço na empresa, sendo pago durante mais um mês por cada ano de serviço completo a partir do 3.º ano de antiguidade, com o limite máximo de 12 meses de complemento, a contar do início da baixa.

4- O pagamento, por parte da empresa do complemento a que se referem os números 2 e 3, não inclui a obrigação de retribuir o trabalhador pelo período inicial de 3 dias não subsidiados pela Segurança Social.

5- A fiscalização das situações de baixa far-se-á nos termos da cláusula seguinte.

Cláusula 34.ª

Controlo de baixa por doença

1- Para efeitos de aplicação do disposto nos números 2 e 4 da cláusula anterior, as situações de impedimento da prestação de trabalho por doença apenas podem ser tituladas pelo respetivo certificado de incapacidade temporária emitido pelas entidades oficiais competentes, tendo a entidade empregadora o direito de fazer observar o trabalhador por médico por ela indicado.

2- O exame previsto no número anterior será feito a expensas da empresa na residência do trabalhador, ou no local em que este se encontrar doente, sem prejuízo do disposto no número 4.

3- Poderá ainda o trabalhador ser observado nas instalações da empresa ou no consultório do médico quando não esteja impedido de se deslocar.

4- As situações de doença não verificada motivarão a cessação imediata do direito ao complemento de subsídio de doença, com a consequente reposição de todas as importâncias recebidas e ainda a obrigação de indemnizar a empresa pelas despesas ocorridas.

5- Considerar-se-á como não verificada toda a situação em que o trabalhador sem justificação, não permaneça no local que indicar para estada.

6- Não tem direito a complemento de subsídio de doença o trabalhador:

a) Que se recusar a ser observado por médico indicado pela empresa;

b) Que não indique o seu local de estada no período de baixa.

7- O efeito previsto por violação dos deveres consagrados no número anterior não prejudica o exercício do legítimo procedimento disciplinar.

Cláusula 35.ª

Comunicação da doença

1- Quando o trabalhador tiver que faltar ou ausentar-se, por motivo de doença, deverá avisar o empregador, salvo manifesta impossibilidade, no 1.º dia útil após a sua ocorrência.

2- À comunicação prevista no número anterior seguir-se-á, logo que possível, o envio do certificado de incapacidade temporária, de modelo oficial, dos serviços médicos competentes, sem prejuízo do disposto na cláusula 23.ª número 4.

3- O disposto no número anterior aplica-se igualmente a qualquer período de renovação da respetiva baixa, sob pena das correspondentes faltas serem consideradas injustificadas.

Cláusula 36.ª

Parentalidade, trabalho de menores e trabalhadores estudantes

Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão assegurados os direitos estabelecidos pelo Código do Trabalho em matéria de parentalidade, trabalho de menores e trabalhadores estudantes.

Cláusula 37.ª

Conciliação da vida profissional com a familiar

1- A empresa deverá organizar horários compatíveis para os trabalhadores que pertençam à mesma estrutura familiar, nomeadamente em agregados que possuam filhos menores, doentes, idosos ou outros familiares que careçam de apoio.

2- A empresa deverá praticar horários, tanto quanto possível, compatíveis com os horários dos transportes públicos que sirvam o local de trabalho respetivo e, sempre que tal não seja possível, deverá providenciar para que os trabalhadores tenham transporte que garanta o regresso a casa.

3- A empresa providenciará para a criação de estruturas de apoio social no seio da empresa, tais como refeitórios, espaços de lazer ou estruturas que possam apoiar os agregados familiares.

CAPÍTULO IX

Poder disciplinar

Cláusula 38.ª

Condições do exercício do poder disciplinar

1- O empregador tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, o qual é exercido diretamente pelo empregador ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, sob direção e responsabilidade daquela.

2- O exercício do poder disciplinar caduca se não for dado início a qualquer procedimento, nomeadamente a instauração de inquérito no prazo de 30 dias, ou de processo disciplinar no prazo de 60 dias posteriores à data em que o empregador, ou superior hierárquico com competência disciplinar, verificou ou teve conhecimento da infração.

3- No caso de instauração de procedimento de inquérito, entre a conclusão deste e a notificação da nota de culpa não deverá mediar mais de 30 dias.

Cláusula 39.ª

Processo disciplinar

1- Salvo para a repreensão simples o poder disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar escrito.

2- São assegurados ao trabalhador suficientes garantias de defesa a saber:

a) Os factos da acusação serão concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, entregue pessoalmente ao trabalhador dando ele recebido na cópia ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de receção, remetida para a residência habitual conhecida. No caso de devolução da carta registada proceder-se-á à afixação da nota de culpa nos escritórios da empresa, considerando-se o trabalhador dela notificado decorridos que sejam 10 dias sobre a afixação, salvo comprovado impedimento do trabalhador;

b) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de dez dias úteis;

c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, até 3 por cada facto e no máximo de 10, bem como executadas as diligências de prova pedidas pelo mesmo, desde que sejam pertinentes para o esclarecimento da verdade;

d) Em caso de despedimento a nota de culpa e a comunicação da intenção do despedimento são entregues ao trabalhador e na mesma data à comissão de trabalhadores;

e) Se o trabalhador for representante sindical será ainda enviada cópia dos dois documentos a que se refere a alínea anterior à associação sindical respetiva;

f) Concluídas as diligências probatórias deve o processo que vise o despedimento ser apresentado por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do trabalhador ser representante sindical, à associação sindical respetiva que podem, no prazo de 5 dias úteis, juntar ao processo o seu parecer fundamentado;

g) Decorrido o prazo referido no número anterior a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção;

h) A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição ao trabalhador e no caso de despedimento também à comissão de trabalhadores, bem como, quando o trabalhador for representante sindical à associação sindical.

3- Nas empresas com menos de 10 trabalhadores, o processo disciplinar de despedimento com alegação de justa causa poderá ter a tramitação sumária prevista na cláusula seguinte, à exceção dos representantes sindicais e membros das comissões de trabalhadores.

Cláusula 40.ª

Processo disciplinar nas microempresas

1- Nas microempresas é garantida a audição do trabalhador que a pode substituir, no prazo de 10 dias úteis, contados da notificação da nota de culpa, por alegação escrita, dos elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo requerer a audição de testemunhas.

2- A decisão do despedimento deve ser comunicada por escrito e fundamentada com discriminação dos factos imputados ao trabalhador.

Cláusula 41.ª

Suspensão do trabalhador

1- Iniciado o processo disciplinar, o empregador pode suspender a prestação de trabalho do trabalhador, se a presença deste no local de trabalho se revelar inconveniente ou prejudicial ao normal desenvolvimento do processo.

2- A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o empregador, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3- Durante o período de suspensão preventiva a que se refere o número anterior, o trabalhador manterá o direito à retribuição.

Cláusula 42.ª

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares que podem ser aplicadas aos trabalhadores abrangidos por este CCT são as seguintes:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Perda de um número de dias de férias que não ponha em causa o gozo de 20 dias úteis;

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

e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder, por cada ano civil, um total de 90 dias.

Cláusula 43.ª

Nulidade das sanções

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

2- É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula 68.ª, ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição e ainda a que, com a exceção da repreensão simples, não resulte de processo disciplinar ou em que este não respeite a tramitação prevista na lei e neste CCT.

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

Cláusula 44.ª

Ressarcimento dos danos

O exercício do poder disciplinar não obsta a que a empresa promova ação penal contra o trabalhador, se a ela houver lugar, podendo, igualmente, exigir do mesmo uma indemnização pelos danos, patrimoniais e não patrimoniais, que a conduta dele tiver ocasionado.

Cláusula 45.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) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;

c) Exercer, ter exercido ou candidatar-se a funções em estrutura de representação de trabalhadores;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer, ou invocar direitos e garantias que lhe assistem.

2- Presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados no número anterior e até um ano após reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação.

CAPÍTULO X

Cláusula 46.ª

Cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar nos termos e pelos fundamentos previstos no Código do Trabalho.

CAPÍTULO XI

Atividade sindical

Cláusula 47.ª

Direito à atividade sindical

1- Os trabalhadores a as associações sindicais têm direito a desenvolver atividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões intersindicais, nos termos previstos neste CCT e na lei.

2- O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de proteção prevista na lei e neste CCT é determinado da seguinte forma:

a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - Um membro;

b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - Dois membros;

c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - Três membros;

d) Empresas com mais de 200 trabalhadores sindicalizados - Seis membros.

3- As direções dos sindicatos outorgantes comunicarão por escrito, ao empregador, a identificação dos elementos a que se refere o número anterior, sendo o teor dessa comunicação publicitado nos locais reservados às informações sindicais. Idêntico procedimento deve ser observado no caso de substituição ou cessação das respetivas funções.

4- Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior das instalações das empresas e em local apropriado textos, convocatórias, comunicações, ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo em qualquer dos casos, da normal laboração da empresa.

5- As empresas são obrigadas a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior das mesmas que seja apropriado ao exercício das suas funções.

6- Nas instalações com mais de 150 trabalhadores, tal local será cedido a título permanente e naquelas onde prestam serviço número inferior de trabalhadores, sempre que necessário.

Cláusula 48.ª

Tempo para exercício das funções sindicais

1- Os membros das direções das associações sindicais beneficiam de quatro dias por mês para o exercício das suas funções, sem prejuízo da sua remuneração.

2- Para os efeitos do disposto no número anterior, os membros das direções das associações sindicais deverão avisar por escrito o empregador com a antecedência mínima de 2 dias úteis, salvo motivo atendível.

3- Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito individual de 5 horas mensais remuneradas, sendo esse crédito de 8 horas para os delegados que integram as comissões intersindicais, podendo usufruir deste direito os delegados sindicais que sejam eleitos dentro dos limites e no cumprimento das formalidades previstas na lei e neste CCT.

4- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nos números anteriores, deverão avisar a entidade empregadora, por escrito, com a antecedência mínima de um dia, indicando o tempo e o período horário previsíveis.

5- Não pode haver lugar à cumulação do crédito de horas, pelo facto de os trabalhadores pertencerem a mais de uma estrutura de representação coletiva de trabalhadores.

Cláusula 49.ª

Direito de reunião

1- Os trabalhadores podem reunir-se durante o horário

normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2- Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração em caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3- As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão sindical ou pela comissão intersindical, na hipótese prevista no número 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores da respetiva instalação ou serviço, na hipótese prevista no número 2.

4- A convocatória das reuniões e a presença de dirigentes sindicais estranhos às empresas terão de obedecer aos formalismos legais.

Cláusula 50.ª

Direito à informação e consulta

1- As associações sindicais e os delegados sindicais gozam do direito à informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições previstas na lei e neste CCT.

2- As associações sindicais e os delegados sindicais devem requerer, por escrito, ao órgão de gestão da empresa os elementos de informação respeitantes às matérias referidas no número anterior.

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

Cláusula 51.ª

Quotização sindical

1- A entidade empregadora obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao décimo quinto dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita individual a entregar ao empregador.

2- Quer a autorização a que se refere o número anterior, quer a sua revogação, produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega ao empregador.

3- O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa da percentagem estatuída e respetiva base de incidência.

4- As despesas inerentes à cobrança e entrega aos sindicatos das contribuições previstas no número 1 são da responsabilidade das empresas.

Cláusula 52.ª

Comissão de trabalhadores

1- É direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para o integral exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.

2- Cabe aos trabalhadores definir a organização e funcionamento da comissão de trabalhadores dentro dos limites estabelecidos na lei.

3- As empresas colocarão à disposição das comissões de trabalhadores, legalmente constituídas, logo que elas o requeiram, instalações próprias providas das condições necessárias para o exercício da sua atividade.

CAPÍTULO XII

Disposições gerais

Cláusula 53.ª

Aplicabilidade da convenção

Com a entrada em vigor do CCT ficam formal e expressamente revogadas as condições de trabalho fixadas por instrumento de regulamentação coletiva anteriormente aplicado, considerando as partes que o regime ora instituído possui carácter globalmente mais favorável que o que vigorou até à presente data, razão por que deixam de ser invocáveis eventualmente direitos ou benefícios não previstos neste CCT.

Cláusula 54.ª

Comissão paritária

1- A fim de interpretar e integrar lacunas deste CCT, será constituída uma comissão paritária formada por 3 representantes dos trabalhadores e igual número de representantes da associação patronal.

2- No prazo de 30 dias após a data da assinatura deste CCT, cada uma das partes comunicará, por escrito, à outra os seus representantes.

3- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes a maioria dos membros representantes de cada parte.

4- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do contrato e serão depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 55.ª

Reenquadramento profissional

Aos trabalhadores que em virtude de enquadramento profissional resultante da aplicação de novas categorias constantes do anexo III passem a ter nova classificação serão garantidos todos os direitos resultantes da sua antiguidade na categoria anterior.

Cláusula 56.ª

Disposições transitórias

1- O período normal de trabalho estabelecido na cláusula

11.ª só é aplicável aos trabalhadores que sejam contratados após a sua entrada em vigor.

2- Caso algum dos trabalhadores contratados antes da entrada do presente CCT com o período normal de trabalho de 35 horas semanais pretenda aderir ao período normal de trabalho de 40 horas semanais previsto neste CCT, a entidade empregadora obriga-se a aumentar a retribuição bruta auferida em 10 %.

Cláusula 57.ª

Sucessão de convenções

O presente CCT substitui integralmente o CCT celebrado anteriormente entre a Associação dos Transitários de Portugal - APAT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP), sendo o presente CCT considerado globalmente mais favorável.

ANEXO I

SECÇÃO A

Serviços administrativos

I- Categorias profissionais

1- As categorias profissionais dos trabalhadores dos serviços administrativos são as seguintes:

Diretor(a)-geral;
Diretor(a) de departamento;
Coordenador de área/equipa;
Conselheiro(a) de segurança;
Gestor(a) de segurança;
Programador de informática;
Técnico(a) de informática;
Técnico(a) aduaneiro(a);
Técnico(a) administrativo(a);
Técnico operacional;
Técnico de tráfego;
Técnico comercial;
Assistente comercial;
Assistente administrativo(a);
Auxiliar administrativo(a);
Porteiro(a);
Auxiliar de limpeza;
Praticante.

II- Definição de funções

Diretor(a)-geral - É o trabalhador que gere os vários departamentos de uma empresa, definindo e formulando a política da empresa; planeia, organiza, dirige e controla as atividades da empresa de acordo com as instruções do órgão de administração da empresa.

Diretor(a) de departamento - É o trabalhador que dirige e fiscaliza o trabalho sob a orientação do seu superior hierárquico num ou vários departamentos da empresa.

Coordenador de área/equipa - É o trabalhador que coordena e organiza de forma efetiva o trabalho de uma área ou equipa da empresa, orienta e coordena funcionalmente a atividade dos respetivos trabalhadores.

Conselheiro(a) de segurança - É o trabalhador legalmente habilitado que tem como missão garantir o cumprimento das normas e procedimentos relativos ao transporte, carga, descarga, enchimento, acondicionamento e estiva de mercadorias perigosas, recorrendo a todos os meios e promovendo todas as ações capazes de prevenir a ocorrência de acidentes e minimizar os seus efeitos.

Gestor de segurança - É o trabalhador legalmente habilitado que assume a responsabilidade geral, a nível nacional ou local, de garantir que um programa de segurança e a sua aplicação cumprem todas as disposições legais.

Programador de informática - É o trabalhador que cria programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação e é responsável pela adaptação permanente dos programas às necessidades da empresa.

Técnico(a) de informática - É o trabalhador que instala, mantém e coordena o funcionamento de diverso software, hardware e sistemas de telecomunicações e é responsável por garantir a satisfação das necessidades da empresa neste domínio.

Técnico(a) aduaneiro(a) - É o trabalhador, legalmente habilitado, que interpreta e aplica as disposições aduaneiras, atribui a classificação pautal às mercadorias e apresenta as respetivas declarações aduaneiras.

Técnico(a) administrativo(a) - É o trabalhador que organiza e executa atividades técnico-administrativas especializadas, no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa que requeiram conhecimentos técnicos específicos, devendo, quando aplicável, estar devidamente habilitado para o exercício das funções.

Técnico(a) operacional - É o trabalhador que planeia, controla, coordena e executa os procedimentos relativos às atividades de transporte numa lógica de sistema de transporte multimodal, acompanha o fluxo das mercadorias, faz a mediação entre expedidores e destinatários, executa os trâmites ou formalidades legalmente exigidos, inclusive no que se refere à emissão do documento de transporte unimodal ou multimodal, verifica os contratos e documentos de transporte e dá apoio ao processo comercial; emite toda a documentação relativa aos serviços transitários prestados.

Técnico(a) de tráfego - É o trabalhador que planeia, coordena e controla as operações de produção de transporte e da afetação de recursos de acordo com a capacidade e a tipologia dos recursos operacionais da empresa.

Técnico(a) comercial - É o trabalhador que promove os serviços da empresa, efetua a prospeção de novos negócios através da apresentação da empresa a potenciais clientes, elabora e apresenta propostas, acompanha os respetivos processos até à conclusão dos serviços e dá apoio ao processo operacional.

Assistente comercial - É o trabalhador que dá apoio ao departamento comercial, prestando assistência em todo o processo de venda.

Assistente administrativo(a) - É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, procede ao tratamento da correspondência e documentação, registando e atualizando informação e os dados necessários à gestão de uma ou de mais áreas da empresa;

Auxiliar administrativo(a) - É o trabalhador que geralmente efetua na empresa serviços gerais não especializados, tais como atendimento telefónico e presencial e dá apoio administrativo a uma ou mais áreas da empresa, recolha, distribuição e entrega de correspondência, apoio ao serviço de arquivo, serviço de estafeta e/ou outros análogos e apoio às funções dos superiores hierárquicos.

Porteiro(a) - É o trabalhador que atende visitantes, controla e regista as entradas e saídas de pessoas e veículos.

Auxiliar de limpeza - É o trabalhador que procede à limpeza e arrumação das instalações da empresa.

Praticante - É o trabalhador que se inicia na profissão e se prepara para adquirir as competências necessário ao exercício de funções correspondentes a outra categoria profissional.

SECÇÃO B

Trabalhadores de armazém

I- Categorias profissionais

As categorias profissionais dos trabalhadores de armazém são as seguintes:

Chefe de armazém;
Fiel de armazém;
Operador(a) de armazém;
Motorista;
Operador(a) de máquinas;
Servente;
Praticante de armazém.

II- Definição de funções

Chefe de armazém - É o trabalhador que dirige, coordena, organiza e fiscaliza o trabalho no armazém.

Fiel de armazém - É o trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais, executa ou fiscaliza os respetivos documentos, responsabilizando-se pela arrumação e conservação de mercadorias e ou materiais; verifica a correspondência entre as mercadorias recebidas e os respetivos documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias; promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Operador de armazém - É o trabalhador que verifica, controla e eventualmente regista a entrada e ou saída de mercadorias e materiais em armazém, embala, acondiciona e movimenta as mercadorias através de meios manuais ou mecânicos, aplica rótulos ou etiquetas nas mercadorias, dá apoio ao técnico de logística e ocasionalmente, quando legalmente habilitado, opera máquinas em armazém.

Motorista - É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de viaturas automóveis, competindo-lhe efetuar a arrumação das mercadorias que transporta bem como a carga e descarga das mesmas, assegura o bom funcionamento do veículo que lhe está distribuído, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção.

Operador(a) de máquinas - É o trabalhador que manobra ou utiliza máquinas em armazém.

Servente - É o trabalhador que carrega, descarrega, arruma e acondiciona as mercadorias ou produtos em armazém, viaturas, instalações frigoríficas ou outras e executa outras tarefas indiferenciadas.

Praticante de armazém - É o trabalhador que se inicia na profissão e se prepara para adquirir as competências necessário ao exercício de funções correspondentes a outra categoria profissional de armazém.

ANEXO II

Tabela salarial

Classe	Categorias novo CCT	Nível	Remuneração
A	Diretor-geral	Único	1 350,00
B	Diretor de departamento	Único	1 200,00

C	Coordenador de área/equipa Programador informático Conselheiro de segurança Gestor de segurança	Único	1 050,00
D	Técnico(a) operacional Técnico(a) de tráfego	Base - Até 2 anos de antiguidade	840,00
		Júnior - De 2 a 5 anos de antiguidade	910,00
		Sénior - A partir de 5 anos de antiguidade	955,00
E	Técnico(a) administrativo(a) Chefe de armazém Técnico(a) aduaneiro Técnico(a) de informática Técnico(a) comercial	Único	910,00
F	Motorista Fiel de armazém Assistente comercial Assistente administrativo	Único	840,00
G	Conferente de armazém	Único	790,00
H	Praticante Auxiliar administrativo Operador(a) de armazém Porteiro(a) Operador(a) de máquinas	Único	750,00
I	Servente	Único	720,00
J	Praticante de armazém Auxiliar de limpeza	Único	705,00

ANEXO III

Tabela de correspondências

Categoria no CCT 2009	Categoria no novo CCT
Diretor-geral	Diretor-geral
Diretor de serviços	Diretor de departamento
Chefe de secção	Coordenador de área/equipa
Programador de informática	Programador de informática
Técnico de informática	Técnico de informática
Conselheiro de segurança	Conselheiro de segurança
Primeiro oficial	Técnico(a) operacional
Secretário(a)	Técnico administrativo(a)
Promotor de vendas 1.ª classe	Técnico(a) comercial
Técnico(a) informática	Técnico(a) informática

Técnico(a) aduaneiro(a)	Técnico(a) aduaneiro(a)
Segundo oficial	Técnico(a) operacional
Promotor de vendas 2.ª classe	Assistente comercial
Terceiro oficial	Técnico(a) operacional
Aspirante	Praticante
Cobrador	Auxiliar administrativo(a)
Primeiro contínuo	Auxiliar administrativo(a)
Primeiro porteiro	Porteiro
Primeira rececionista	Auxiliar administrativo(a)
Telefonista	Auxiliar administrativo(a)
Praticante	Praticante
Segundo contínuo	Auxiliar administrativo(a)
Segundo porteiro	Porteiro
Segunda rececionista	Auxiliar administrativo(a)
Auxiliar de limpeza	Auxiliar de limpeza
Paquete	Auxiliar administrativo(a)

Categoria no CCT 2009	Categoria no novo CCT
Encarregado de armazém	Chefe de armazém
Fiel de armazém	Fiel de armazém
Motorista	Motorista
Conferente de armazém Embalador	Operador de armazém
Operador de máquinas	Operador de máquinas
Carregador/servente	Servente
Praticante estagiário	Praticante de armazém

Para cumprimento do disposto na alínea *g)* do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção 243 empresas e 2000 trabalhadores.

O presente CCT substitui integralmente o CCT celebrado anteriormente entre a Associação dos Transitários de Portugal - APAT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2009.

Lisboa, 20 de dezembro de 2021.

Pela Associação dos Transitários de Portugal - APAT:

Paulo Jorge Mata Sousa Paiva, presidente da direção.
António Fernando Nabo Martins, presidente-executivo.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP):

Fernando José Amaral Monteiro Nobre, mandatário.
José Paulo Gonçalves Ribeiro Lopes, mandatário.

Depositado em 2 de fevereiro de 2022, a fl. 178 do livro n.º 12, com o n.º 18/2022, 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 Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros, CRL e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Artigo 1.º

Revisão

No acordo de empresa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2018, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2020, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2021, são introduzidas as seguintes alterações:

I) A cláusula 49.ª do acordo de empresa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2018, com posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2020, é alterada nos termos seguintes:

Cláusula 49.ª

(Apoio à parentalidade)

1- (...)

2- A comparticipação referida no número anterior tem, como referência, os valores a seguir indicados:

a) Até aos 10 anos: 100,00 €;

b) Dos 11 até aos 18 anos: 125,00 €;

c) Dos 19 até aos 25 anos: 150,00 €.

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

II) O anexo I do acordo de empresa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2018, com posteriores alterações salariais publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2020, e n.º 7, de 22 de fevereiro de 2021, é alterado nos termos seguintes:

ANEXO I

(Tabela salarial, subsídio de refeição e outras cláusulas de expressão pecuniária)

***A)* Tabela salarial para 2022**

Nível salarial	Retribuição base mensal
17	3 021,10 €
16	2 752,10 €
15	2 491,20 €
14	2 240,50 €
13	2 027,40 €
12	1 871,10 €
11	1 713,70 €
10	1 582,80 €
9	1 443,80 €
8	1 301,70 €
7	1 216,40 €
6	1 115,90 €
5	1 029,60 €
4	927,10 €
3	860,00 €
2	820,00 €
1	790,00 €

***B)* Subsídio de refeição**

Subsídio diário de refeição para 2022 (cláusula 38.ª): 11,50 €.

Artigo 2.º

No acordo de empresa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2018, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2020, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2021, é acrescentada uma nova cláusula:

Clausula 26.ª-A

(Dispensas em dia de aniversário)

1- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade no dia do seu aniversário.

2- No dia de aniversário de filho ou de enteado até 12 anos de idade, o trabalhador tem direito à redução da jornada diária de trabalho para 4 horas, sem perda de retribuição ou subsídio de refeição.

3- Consoante a escolha do trabalhador, a dispensa referida no número anterior, pode ser gozada no período da manhã ou da tarde.

Artigo 3.º

A presente revisão abrange 1 empregador, nomeadamente a Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros, CRL, num universo de cerca de 40 trabalhadores.

Lisboa, 10 de dezembro de 2021.

A Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros, CRL:

João Paulo Quinzico Delgado, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Álvaro José Rocha Bota Guia, na qualidade vice-presidente do conselho de administração.

Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA:

Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato, na qualidade de legal representante.

Jorge Daniel Delgado Martins, na qualidade de legal representante.

Marco Luís Queirós Sargento, na qualidade de legal representante.

Texto consolidado

Texto consolidado do acordo de empresa entre a Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros, CRL e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2018, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2020, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2021.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Âmbito pessoal)

1- Este acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a empresa que o subscreve, no âmbito do sector da mediação de seguros, e, por outro lado, os trabalhadores a ela vinculados por contrato de trabalho, representados pelo sindicato outorgante, dele beneficiando ainda os ex-trabalhadores da empresa, cujos contratos de trabalho cessaram por reforma concedida pela Segurança Social, por velhice ou por invalidez, na parte respeitante a direitos que lhes são específica e expressamente atribuídos neste AE, bem como trabalhadores em situação de pré-reforma.

2- O AE abrange 1 empregador, nomeadamente a Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros, CRL, num universo de cerca de 40 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

(Âmbito territorial)

O presente AE aplica-se aos estabelecimentos da empresa sitos no território nacional e em todas as áreas em que a empresa exerça a sua actividade.

Cláusula 3.ª

(Vigência)

1- O presente AE entra em vigor 5 dias após a data de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período mínimo de 36 meses, renovando-se automaticamente por períodos de dois anos, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas, nomeadamente por via de denúncia efectuada por qualquer uma das partes.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, com efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- Havendo denúncia, quer parcial quer global, durante o período máximo de dois anos, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária.

4- Na impossibilidade de se obter acordo quanto à proposta negocial global apresentada por uma das partes na sequência de denúncia, qualquer um dos subscritores pode requerer que o litígio seja decidido com recurso à arbitragem voluntária através da constituição de uma comissão arbitral, nos termos do disposto no número 4 do anexo VI.

5- Para os efeitos previstos nos números 3 e 4 da presente cláusula, as partes acordam, desde já, que a arbitragem voluntária se regerá pela convenção de arbitragem que consta do anexo VI, o qual faz parte integrante do presente AE.

6- O AE mantém-se em vigor enquanto não for substituído por outro.

CAPÍTULO II

Enquadramento e formação profissional

Cláusula 4.ª

(Classificação profissional)

1- O empregador deverá classificar os trabalhadores abrangidos pelo AE tendo em conta as funções que cada um efectivamente exerce, e de acordo com o enquadramento no organograma em vigor na empresa, desde que seja formalmente estabelecida a correspondência com as categorias e grupos profissionais previstos no anexo III do presente AE.

2- Na organização interna dos recursos humanos o empregador adoptará como referência as categorias profissionais constantes do anexo III, bem como os respectivos níveis salariais, previstas no anexo II.

3- A empresa comunicará à comissão de trabalhadores, aos delegados sindicais e aos sindicatos, até 15 de fevereiro de cada ano, a ocorrência de eventuais alterações no ano civil transacto à listagem interna de funções existentes na empresa, caso as mesmas se tenham verificado.

4- A retribuição base mensal é fixada pelo empregador, tendo em conta o valor mínimo obrigatório previsto no anexo I para o nível salarial em que se enquadra a categoria profissional do trabalhador.

Cláusula 5.ª

(Avaliação de desempenho)

1- O empregador poderá instituir um sistema individual de avaliação de desempenho profissional.

2- O sistema de avaliação de desempenho deverá contemplar, obrigatoriamente, os seguintes aspectos:

a) Conhecimento prévio do trabalhador dos critérios subjacentes à avaliação e dos objectivos individuais, que devem ser precisos (quantificáveis), claros e exequíveis;

b) Conhecimento do trabalhador da forma como é monitorizado o atingimento dos referidos objectivos e da periodicidade com que a monitorização é efetuada;

c) Existência de mecanismos de recurso do resultado da avaliação para uma comissão de recurso definida pelo empregador, que deverá ser impar, equilibrada e composta por 3 a 5 elementos.

3- A avaliação de desempenho procurará aferir e assegurar o desenvolvimento das competências do trabalhador e a sua

satisfação e adequação profissional.

4- O resultado da avaliação deverá ser tido em conta, designadamente, nas promoções facultativas, na atribuição de remunerações que excedam os mínimos obrigatórios, bem como na atribuição de eventuais prémios facultativos.

5- A comissão de recurso, prevista na alínea *c)*, do número 2, integrará um representante eleito especificamente pelos trabalhadores para esse efeito por períodos de duração igual ao mandato da comissão de trabalhadores ou dos delegados sindicais e, se possível, coincidentes com o mesmo. O trabalhador recorrente terá a faculdade de ser ouvido pela comissão de recurso.

6- As reclamações de recurso deverão ser interpostas no prazo de 30 dias contados da data de conhecimento da avaliação e a comissão de recurso decidirá, em definitivo, sobre as reclamações apresentadas no prazo de 60 dias.

Cláusula 6.ª

(Promoções obrigatórias)

1- O enquadramento e as promoções obrigatórias nas categorias profissionais e níveis salariais serão feitas de acordo com o anexo II do presente acordo de empresa.

2- As promoções para grupo ou categoria profissional superior serão feitas nos termos previstos no anexo II do presente AE.

3- O operador de serviços gerais não tem acesso automático à categoria de especialista operacional.

Cláusula 7.ª

Outras promoções

1- São permitidas promoções facultativas quando baseadas em critérios de valor e reconhecido mérito, independentemente da categoria do trabalhador.

2- Os critérios definidos no número anterior estão contemplados no sistema de avaliação de desempenho previsto na cláusula 5.ª

Cláusula 8.ª

(Prémios de antiguidade)

1- Todos os trabalhadores, ao completarem 4 anos de antiguidade na empresa, terão direito a um prémio de antiguidade.

2- O prémio de antiguidade referido no número anterior será o seguinte:

a) Ao completar 4 anos, 4 %;

b) Por cada ano completo a mais, 1 %, até ao limite de 25 %.

3- As percentagens acima referidas incidirão, em todos os casos, sobre a retribuição base mensal do nível VII, do anexo I.

4- Os prémios de antiguidade previstos nesta cláusula são devidos a partir do 1.º dia do mês em que se completem os anos de serviço correspondentes.

Cláusula 9.ª

(Princípios gerais de formação profissional)

1- Com o objectivo de favorecer a profissionalização e integração dos trabalhadores, as partes consideram que a formação contínua é um instrumento fundamental para a sua prossecução e deve orientar-se pelos seguintes princípios gerais:

a) Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores;

b) Contribuir para a carreira profissional do trabalhador e para a eficácia e produtividade do empregador;

c) Adaptar-se às mudanças provocadas quer pelos processos de inovação tecnológica, quer pelas novas formas de organizar o trabalho;

d) Contribuir, através da formação profissional contínua, para o desenvolvimento e inovação da actividade seguradora;

e) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelos trabalhadores.

2- O empregador elaborará planos de formação, anuais ou plurianuais, que abranjam todos os trabalhadores.

3- É da responsabilidade do empregador assegurar a formação profissional, contínua ou específica a qualquer função.

4- A área de formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a actividade prestada pelo trabalhador ou estar relacionada com a actividade a prestar quando decorrente de um processo de mobilidade ou transferência.

5- Cada trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de trinta e cinco horas de formação contínua.

6- As horas de formação que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas, em igual número, para formação por iniciativa do trabalhador.

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

8- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas, de uma só vez ou, com o acordo da empresa, intermitentemente, para frequência de acções de formação durante o seu horário de trabalho ou, também com o acordo da empresa, ser subsidiado no valor da retribuição correspondente ao período de crédito de horas, para frequência de formação em período pós-laboral.

9- Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser submetidos a informação da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou aos delegados sindicais ou ao sindicato.

CAPÍTULO III

Mobilidade e modalidades de contrato de trabalho

Cláusula 10.ª

(Mobilidade geográfica)

1- O empregador pode transferir qualquer trabalhador para outro local de trabalho desde que essa mudança não obrigue percorrer distância superior a 40 quilómetros, face à que já percorre no trajecto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho.

2- O empregador pode, ainda, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança ou da extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

3- O empregador deve solicitar o parecer da comissão de trabalhadores e, na ausência desta, dos respectivos delegados sindicais ou do sindicato, em caso de transferência de local de trabalho decorrente da mudança de local de actividade do empregador ou de estabelecimento deste.

4- O empregador custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o novo local de trabalho, no valor correspondente ao custo em transportes colectivos, dentro de horários compatíveis e tempos aceitáveis, excepto no caso de:

a) A transferência ocorrer dentro do mesmo município;

b) A transferência ocorrer para municípios contíguos servidos pela mesma rede integrada de transportes públicos e sem que a mudança determine um acréscimo do custo de transporte em transportes colectivos.

3- Em caso de transferência do trabalhador que obrigue a mudança de residência para outra localidade ou município, o empregador deverá custear as despesas do trabalhador e do seu agregado familiar comprovadamente decorrentes dessa mudança, excepto quando a mudança for a pedido do trabalhador.

4- No caso de transferência definitiva fora do âmbito do número um da presente cláusula, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista na lei.

Cláusula 11.ª

(Mobilidade funcional temporária e definitiva)

1- O empregador pode, quando o seu interesse fundamentado o exija, encarregar temporária ou definitivamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada ou inerentes ao seu grupo profissional, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- A ordem de alteração de funções deve ser devidamente justificada e, quando tiver carácter temporário, indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar uma duração inicial de 6 (seis) meses, podendo ser renovável enquanto se mantiverem os motivos do empregador que motivaram a alteração, até ao limite de um ano.

3- Havendo alteração definitiva de funções, será assegurada ao trabalhador, sempre que necessário, formação profissional adequada e reclassificação de acordo com as novas funções a desempenhar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

4- A alteração definitiva de funções poderá ser precedida de um período de aprendizagem e adaptação de duração não superior a seis meses, durante o qual o trabalhador terá direito a receber um complemento de vencimento igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição efectiva e aquela que seja devida pelas funções que passa a exercer.

5- O direito ao complemento referido no número anterior, bem como eventuais suplementos inerentes às novas funções, cessam se, durante ou no fim do período de aprendizagem e adaptação, o empregador decidir reconduzir o trabalhador à situação anterior.

6- Quando da transferência definitiva de funções resulte mudança de categoria, aquela só poderá ser feita para categoria com nível igual ou superior.

7- Todas as alterações definitivas previstas nesta cláusula dependerão de acordo escrito do trabalhador e serão precedidas de audição dos respectivos delegados sindicais ou sindicato.

Cláusula 12.ª

(Transferência por motivo de saúde)

1- Qualquer trabalhador pode pedir, por motivo atendível de saúde, a transferência para outro serviço, mediante a apresentação de atestado médico passado pelos serviços médicos da empresa, do Serviço Nacional de Saúde ou por médico especialista.

2- Se houver desacordo entre o trabalhador e o empregador, qualquer das partes poderá recorrer para uma junta médica, composta por três médicos, um indicado pelo trabalhador, outro pelo empregador e o terceiro, que presidirá, escolhido pelos outros dois, ou, não havendo acordo sobre a escolha, por solicitação à Ordem dos Médicos ou ao Serviço Nacional de Saúde.

3- A transferência fica sujeita à decisão favorável da junta médica e desde que o empregador tenha um posto de trabalho disponível compatível, o qual deverá ser procurado activamente no menor período possível, efectivando-se a transferência se e logo que o posto de trabalho seja identificado.

4- O trabalhador transferido manterá o nível de remuneração correspondente à categoria de onde é transferido, sem prejuízo de evoluções futuras no novo posto de trabalho.

Cláusula 13.ª

(Interinidade de funções)

1- Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador substituído mantém o direito ao lugar.

2- O início da interinidade deve ser comunicado por escrito ao trabalhador interino, devendo ser justificada, indicando a duração previsível da mesma, que não poderá ser superior a seis meses, com possibilidade de renovação até ao limite de um ano, salvo se o trabalhador substituído se encontrar em regime de prisão preventiva ou no caso de doença, aciden-

te, licença sem retribuição, requisição por parte do sindicato outorgante.

3- O trabalhador interino receberá um suplemento de retribuição igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição base mensal e a retribuição base mensal do nível de remuneração correspondente às funções que estiver a desempenhar, enquanto perdurar a situação de interinidade e sempre que tal situação ultrapassar 30 dias seguidos, excluído o período de férias do trabalhador substituído.

4- Em qualquer hipótese, se o interino permanecer no exercício das funções do substituído para além de 30 dias após o regresso deste ao serviço ou para além de 45 dias seguidos após a cessação do contrato de trabalho do trabalhador substituído, considerar-se-á que o trabalhador interino foi definitivamente promovido à categoria do substituído.

Cláusula 14.ª

(Trabalho a tempo parcial)

1- É permitido o trabalho a tempo parcial, o qual está sujeito à forma escrita, não podendo ser superior a 80 % do tempo de trabalho a tempo completo.

2- A prestação do trabalho a tempo parcial carece de acordo prévio do trabalhador.

3- O contrato de trabalho a tempo parcial regulará, obrigatoriamente, a possibilidade do trabalhador regressar ao horário de trabalho a tempo completo.

4- Da celebração de contratos de trabalho a tempo parcial será dado conhecimento prévio aos delegados sindicais ou ao sindicato.

Cláusula 15.ª

(Teletrabalho)

1- A actividade contratada pode ser exercida fora da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de contrato escrito para a prestação subordinada de teletrabalho, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei.

2- No caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a duração inicial para prestação de teletrabalho é no máximo de três anos, considerando-se o contrato automática e sucessivamente renovado por períodos de um ano se não for denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de três meses em relação ao termo inicial ou de qualquer renovação.

3- Cessando o contrato de teletrabalho referido no número anterior, e mantendo-se o vínculo contratual ao empregador, o trabalhador retomará as funções anteriormente exercidas, ou outras equivalentes, salvo acordo escrito em contrário.

Cláusula 16.ª

(Comissão de serviço)

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções do grupo de gestão, com excepção dos trabalhadores com categoria de coordenador de grau I, mesmo que os trabalhadores não estejam na dependência hierárquica directa dos titulares do órgão de administração da empresa, director-geral ou equivalente.

Cláusula 17.ª

(Cedência de trabalhadores e pluralidade de empregadores)

1- O empregador pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica ou economicamente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que ela faça parte, ou a entidades, que independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns, desde que as empresas exerçam a actividade seguradora e os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência.

2- A pluralidade de empregadores deverá ser titulada por contrato escrito, que deverá conter os seguintes elementos:

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

b) Indicação da actividade do trabalhador, do local e do período normal de trabalho;

c) Indicação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

3- A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por contrato escrito assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do início da cedência e respectiva duração.

4- O trabalhador cedido fica sujeito ao poder de direcção do cessionário mas mantém o vínculo contratual inicial com empregador cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

5- A cedência vigorará pelo período indicado no acordo que a titula, com os limites previstos na lei geral do trabalho.

Cláusula 18.ª

(Duração do trabalho e organização de horários)

1- A duração do trabalho semanal é de 35 horas, de segunda a sexta-feira, ressalvado o disposto relativamente a trabalho por turnos.

2- Os horários diários de trabalho serão organizados de modo a que não tenham início antes das 8h00 nem termo após as 20h00, nem mais que 7 horas diárias, excepto, quanto às horas de início e termo para a realização de trabalho por turnos, horários flexíveis e horários diferenciados, considerando-se como trabalho nocturno, nesses casos, o que for cumprido, total ou parcialmente, entre as 22h00 de um dia e as 8h00 do dia seguinte.

3- Os tipos de horários praticáveis pelo empregador são, entre outros, os seguintes:

a) Horário de referência - Aquele que é compreendido entre as 8h45 e as 12h45 e entre as 13h45 e as 16h45, de 2.ª a 6.ª feira;

b) Horário fixo - Aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos e, tendencialmente, comuns à generalidade dos trabalhadores;

c) Horário flexível - Aquele em que existem períodos fixos obrigatórios, mas as horas de início e termo do trabalho, bem

como o intervalo de descanso diário, são móveis e ficam na disponibilidade do trabalhador;

d) Horário diferenciado - Aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos, mas não coincidem com as do horário de referência;

e) Horário por turnos - Aquele em que o trabalho é prestado em regime de rotação por grupos diferentes de trabalhadores no mesmo posto de trabalho e que, parcial ou totalmente, pode coincidir com o período de trabalho nocturno.

4- O horário flexível, sempre que instituído em benefício do trabalhador, não se reconduz a uma qualquer modalidade de isenção de horário de trabalho e não poderá ser interpretado como um consentimento do empregador à prestação de trabalho suplementar ou trabalho nocturno.

5- O tempo de intervalo de descanso do período de trabalho diário não será inferior a uma hora nem superior a duas.

6- A definição e alteração dos horários de trabalho deverão ser comunicadas, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou aos delegados sindicais ou ao sindicato.

7- Sempre que um trabalhador preste serviço exclusivamente em centro de atendimento, por cada período de duas horas consecutivas de trabalho nessas funções, haverá uma pausa de 10 minutos, que será incluída no tempo de trabalho.

Cláusula 19.ª

(Isenção de horário de trabalho)

1- Para além das situações legalmente previstas, poderão ser isentos de horário de trabalho o trabalhador cujas funções regularmente desempenhadas o justifiquem.

2- Os trabalhadores terão direito a retribuição específica nos termos previstos do número 3 da cláusula 41.ª

Cláusula 20.ª

(Tolerância de ponto)

1- A título de tolerância, o trabalhador pode entrar ao serviço com um atraso até 15 minutos diários, que compensará, obrigatoriamente, no próprio dia ou, no caso de impossibilidade justificada, no primeiro dia útil seguinte.

2- A faculdade conferida no número anterior tem o limite de 75 minutos por mês.

3- O regime de tolerância não se aplica aos trabalhadores sujeitos ao regime de horário flexível e de isenção de horário de trabalho.

Cláusula 21.ª

(Trabalho suplementar)

1- É admitida a prestação de trabalho suplementar nos termos legais.

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

a) 50 % pela primeira hora ou fracção desta e 62,5 % por hora ou fracção subsequente, em dia útil em período diurno;

b) 75 % pela primeira hora ou fracção desta e 87,5 % por hora ou fracção subsequente, em dia útil em período nocturno;

c) 100 % por cada hora ou fracção, em dias de descanso semanal, ou em dia feriado.

3- A compensação do trabalho suplementar pode, por acordo, ser efetuada mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.

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

5- O trabalhador que presta trabalho em dias de descanso semanal, ou em dia feriado, tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

6- O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador.

Cláusula 22.ª

(Trabalho por turnos)

1- A prestação de trabalho por turnos rege-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.

2- As interrupções no período de trabalho diário inferiores a 30 minutos, seguidos ou interpolados, determinadas pelo empregador, são consideradas incluídas no tempo de trabalho.

3- No turno coincidente com o período nocturno, o intervalo de descanso será de 30 minutos e incluído no tempo de trabalho.

4- Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos terão direito a dois dias de descanso semanal, após 5 dias de trabalho consecutivos.

5- O trabalhador só pode mudar de turno após os dias de descanso semanal.

6- Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos terão o descanso semanal aos sábados e domingos, pelo menos de quatro em quatro semanas.

7- O trabalho prestado em regime de turnos que inclua período nocturno é pago com acréscimo de 25 % sobre a retribuição base, salvo se tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre o subsídio de turnos ou se o subsídio de turnos tiver sido incorporado na retribuição efectiva.

8- Sempre que o trabalho seja prestado em dois turnos (manhã/tarde), o acréscimo será de 20 % sobre a retribuição base, salvo se tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre o subsídio de turnos ou se o subsídio de turnos tiver sido incorporado na retribuição efectiva.

9- O subsídio de turno já inclui eventuais acréscimos devidos pela prestação de trabalho nocturno.

CAPÍTULO IV

Férias, faltas e interrupção do trabalho

Cláusula 23.ª

(Duração das férias)

1- O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis.

2- No ano de cessação do impedimento prolongado, res-

peitante ao trabalhador com início no ano anterior, o trabalhador tem direito às férias, nos termos previstos na lei e no número seguinte para o ano de admissão, bem como às férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão, não podendo o seu somatório ser superior a 25 dias úteis.

3- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 24 dias úteis, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

4- Da aplicação do disposto nos números anteriores não poderá resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

5- Sem prejuízo do disposto no número dois, a duração do período anual de férias referido no número um, não se aplica aos casos especiais de duração do período de férias previstos no Código de Trabalho.

Cláusula 24.ª

(Interrupção do período de férias)

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

2- Para efeitos do número anterior, e desde que o empregador seja informado das respectivas ocorrências, considera-se que as férias serão interrompidas, pelos seguintes períodos, nos seguintes casos:

a) Doença do trabalhador, por todo o período de duração desta;

b) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge, filhos, enteados, pais, sogros, padrastos ou madrastas, noras e genros do trabalhador;

c) Dois dias consecutivos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge deste, irmãos, cunhados, ou outras pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com trabalhador;

d) Dois dias úteis seguidos em caso de aborto ou parto de nado-morto do cônjuge do trabalhador;

e) Cinco dias úteis imediatamente subsequentes ao nascimento de filho, para gozo da licença parental obrigatória exclusiva do pai, prevista na lei.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, é equiparado a cônjuge a pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges.

4- Terminados os períodos de interrupção previstos na presente cláusula, o gozo das férias é retomado automaticamente até ao termo do período restante que estava previamente marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser remarcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, nos termos da lei.

Cláusula 25.ª

(Feriados)

1- Além dos feriados obrigatórios em vigor em cada momento, serão ainda observados a Terça-Feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

2- Sem prejuízo de outras situações, consideram-se feriados obrigatórios os seguintes dias: 1 de janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, Corpo de Deus, 10 de junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro, 1, 8 e 25 de dezembro.

Cláusula 26.ª

(Dispensas de Natal e de Páscoa)

1- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na tarde da quinta-feira anterior ao Domingo de Páscoa e na véspera do dia de Natal.

2- O empregador pode optar por encerrar os serviços nos períodos referidos no número anterior.

Cláusula 26.ª-A

(Dispensas em dia de aniversário)

1- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade no dia do seu aniversário.

2- No dia de aniversário de filho ou de enteado até 12 anos de idade, o trabalhador tem direito à redução da jornada de trabalho para 4 horas, sem perda de retribuição ou subsídio de refeição.

3- Consoante a escolha do trabalhador, a dispensa referida no número anterior, pode ser gozada no período da manhã ou da tarde.

Cláusula 27.ª

(Licenças com retribuição)

1- Os trabalhadores têm direito, em cada ano, aos seguintes dias de licença com retribuição:

a) Três dias, quando perfizer 50 anos de idade e 15 anos de permanência na empresa;

b) Quatro dias, quando perfizer 53 anos de idade e 18 anos de permanência na empresa;

c) Cinco dias, quando perfizer 55 anos de idade e 20 anos de permanência na empresa.

2- Existindo acordo entre o trabalhador e o empregador, a licença anual com retribuição poderá ser substituída pelo pagamento de um prémio pecuniário de valor idêntico ao da retribuição efectiva correspondente ao número de dias de licença a que o trabalhador tiver direito.

3- Ao número de dias de licença com retribuição, serão deduzidas as faltas dadas pelo trabalhador no ano civil anterior, com excepção das seguintes:

a) As justificadas, até cinco por ano;

b) As justificadas que decorram de internamento hospitalar, incluindo, se também justificadas e relacionadas com o mesmo, a falta do dia anterior ao internamento e dos 30 dias subsequentes à alta hospitalar;

c) As justificadas que decorram de acidente de trabalho;

d) As dadas por morte de filhos, de cônjuge ou pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges, de pais e de irmãos do trabalhador;

e) As dadas no âmbito do exercício de actividade sindical nos termos previstos neste AE;

f) As dadas por licença de maternidade ou parentalidade.

4- No ano em que o trabalhador reúna os requisitos mínimos exigidos para requerer a reforma por velhice e o não fizer, perde o direito à concessão de dias de licença com retribuição.

Cláusula 28.ª

(Ausência por aplicação de medida de coacção)

1- A ausência por motivo de prisão preventiva do trabalhador, ou por lhe ter sido aplicada qualquer outra medida de coacção impeditiva da prestação de trabalho, determina a suspensão do contrato de trabalho, salvo se a ausência tiver duração inferior a um mês, caso em que será considerada autorizada pelo empregador e sujeita ao regime de faltas justificadas, com perda de retribuição.

2- Enquanto não for proferida sentença condenatória, é garantido ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço com base em medida de coacção penal privativa da liberdade o regresso ao empregador, desde que o empregador tenha um posto de trabalho disponível compatível, o qual deverá ser procurado activamente no menor período possível, efectivando-se o regresso se e logo que o posto de trabalho seja identificado.

3- Nos casos referidos no número anterior, o empregador obriga-se, em qualquer caso, a manter o posto de trabalho do trabalhador disponível por um período mínimo de quatro meses contados do início da aplicação da medida de coacção penal privativa da liberdade.

4- Se o trabalhador for judicialmente condenado, o tempo de ausência referente ao período da suspensão do contrato de trabalho, bem como as faltas ao trabalho que eventualmente ocorram em cumprimento da sentença condenatória transitada em julgado, serão consideradas como injustificadas.

5- O disposto nos números anteriores desta cláusula não prejudica o direito de o empregador proceder de imediato à instauração de processo disciplinar, se for caso disso.

Cláusula 29.ª

(Apoio social ao agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coacção penal privativa da liberdade)

1- Os membros do agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coacção impeditiva da prestação podem solicitar ao empregador apoio pecuniário, verificadas cumulativamente as condições seguintes:

a) O requerente integre o agregado familiar do trabalhador e seja como tal considerado para efeitos da lei fiscal;

b) O trabalhador não receba salário do empregador há pelo menos três meses;

c) Não esteja a decorrer contra o trabalhador procedimento disciplinar ou inquérito prévio por fatos lesivos de interesses patrimoniais do empregador ou ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos órgãos sociais, seus delegados ou representantes;

d) O agregado familiar do trabalhador fique em situação de carência económica reconhecida pelo empregador;

e) O beneficiário do apoio não esteja indiciado pela prática do ilícito que determinou a aplicação da medida de coacção penal ao trabalhador.

2- O apoio a conceder pelo empregador ao agregado familiar do trabalhador terá a duração máxima de seis meses, é de valor idêntico ao do IAS (Indexante dos Apoios Sociais) quando haja apenas um beneficiário, sendo acrescido de metade desse valor por cada beneficiário para além do primeiro, com o limite máximo para todos eles do correspondente a duas vezes o montante do IAS.

3- O apoio será pago pelo empregador aos beneficiários que o solicitem e cessa por qualquer dos motivos seguintes:

a) Seja atingido o período máximo de duração previsto no número dois;

b) Cesse o contrato de trabalho;

c) Deixem de se verificar os pressupostos da respectiva atribuição.

CAPÍTULO V

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 30.ª

(Princípios gerais)

1- Todas as instalações deverão dispor de condições de segurança e prevenção contra incêndios, devendo os locais de trabalho ser dotados das condições de comodidade e salubridade que permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais, garantindo a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2- Para além do disposto no número anterior, deverá ainda ser garantida a existência de boas condições naturais e/ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.

3- As instalações de trabalho, sanitárias e outras e respectivos equipamentos, devem ser convenientemente limpos e conservados, devendo a limpeza ser efetuada, na medida do possível, fora das horas de trabalho.

4- Sempre que o empregador proceda a desinfecções das instalações com produtos tóxicos deverá respeitar as indicações técnicas dos produtos e margens de segurança recomendadas pelo respectivo fabricante para reutilização das áreas afectadas.

5- Os trabalhadores e seus órgãos representativos podem requerer fundamentadamente à comissão de segurança e saúde a realização de inspecções sanitárias através de organismos ou entidades oficiais ou particulares de reconhecida idoneidade e capacidade técnica, sempre que se verifiquem quaisquer condições anómalas que possam afectar de imediato a saúde dos trabalhadores.

6- Os custos decorrentes da inspecção e reposição das condições ambientais são da exclusiva responsabilidade do empregador, quando por si autorizados.

Cláusula 31.ª

(Comissão de segurança e saúde no trabalho)

1- Na empresa poderá ser instituída, a pedido das estruturas de representação dos trabalhadores, uma comissão paritá-

ria permanente de segurança e saúde no trabalho, nos termos previstos na lei.

2- A comissão permanente será constituída por um número par de membros, até ao máximo de quatro. Metade é indicada pela comissão de trabalhadores da empresa, de entre os respectivos membros, ou pelo sindicato outorgante quando inexista na empresa aquela estrutura de representação. A outra metade é indicada pelo empregador.

3- Os membros da comissão permanente poderão ser substituídos a todo o tempo pela entidade que os indicou.

4- A comissão de segurança tem, nomeadamente, as seguintes competências:

a) Elaborar o seu próprio regulamento de funcionamento, bem como o regulamento de saúde e segurança, propor alterações aos mesmos e zelar pelo seu cumprimento;

b) Zelar pelo cumprimento das disposições legais e contratuais referentes a esta matéria;

c) Colaborar com o empregador e com os trabalhadores com vista a uma permanente melhoria das condições de segurança e saúde no trabalho;

d) Apreciar as sugestões e reclamações dos trabalhadores sobre segurança e saúde no trabalho;

e) Avaliar potenciais riscos e analisar os elementos disponíveis relativos aos acidentes de trabalho e doenças profissionais e estudar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, incluindo aqueles que não dão origem a incapacidades, apresentando as medidas recomendadas para evitar acidentes idênticos;

f) Promover a divulgação de informação em matéria de segurança e saúde no trabalho;

g) Pronunciar-se sobre a programação anual dos serviços de segurança e saúde no trabalho.

5- A comissão de segurança e saúde no trabalho reúne ordinariamente, pelo menos, uma vez por trimestre, devendo elaborar ata de cada reunião, podendo, ainda, ser convocadas reuniões extraordinárias sempre que a maioria dos seus membros o solicite.

Cláusula 32.ª

(Medicina no trabalho)

1- Os trabalhadores têm direito a utilizar os serviços de medicina no trabalho, disponibilizados pelo empregador nos termos da lei, para efeitos de prevenção da segurança e saúde no trabalho.

2- Sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias previstos neste AE, os trabalhadores serão, quando o solicitarem, submetidos a exame médico, com vista a determinar se se encontram em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respectivas funções.

3- O empregador deve promover a realização de exames médicos bianuais aos trabalhadores com idade inferior a 45 anos de idade e anuais aos trabalhadores com idade igual ou superior a 45 anos de idade.

4- Os exames médicos referidos nos números anteriores incluirão, salvo opinião médica em contrário ou oposição do trabalhador:

a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;

b) Rastreio auditivo e visual;

c) Hemoscopias;

d) Análise sumária de urina;

e) Prova de esforço;

f) Citologia;

g) PSA eco prostática.

5- No caso de o empregador não cumprir o disposto nos números anteriores até 15 de outubro do ano em que se devam realizar, poderão os trabalhadores, mediante pré-aviso de 60 dias, promover por sua iniciativa a realização dos respectivos exames, apresentando posteriormente as despesas ao empregador que se obriga a pagá-las no prazo de 10 dias.

CAPÍTULO VI

Actividade sindical

Cláusula 33.ª

(Actividade sindical)

1- No exercício legal das suas atribuições, o empregador reconhece ao sindicato os seguintes tipos de actuação:

a) Desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e das comissões sindicais, legitimados por comunicação do sindicato;

b) Eleger delegados sindicais;

c) Dispor, sendo membro de órgãos sociais do sindicato, do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, exercer as actividades inerentes ao respectivo cargo, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este AE;

d) Dispor do tempo necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias por período determinado e mediante solicitações devidamente fundamentadas pelo sindicato, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este AE;

e) Dispor a título permanente e no interior da empresa de instalações adequadas para o exercício das funções de delegado e de comissões sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da empresa para o efeito;

f) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pela empresa;

g) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste AE, desde que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;

h) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito, informações de interesse sindical ou profissional;

i) Zelar pelo cumprimento do AE e das leis sobre matéria de trabalho.

2- O trabalhador membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores não pode ser transferido de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar

de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

Cláusula 34.ª

(Dirigentes sindicais)

1- Os trabalhadores dirigentes sindicais com funções executivas no sindicato, têm direito a crédito de horas correspondente a cinco dias de trabalho por mês e a faltas justificadas.

2- O sindicato outorgante do presente AE pode requisitar, com retribuição mensal paga pelo empregador, dirigentes sindicais, à razão de um por cada 250 trabalhadores, com um limite de dois dirigentes.

3- O regime previsto nesta cláusula não prejudica os demais direitos decorrentes da lei.

Cláusula 35.ª

(Delegados sindicais)

1- O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de seis horas por mês.

2- O número máximo de delegados sindicais com direito a crédito de horas é determinado nos termos da lei.

Cláusula 36.ª

(Quotização sindical)

1- O empregador procederá, a pedido escrito do trabalhador, ao desconto da quota sindical e enviará essa importância ao sindicato respectivo até ao dia 10 do mês seguinte.

2- O empregador deverá enviar, até ao limite do prazo indicado no número anterior, o respectivo mapa de quotização devidamente preenchido, preferencialmente em formato digital compatível com folha de cálculo.

CAPÍTULO VII

Retribuição, seguros e outros abonos

Cláusula 37.ª

(Classificação da retribuição)

Para efeitos deste AE, entende-se por:

a) Retribuição base mensal: a retribuição certa mensal definida nos termos do anexo I aplicável ao grupo profissional e categoria em que se enquadra o trabalhador;

b) Retribuição base anual: o somatório das retribuições base mensais auferidas pelo trabalhador no mesmo ano civil, incluindo a que lhe é paga a esse título no subsídio de férias e no subsídio de Natal desse ano;

c) Retribuição efectiva mensal: constituída pela retribuição base ilíquida mensal acrescida de outras prestações regulares e periódicas, nomeadamente as pagas na empresa sob a denominação de «margem livre», pagas em dinheiro e a que o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho, não se incluindo, no entanto, o subsídio diário de refeição, a retribuição por trabalho suplementar, as contribuições para o Plano Individual de Reforma (PIR) bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas retribuição;

d) Retribuição efectiva anual: o somatório das retribuições efectivas mensais acrescida dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador no mesmo ano civil.

Cláusula 38.ª

(Subsídio de refeição)

1- A contribuição para o custo da refeição, por dia efectivo de trabalho, é a fixada no anexo I, alínea *B)* (Subsídio de refeição).

2- Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho, ou de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, só terão direito a subsídio de refeição os trabalhadores que prestem, no mínimo, cinco horas de trabalho em cada dia excepto se se tratar de trabalhador a tempo parcial, caso em que receberá um montante proporcional ao número de horas trabalhadas nesse dia.

3- Pela prestação de trabalho a tempo parcial, o trabalhador tem direito a receber um subsídio de refeição proporcional ao número de horas de trabalho efectivo diário.

4- Quando o trabalhador se encontrar em serviço da empresa, em consequência do qual lhe seja pago pelo empregador o custo da refeição principal compreendida no respectivo horário de trabalho, ou tenha direito ao reembolso das despesas que a incluam, não beneficiará do disposto nesta cláusula.

5- O subsídio de refeição é ainda devido sempre que o trabalhador cumpra integralmente a duração do trabalho semanal previsto na cláusula 18.ª, ainda que por referência a tempos médios.

Cláusula 39.ª

(Subsídio de férias)

1- O subsídio de férias será pago no mês de maio de cada ano.

2- O subsídio é de montante igual ao valor da retribuição efectiva mensal a que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vencem as férias, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Sempre que o trabalhador opte por compensar as ausências com perda de retribuição por gozo dias de férias, não haverá a respectiva redução no subsídio.

Cláusula 40.ª

(Subsídio de Natal)

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual à retribuição efectiva mensal, pagável conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

2- A importância referida no número anterior será igual à que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vence o subsídio, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Nos anos da admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesses anos.

Cláusula 41.ª

(Suplementos de ordenado)

1- Os trabalhadores com procuração ou credencial, nomeadamente para representar a empresa em tribunal de trabalho ou em comissões paritárias, terão direito a um suplemento de 20 %, calculado sobre a retribuição base da respectiva categoria, que não poderá ser inferior à do nível VII, da tabela salarial, do anexo I, exceptuando-se nos casos seguintes:

a) A procuração ou autorização que permitam a qualquer trabalhador movimentar única e exclusivamente contas bancárias locais, cujo saldo faça parte integrante do saldo de caixa ou que, por razões de segurança, sejam consideradas prolongamento da mesma;

b) Quando as situações não tiverem características de regularidade, respeitando apenas a actos isolados e sem continuidade.

2- Têm direito a um suplemento de 20 % sobre a retribuição base da respectiva categoria os trabalhadores (com excepção daqueles que exerçam cargos de direcção efectiva da empresa):

a) Os trabalhadores sujeitos a horário diferenciado ou por turnos, exceptuando os trabalhadores do grupo operacional e os trabalhadores cujo horário diferenciado tenha sido atribuído a seu pedido;

b) Os trabalhadores da área comercial que integram o grupo de gestão, ou outros com funções predominantemente externas, com excepção dos trabalhadores do grupo operacional, assim como os que exercem funções como peritos.

3- Têm direito a um suplemento de 25 % sobre a retribuição base da respectiva categoria os trabalhadores isentos de horário de trabalho.

4- Sempre que se deixarem de verificar as situações previstas nos números anteriores, os quantitativos pagos a título de suplemento serão absorvidos por efeitos de aumentos salariais posteriores.

5- Os suplementos na empresa designados por «margem livre» só podem ser absorvidos, quando se verifiquem promoções ou reclassificações do trabalhador, desde que se assegure um incremento da retribuição efectiva mensal.

Cláusula 42.ª

(Pagamento de despesas de serviço em Portugal)

1- O empregador pagará ao trabalhador as despesas efetuadas em serviço e por causa deste, nos termos dos números seguintes.

2- As despesas de deslocação em serviço de qualquer trabalhador, quando se desloque para fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por conta do empregador, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo I, alínea *C)*.

3- O trabalhador, quando o desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis, calculadas na base dos valores para que se remete no número dois desta cláusula.

4- Em alternativa ao disposto nos números anteriores poderá ser estabelecido um regime de reembolso das despesas efectivamente feitas, contra a apresentação de documentos comprovativos.

5- Os trabalhadores que utilizarem veículos próprios ao serviço do empregador, terão direito a receber por cada quilómetro efetuado em serviço o valor constante no anexo I, alínea *C)*.

6- Nas deslocações em serviço, conduzindo o trabalhador o seu próprio veículo ou qualquer outro expressamente autorizado, o empregador, em caso de acidente, é responsável pelos danos do veículo e pelo pagamento de todas as indemnizações que o trabalhador tenha de satisfazer.

Cláusula 43.ª

(Pagamento de despesas de serviço no estrangeiro)

1- Nas deslocações ao estrangeiro em serviço, o trabalhador tem direito a ser reembolsado das inerentes despesas ou à atribuição de ajudas de custo, conforme for a opção da empresa, tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo I, alínea *C)*.

2- Por solicitação do trabalhador ser-lhe-ão adiantadas as importâncias necessárias para fazer face às despesas referidas no número anterior.

3- Para além do previsto nos números anteriores o empregador, consoante o que for previamente definido, reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias necessárias ao cabal desempenho da sua missão.

Cláusula 44.ª

(Complemento do subsídio por doença)

1- O empregador está obrigado a pagar ao trabalhador, quando doente, com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelos serviços médicos da Segurança Social, um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a retribuição efectiva e o subsídio de doença concedido pela Segurança Social, de acordo com o disposto no número quatro da presente cláusula.

2- O mesmo se aplicará aos casos de assistência à família, nomeadamente de assistência a filhos menores de 12 anos de idade, ou independentemente da idade, a filhos com deficiência ou doença crónica.

3- Sempre que a incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença determinar a perda, total ou parcial, do subsídio de Natal, o empregador adiantará ao trabalhador o respectivo valor.

4- O empregador pagará directamente ao trabalhador a totalidade do que tenha a receber em consequência desta cláusula e do regime de subsídios da Segurança Social, competindo-lhe depois receber o subsídio de doença ou outros que forem atribuídos pela Segurança Social.

5- Da aplicação desta cláusula não pode resultar uma retribuição efectiva mensal líquida superior ao que o trabalhador auferiria se estivesse ao serviço.

6- No caso dos serviços da Segurança Social pagarem directamente ao trabalhador o subsídio de doença ou outros, deverá este entregar ao empregador o correspondente valor, no prazo de oito dias após o recebimento.

7- Em caso de incumprimento do disposto no número anterior pelo trabalhador, e para além da obrigação de entrega por este dos montantes recebidos da Segurança Social, o empregador deixará de estar obrigado relativamente ao mesmo a efectuar o adiantamento e a pagar o complemento previsto nos números um a três desta cláusula, constituindo ainda infracção disciplinar grave.

8- O pagamento pelo empregador do subsídio de doença ou outros, devido pela Segurança Social, nos termos dos números um a quatro desta cláusula, é considerado abono por conta da retribuição do trabalhador, podendo o empregador compensá-lo em pagamentos de retribuições futuras quando o trabalhador não o restitua voluntariamente no prazo indicado no número seis desta cláusula.

Cláusula 45.ª

(Seguro de saúde)

1- A empresa abrangida pelo presente AE fica obrigada a contratar um seguro de saúde que garanta, em cada anuidade, aos trabalhadores em efectividade de funções, bem como àqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, a cobertura dos riscos de internamento e ambulatório.

2- O seguro previsto no número um fica sujeito às condições estipuladas na apólice, nomeadamente no que respeita aos capitais seguros, à delimitação do âmbito de cobertura, exclusões, franquias, co-pagamentos e períodos de carência, tendo como mínimos o previsto no anexo V.

Cláusula 46.ª

(Seguros de vida e acidentes pessoais)

1- Todos trabalhadores incluindo aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, têm direito a um seguro de vida que garanta o pagamento de um capital de 25 000 €, em caso de morte ou de reforma da actividade por invalidez.

2- Em caso de acidente, os mesmos trabalhadores previstos no número anterior, têm direito a um seguro de acidentes pessoais, que garanta o pagamento de um capital em caso de morte ou invalidez permanente total, nos termos a seguir indicados e de acordo com o respectivo facto gerador, não sendo cumuláveis entre si:

a) 100 000,00 € se resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo *in itinere*;

b) 75 000,00 € se resultar de outro tipo de acidente;

c) Os montantes das indemnizações obtidas por aplicação do previsto nos números anteriores serão reduzidos proporcionalmente no caso de trabalho a tempo parcial;

d) A indemnização a que se refere os números anteriores será paga ao próprio trabalhador, no caso de reforma por invalidez ou, em caso de morte, às pessoas que por ele forem designadas como beneficiárias. Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes, ou de morte simultânea, a respectiva indemnização será paga aos herdeiros legais do trabalhador.

Cláusula 47.ª

(Indemnização por factos ocorridos em serviço)

1- Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente *in itinere*, o empregador garantirá ao trabalhador a retribuição efectiva e o subsídio de refeição líquidos, devidamente actualizados, correspondentes à sua categoria profissional, enquanto não cessar o contrato de trabalho.

2- No pagamento a cargo do empregador, por efeito do disposto no número anterior, serão deduzidos os valores das indemnizações recebidas pelo trabalhador a coberto de contrato de seguro de acidentes de trabalho.

Cláusula 48.ª

(Condições nos seguros)

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, mesmo em situação de reforma e pré-reforma, beneficiam em todos os seguros, efectuados na Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros, CRL, em nome próprio de um desconto mínimo de 25 % do prémio total ou dos encargos, consoante se trate, respectivamente, de seguros de risco ou seguros de cariz financeiro, salvo se outras condições mais favoráveis estiverem previstas na empresa.

2- Aos trabalhadores que utilizem habitualmente viatura de sua propriedade ao serviço da empresa, em funções predominantemente externas, a empresa garante o pagamento de 50 % do prémio do seguro, cobrindo os riscos de responsabilidade civil com capital de 50 000 000,00 € e danos próprios, de acordo com o valor venal da viatura e até ao limite de 25 000,00 €.

3- Nas deslocações ao serviço da empresa, se o trabalhador beneficiar da norma prevista no número anterior, no que respeita aos seguros de danos próprios, não se aplica o disposto no número 6 da cláusula 42.ª

Cláusula 49.ª

(Apoio à parentalidade)

1- Os trabalhadores em efectividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com filhos ou afilhados civis («educando») a seu cargo, têm direito a receber do empregador, por cada filho ou afilhado civil, uma comparticipação nas despesas de apoio à parentalidade ou para estudos, nos termos definidos a cada momento através de política interna da empresa.

2- A comparticipação referida no número anterior tem, como referência, os valores a seguir indicados:

a) Até aos 10 anos: 100,00 €;

b) Dos 11 até aos 18 anos: 125,00 €;

c) Dos 19 até aos 25 anos: 150,00 €.

3- A comparticipação prevista na alínea *c)*, do número anterior, depende da verificação cumulativa do requisito dos filhos ou afilhados civis fazerem parte do agregado familiar e se encontrem a estudar.

4- O empregador, se assim o entender, pode solicitar ao trabalhador prova documental das condições e dos requisitos exigidos para atribuição da compensação e suspender o respetivo pagamento enquanto os documentos solicitados não lhe forem entregues.

5- Quando os pais, ou padrinhos civis, sejam ambos trabalhadores de empresa signatária do presente AE, o apoio previsto na presente cláusula apenas será devido a um deles.

6- O pagamento da comparticipação deverá ser solicitado no período compreendido entre 1 de agosto e 30 de novembro de cada ano.

7- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comparticipação será paga até ao final do mês em que foi solicitada, podendo o empregador optar por desonerar-se desta obrigação mediante a atribuição de «vale educação», ou «vale ensino», ou outra modalidade com fim idêntico, cujo valor não seja inferior ao apoio a que o trabalhador tem direito nos termos desta cláusula.

CAPÍTULO VIII

Plano de poupança e pré-reforma

Cláusula 50.ª

(Plano individual de reforma)

1- Todos os trabalhadores a partir do 4.º ano de trabalho, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, beneficiam de um plano individual de reforma (PIR) em caso de reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social.

2- O Plano Individual de Reforma fica sujeito ao disposto na cláusula seguinte e no anexo IV deste AE.

3- A primeira contribuição para o PIR inicia-se a partir de 1 de janeiro de 2019 sobre a retribuição base anual do trabalhador.

Cláusula 51.ª

(Início das contribuições)

A primeira contribuição anual do empregador para o plano individual de reforma vencer-se-á no decurso do ano subsequente à data do terceiro aniversário do início da prestação de serviço efectivo na empresa.

Cláusula 52.ª

(Comissão de acompanhamento do plano de pensões)

No âmbito do presente AE, será instituída uma comissão de acompanhamento do plano de pensões para verificação do cumprimento do plano de pensões e gestão do respectivo fundo de pensões, que terá as atribuições previstas na lei aplicável e será constituída e reunirá nos termos também nela prevista.

Cláusula 53.ª

(Pré-reforma)

1- Aos trabalhadores que se pré-reformem aplicar-se-á o regime legal da pré-reforma, devendo o respectivo acordo ser efectuado por escrito e conter:

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

b) Data de início da pré-reforma;

c) Direitos e obrigações de cada uma das partes;

d) Valor da prestação anual da pré-reforma que, salvo acordo das partes em sentido diverso, deverá corresponder a, pelo menos, 70 % da retribuição efectiva anual do trabalhador;

e) Modo de actualização da prestação;

f) Número de prestações mensais em que será paga.

2- Para além das situações previstas na lei, o direito às prestações de pré-reforma cessa na data em que o trabalhador preencher as condições legais para requerer a reforma por velhice.

3- A contribuição do empregador para o plano individual de reforma referido nas cláusulas anteriores cessa na data da passagem à situação de pré-reforma do trabalhador ou da trabalhadora, salvo acordo das partes em sentido contrário.

CAPÍTULO IX

Disposições finais e transitórias

Cláusula 54.ª

(Dever de obediência legal)

Os trabalhadores têm o dever de acatar e cumprir as ordens e instruções legítimas dos superiores hierárquicos, desde que estas sejam legais e sejam dadas no âmbito do respectivo serviço.

Cláusula 55.ª

(Reclassificação profissional)

1- A reclassificação profissional dos trabalhadores respeitará o disposto na cláusula 4.ª e no anexo III deste AE, devendo fazer-se tendo em conta a correspondência com as anteriores categorias profissionais e níveis salariais estabelecida na tabela constante do anexo VII.

2- A retribuição base mensal do trabalhador reclassificado corresponderá, no mínimo, à retribuição base mensal determinado pelo nível salarial obrigatório para a categoria profissional anterior à reclassificação, o qual, para este efeito, está indicado na tabela do anexo VII deste AE.

Cláusula 56.ª

(Comissão paritária)

1- É instituída, no âmbito do presente acordo de empre-

sa, uma comissão paritária integrada por dois representantes do sindicato outorgante e igual número de representantes da empresa signatária deste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, com competência para interpretar e integrar lacunas do acordo.

2- A comissão reunirá a pedido de qualquer das entidades signatárias e poderá deliberar desde que estejam presentes todos os membros que a compõem.

3- Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

Cláusula 57.ª

(Anteriores suplementos de ordenado)

Os suplementos de ordenados auferidos pelo trabalhador à data da entrada em vigor do AE, manter-se-ão enquanto se verificarem as situações que determinaram a atribuição desses suplementos.

Cláusula 58.ª

(Políticas internas mais favoráveis)

Por política interna do empregador, podem ser estabelecidas condições mais favoráveis para os trabalhadores.

Cláusula 59.ª

(Cessação de efeitos da regulamentação colectiva anterior)

1- Os direitos e os efeitos que não foram expressamente ressalvados, decorrentes de convenções colectivas de trabalho anteriores, cessam com a entrada em vigor do presente AE, por este ser globalmente mais favorável.

2- Da aplicação do presente AE não poderá resultar, porém, diminuição da retribuição efectiva nem da retribuição base auferida pelos trabalhadores à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 60.ª

(Referências a género)

Considera-se que todas as referências no clausulado ao sexo masculino se estendem, de igual modo, ao sexo feminino.

Cláusula 61.ª

(Produção de efeitos)

Os valores da tabela salarial e do subsídio de refeição indicados no anexo I, do presente AE produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro do ano a que respeitam.

ANEXO I

(Tabela salarial, subsídio de refeição e outras cláusulas de expressão pecuniária)

A) Tabela salarial para 2022

Nível salarial	Retribuição base mensal
17	3 021,10 €
16	2 752,10 €
15	2 491,20 €
14	2 240,50 €
13	2 027,40 €
12	1 871,10 €
11	1 713,70 €
10	1 582,80 €
9	1 443,80 €
8	1 301,70 €
7	1 216,40 €
6	1 115,90 €
5	1 029,60 €
4	927,10 €
3	860,00 €
2	820,00 €
1	790,00 €

B) Subsídio de refeição

Subsídio diário de refeição para 2022 (Cláusula 38.ª): 11,50 €.

C) Outras cláusulas de expressão pecuniária:

Cláusulas	Valores
Cláusula 42.ª, número 2 - Valor das despesas de serviço em Portugal:	
Por diária completa	79,00 €
Refeição isolada	14,00 €
Dormida e pequeno-almoço Nota: O pagamento destes valores poderá também respeitar norma interna da empresa, mais favorável	51,00 €
Cláusula 42.ª, número 5 - Valor por km (O valor por km é o fixado para a Administração Pública em cada ano):	
Cláusula 43.ª - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	155,00 €

ANEXO II

Enquadramento e promoções

Grupo Profissional Gestão				Grupo profissional Técnicos			Grupo Profissional Operacionais		
	Categorias e funções			Categorias e funções			Categorias e funções		
Nível	Categorias	Funções	Promoção automática	Categorias	Funções	Promoção automática	Categorias	Funções	Promoção automática
17	Director geral	Director geral							
16	Director Coordenador	Director coordenador							
15	Director de grau III	Director serviços; Director auditoria; Director comercial; Director comunicação; Director financeiro; Director informático; Director jurídico; Director marketing; Director técnico; Director de produção; Director de sinistros; Director de recursos humanos; Director de formação; Director clínico							
14	Director de grau II			Técnico Superior grau I	Analista; Auditor; Actuário; Jurista; Programador; Gestor comercial; Técnico de comunicação; Técnico financeiro; Técnico de hardware; Técnico de marketing; Técnico de análise de risco; Técnico de recursos humanos; Técnico de formação; Técnico de produtos; Técnico de serviços clínicos; Técnico de subscrição; Técnico regularizador de sinistros				
13	Director de grau I			Técnico Superior grau II					
12	Responsável de área de grau II	Chefe de serviços; Responsável auditoria; Responsável comercial; Responsável comunicação; Responsável financeiro; Responsável informático; Responsável jurídico; Responsável marketing; Responsável técnico; Responsável produção; Responsável sinistros; Responsável recursos humanos; Responsável formação; Responsável clínico		Técnico de grau VII					
11	Responsável de área de grau I			Técnico de grau VI					
10	Coordenador de grau III	Chefe de secção; Coordenador de auditoria; Coordenador comercial; Coordenador de comunicação; Coordenador financeiro; Coordenador informático		Técnico de grau V					
9	Coordenador de grau II			Técnico de grau IV					
8	Coordenador de grau I			Técnico de grau III			Especialista operacional grau V	Técnico comercial; Gestor de produção; Gestor de clientes; Gestor de sinistros; Secretário; Especialista operacional; Técnico administrativo; Auxiliar de serviços clínicos grau II; Especialista administrativo	
7				Técnico de grau II		Promoção à categoria de técnico de grau III, após 4 anos na categoria de técnico de grau II	Especialista operacional grau IV		
6				Técnico de grau I		Promoção a técnico de grau II, após 3 anos na categoria de técnico de grau I	Especialista operacional grau III		Promoção a especialista operacional grau IV, após 4 anos na categoria de especialista operacional de grau III
5							Especialista operacional grau II		Promoção a especialista operacional grau III, após 3 anos na categoria de especialista operacional de grau II
4							Especialista operacional grau I		Promoção a especialista operacional grau II, após 2 anos na categoria de especialista operacional de grau I
3							Assistente operacional grau III	Assistente administrativo; Assistente comercial; Assistente gestão clientes; Auxiliar serviços clínicos grau I; Operador de arquivo; Operador de serviços gerais	Promoção a especialista operacional grau I, após 2 anos na categoria de assistente operacional de grau III
2							Assistente operacional grau II		Promoção a assistente operacional grau III, após 3 anos na categoria de assistente operacional de grau II
1							Assistente operacional grau I		Promoção a assistente operacional grau II, após 2 anos na categoria de assistente operacional de grau I

ANEXO III

Definições de categorias

Director-geral - Dependendo directamente do órgão de administração assegura a gestão corrente da empresa, com competências delegadas pelo órgão de administração; coordena as propostas de orientação estratégica, políticas internas, relatórios e contas, planos de actividades e orçamentos ou quaisquer outras propostas, da responsabilidade dos serviços, a apresentar ao órgão de administração; responsável pela implementação das medidas decorrentes do plano de actividades e orçamento; responsável perante o órgão de administração pela organização e funcionamento de todos os serviços; coordena dois ou mais directores coordenadores e ou de serviços, que desempenham funções especificas desta categoria.

Director coordenador - Dependendo directamente do órgão de administração ou do director geral coordena diretores, que desempenham funções específicas desta categoria, colabora na elaboração das políticas e objectivos a alcançar pelas diferentes áreas de acção deles dependentes, responsabilizando-se pelo seu cumprimento, directamente ou por competência delegada; supervisiona áreas de negócio ou áreas funcionais especificas da empresa.

Director - Dependendo diretamente do órgão de administração, do diretor geral, ou de um diretor coordenador, ou diretor desenvolve atividades de âmbito estratégico, colabora na definição de politicas e objetivos operacionais, sendo da sua responsabilidade a correcta aplicação das mesmas, podendo supervisionar áreas de negócio ou áreas funcionais especificas da empresa.

Responsável - Dependendo directamente do órgão de administração, ou do director geral, ou de um director coordenador, ou director, o responsável desenvolve actividades de âmbito estratégico, colabora na definição de politicas e objectivos operacionais, sendo da sua responsabilidade a correcta aplicação das mesmas, podendo supervisionar áreas de negócio ou áreas funcionais especificas da empresa.

Coordenador - Dependendo directamente de um director coordenador, ou de um director, o coordenador executa e assume responsabilidade por actividades comerciais/técnicas/operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia, no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, podendo enquadrar funcionalmente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores.

Técnico superior - Desempenha funções de consultor ou assessor, no âmbito da sua formação e qualificação profissional, exercendo cargos de responsabilidade com interferência em diferentes áreas de actuação da empresa; participa na elaboração e controlo das políticas e objectivos globais; estuda, planeia, programa, avalia e aplica métodos e processos de natureza técnica e/ou cientifica, que fundamentam e preparam a tomada de decisões; elabora, autonomamente pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou cientifica, com elevada complexidade; exerce funções com responsabilidade e completa autonomia técnica e é directamente responsável perante o órgão de administração, diretor geral ou diretor coordenador; supervisiona o trabalho de índole técnica de trabalhadores de grau inferior.

Técnico grau VI e VII - Desempenha funções de consultor ou assessor, no âmbito da sua formação e qualificação profissional, exercendo cargos de responsabilidade com interferência em diferentes áreas de actuação da empresa; participa na elaboração e controlo das políticas e objectivos globais; elabora normalmente pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou cientifica que fundamentam e apoiam as decisões a tomar pelos órgãos de gestão; exerce as suas funções com completa autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior.

Técnico grau III a V - Não tendo funções de supervisão de outros técnicos, desempenha funções de consultor ou assessor, no âmbito da sua formação e qualificação profissional, executa estudos, pareceres, análises e projectos de natureza técnica e ou cientifica; exerce funções com autonomia técnica e ou cientifica, embora subordinada a orientações de principio aplicáveis ao trabalho a executar, supervisionado pela respetiva chefia, ou por técnico ou profissional de respectivamente categoria ou nível superiores.

Técnico grau I e II - Adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da empresa e executa ou colabora em estudos, projectos, análises de natureza técnica ou cientifica adequados à sua formação académica ou currículo profissional, executa as suas funções sob orientação e controlo.

Especialista operacional - Executa actividades predominantemente de natureza comercial, administrativa, operacional ou de apoio geral aos serviços, que normalmente exigem conhecimentos específicos da actividade seguradora, actividade pode ser desenvolvida com recurso a meios digitais ou físicos.

Assistente operacional - Executa tarefas de apoio administrativo, atendimento, operacional ou de apoio geral aos serviços, com caracter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de baixa complexidade, tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções predefinidas.

ANEXO IV

Plano Individual de Reforma (PIR) - Cláusula 50.ª

1- Tendo em conta o disposto na cláusula 50.ª, o empregador efectuará anualmente contribuições para o Plano Individual de Reforma de valor igual a 2,50 %, aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador.

2- O empregador definirá o ou os produtos em que se materializará o Plano Individual de Reforma a que se refere o presente anexo e estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão dos mesmos.

3- O Plano Individual de Reforma deverá prever a garantia de capital.

4- O valor capitalizado das entregas é resgatável, nos termos legais, pelo trabalhador na data de passagem à reforma por invalidez ou por velhice concedida pela Segurança So-

cial, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5- Ao resgaste aplicar-se-á o regime previsto no código do imposto sobre pessoas colectivas, nomeadamente, no que respeita à conversão em renda vitalícia imediata mensal a favor e em nome do trabalhador de pelo menos dois terços do valor capitalizado.

6- Caso o trabalhador cesse ou dê causa à cessação do vínculo contratual com a empresa antes de completar quatro anos de antiguidade na mesma, perderá a totalidade do valor capitalizado das entregas efectuadas pelo empregador, sem prejuízo da possibilidade da transferência do montante correspondente às eventuais contribuições voluntárias do trabalhador para um novo veículo de financiamento à sua escolha.

7- Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual após completar quatro anos de antiguidade na empresa e antes da passagem à situação de reforma, terá direito apenas a 90 % do valor capitalizado das entregas efectuadas pelo empregador, havendo lugar à transferência desse montante para um novo veículo de financiamento à escolha do trabalhador.

8- As transferências a que se refere o número anterior só podem ocorrer desde que o novo veículo de financiamento cumpra os requisitos previstos neste AE, devendo ainda o veículo de financiamento de destino cumprir as condições e características fiscais do de origem, nomeadamente por o novo veículo ser um seguro de vida ou fundo de pensões.

9- Se a cessação do contrato de trabalho no período referido no número 7 tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pelo empregador com fundamento em lesão de interesses patrimoniais da empresa, o trabalhador perde o direito ao valor previsto no mesmo número 7, até ao limite dos prejuízos que tiverem sido causados, sem necessidade de autorização expressa para que seja efectuada a compensação total ou parcial dos mesmos, salvo se o trabalhador tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar ao resgate do valor capitalizado nem à compensação, enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento.

10- Em caso de morte do trabalhador, o valor capitalizado das entregas reverte para os beneficiários designados pelo trabalhador ou, na falta de designação, para os seus herdeiros legais.

11- O Plano Individual de Reforma permitirá a possibilidade de o trabalhador efectuar contribuições voluntárias para o mesmo.

12- Dado que a possibilidade de contribuição voluntária do trabalhador para o Plano Individual de Reforma implicará a alteração do contrato constitutivo do fundo de pensões da empresa junto da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões, a mesma apenas entrará em vigor a partir do mês seguinte àquele em que a empresa seja notificada da aprovação daquela alteração.

ANEXO V

Condições mínimas do seguro de saúde - Cláusula 45.ª

Coberturas	Capitais
Hospitalização/Internamento	20 000,00 €
Ambulatório	1 500,00 €
Estomatologia	375,00 €
Próteses e ortóteses	200,00 €
Medicamentos (apenas se comparticipados pelo SNS)	150,00 €

ANEXO VI

Convenção de arbitragem - Cláusula 3.ª, número 5

Os outorgantes do AE, celebrado entre a Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros, CRL e o o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA, celebram a presente convenção de arbitragem para os efeitos previstos no número 5 da cláusula 3.ª do referido AE, a qual se rege nos termos seguintes:

1- A comissão arbitral é constituída pelas partes, nos termos dispostos no número 4 infra e tem como objecto decidir sobre o litígio que resulte da revisão parcial ou global do presente AE, nos termos previstos no número 4 da cláusula 3.ª do AE.

2- A comissão arbitral decidirá somente sobre as matérias relativamente às quais as partes não cheguem a acordo no âmbito dos processos de revisão parcial ou global do AE.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comissão arbitral integrará na sua decisão todas as matérias acordadas que tenham resultado de negociações directas entre as partes, conciliação ou mediação.

4- A comissão arbitral será composta por 3 árbitros, nos seguintes termos:

a) Dois árbitros de parte, os quais serão indicados, respectivamente, pela empresa e pelo sindicato outorgante do presente AE;

b) Um árbitro presidente, o qual será indicado pelos árbitros de parte que sejam nomeados nos termos da alínea anterior;

c) Não havendo acordo entre os árbitros de parte relativamente à indicação do árbitro presidente, será solicitada ao Conselho Económico e Social a indicação deste último.

5- A comissão arbitral iniciará os seus trabalhos assim que esteja constituída, devendo, de imediato, indicar prazo para que a parte requerente da arbitragem voluntária apresente o seu requerimento inicial.

6- Após a sua constituição, a comissão arbitral deverá proferir decisão no prazo de 6 meses.

7- As partes assumirão os custos associados aos árbitros de parte por si designados e os custos associados ao árbitro presidente serão assumidos pelas partes, na mesma proporção.

8- A comissão arbitral entregará o texto da decisão arbitral às partes e ao Ministério do Trabalho para efeitos de depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

9- Com a publicação do novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, cessa a convenção aplicável às relações entre os outorgantes.

10- Em tudo o que não se encontre expressamente previsto no presente anexo, aplicar-se-á o disposto na lei.

ANEXO VII

Tabela de correspondência - Categorias profissionais

Grupo Profissional Gestão					Grupo Profissional Técnicos				Grupo Profissional Operacionais			
Acordo de Empresa 2018			CCT 2008		Acordo de Empresa 2018		CCT 2008		Acordo de Empresa 2018		CCT 2008	
Nível	Categorias	Funções	Nível	Categorias	Categorias	Funções	Nível	Categorias	Categorias	Funções	Nível	Categorias
17	Director geral	Director geral										
16	Director Coordenador	Director coordenador	16	Diretor Coordenador								
15	Director de grau III	Director serviços; Director auditoria; Director comercial; Director comunicação; Director financeiro; Director informático; Director jurídico; Director marketing; Director técnico; Director de produção; Director de sinistros; Director de recursos humanos; Director de formação; Director clínico										
14	Director de grau II		15	Director de Serviços	Técnico Superior grau I	Analista; Auditor; Actuário; Jurista; Programador; Gestor comercial; Técnico de comunicação; Técnico financeiro; Técnico de hardware; Técnico de marketing; Técnico de análise de risco; Técnico de recursos humanos; Técnico de formação; Técnico de produtos; Técnico de serviços clínicos; Técnico de subscrição; Técnico regularizador de sinistros	15					
12	Responsável de área de grau II	Chefe de serviços; Responsável auditoria; Responsável comercial; Responsável comunicação; Responsável financeiro; Responsável informático; Responsável jurídico; Responsável marketing; Responsável técnico; Responsável produção; Responsável sinistros; Responsável recursos humanos; Responsável formação; Responsável clínico	14	Chefe serviços; Coordenador geral serviços comerciais; Chefe Centro; Chefe análise; Chefe programação; Gerente hospital; Técnico Coordenador Geral radiologia; Técnico coordenador geral fisioterapia	Técnico de grau VII		14	Gerente de Hospital				
11	Responsável de área de grau I				Técnico de grau VI							
10	Coordenador de grau III	Chefe de secção; Coordenador de auditoria; Coordenador comercial; Coordenador de comunicação; Coordenador financeiro; Coordenador informático	13	Chefe de exploração	Técnico de grau V		13	Analista sénior				
9	Coordenador de grau II		12	Chefe de secção; Perito-Chefe; Técnico chefe formação; Técnico chefe análise risco; Coordenador zona e ou delegações; Gerente delegação; Chefe operação	Técnico de grau IV		12	Actuário; Técnico de contas; Tesoureiro; Analista organização e métodos; Programador sénior; Analista; Analista programador				
8	Coordenador de grau I		11	Sub-chefe de secção; Perito Sub-chefe; Gerente delegação; Coordenador adjunto zona e ou delegações; Sub-gerente delegação; Chefe de equipa; Técnico sub-chefe radiologia; Técnico sub-chefe fisioterapia	Técnico de grau III		11	Técnico formação; Técnico prevenção e segurança; Técnico análise de riscos; Inspector administrativo; Secretário; Programador; Preparador de trabalhos; Operador (mais de 3 anos); Assistente Comercial	Especialista operacional grau V	Técnico comercial; Gestor de produção; Gestor de clientes; Gestor de sinistros; Secretário; Especialista operacional; Técnico administrativo; Auxiliar de serviços clínicos grau II; Especialista administrativo	11	-
7					Técnico de grau II		10	Escriturário; Técnico formação; Técnico prevenção e segurança; Técnico de análise de riscos; Regularizador de sinistros; Analista auxiliar organização e métodos; Caixa; Recepcionista; Operador de máquinas de contabilidade (mais de 3 anos); Perito; Operador (menos de 3 anos); Técnico de radiologia (mais de 3 anos); Técnico de fisioterapia (mais de 3 anos)	Especialista operacional grau IV		10	Técnico Comercial; Escriturário
6					Técnico de grau I		9	Escriturário; Recepcionista; Operador de máquinas de contabilidade (menos de 3 anos); Perito; Técnico radiologia (menos de 3 anos); Técnico Fisioterapia (menos de 3 anos)	Especialista operacional grau III		9	Técnico Comercial
5									Especialista operacional grau II		7	Cobrador
4									Especialista operacional grau I		5	Empregado serviços gerais; Porteiro; Vigilante; Auxiliar posto médico/hospital
3									Assistente operacional grau III	Assistente administrativo; Assistente comercial; Assistente gestão clientes; Auxiliar serviços clínicos grau I; Operador de arquivo; Operador de serviços gerais	4	Escriturário estagiário; Perito estagiário; Estagiário comercial
2									Assistente operacional grau II		3	Empregado limpeza
1									Assistente operacional grau I		1	Estagiário serviços gerais

Lisboa, 10 de dezembro de 2021.

Pela Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros, CRL:

João Paulo Quinzico Delgado, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Joaquim Manuel Simplício Anacleto, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA.

Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato, na qualidade de legal representante.

Jorge Daniel Delgado Martins, na qualidade de legal representante.

Marco Luís Queiróz Sargento, na qualidade de legal representante.

Depositado em 2 de fevereiro de 2022, a fl. 178 do livro n.º 12, com o n.º 19/2022, 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 MEDWAY - Operador Ferroviário de Mercadorias, SA e o Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2021, encontra-se publicado o acordo de empresa mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 2313, onde se lê:

«Cláusula 61.ª

Prémio de condução

1- Ao trabalhador do ramo tração, com exceção do que labore em regime de comissão de serviço, é pago um prémio de condução por cada período de trabalho diário calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$PCo = \frac{(Pcf + (Km + mc)}{(520)}\ x\ RH + Au\ x\ Kau$$

(…)»

Deve ler-se:

«Cláusula 61.ª

Prémio de condução

1- Ao trabalhador do ramo tração, com exceção do que labore em regime de comissão de serviço, é pago um prémio de condução por cada período de trabalho diário calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$PCo = \left(Pcf + \frac{Km + mc}{520} \right) x\ RH + Au\ x\ Kau$$

(…)»

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

SUSP - Sindicato Unificado da Segurança Privada - Constituição

Estatutos aprovados em 2 de novembro de 2021.

CAPÍTULO I

Denominação, sede, fins e duração

Artigo 1.º

(Denominação, sede e simbologia)

1- A associação sindical denomina-se SUSP - Sindicato Unificado da Segurança Privada, adiante designada por SUSP.

2- O SUSP tem a sua sede em Rua Torrinha, 230, Lj. 31, 4050-610 Porto.

3- O SUSP, por simples deliberação da sua direcção, poderá mudar a sua sede dentro do próprio concelho ou para concelho limítrofe ou constituir formas locais, regionais e nacionais de representação.

4- O SUSP, poderá agrupar-se ou filiar-se em uniões, federações ou confederações de apoio local, regional, nacional ou internacional, com os mesmos fins ou fins análogos desde que, os acordos se mostrem convenientes à prossecução da sua atividade estatuária.

5- O SUSP, é um sindicato sem fins lucrativos, goza de personalidade jurídica, tem caráter sindical e socioprofissional, abrange todo o setor da segurança privada bem como, a representatividade das atuais e novas categorias ou especialidades, que venham a ser designadas pela lei da segurança privada e demais legislação, ou de todas as cláusulas previstas nos contratos coletivos de trabalho, técnicos ou instaladores de alarmes, rondistas, piquetes de alarmes e ainda, todo o pessoal de segurança privada que preste serviço em qualquer entidade privada ou pública, sob licença de autoproteção ou alvará de segurança privada, autorizada para os devidos efeitos.

6- O SUSP, adota simbologia própria para sua identificação, a definir pela direcção e poderá solicitar às entidades quer ministeriais, quer institucionais com competências na segurança privada, para a autorização e uso do mesmo.

Artigo 2.º

(Objeto)

1- O SUSP, prosseguirá com as seguintes finalidades:

a) Defender e representar todos os interesses dos seguranças privados em Portugal continental e regiões autónomas;

b) Defender e representar todas as categorias profissionais e especialidades da segurança privada, quer as atuais, quer as que venham a ser incluídas na lei ou em contratos coletivos de trabalho do sector;

c) Colaborar para um melhor relacionamento entre os seguranças privados e as empresas para as quais estes trabalham;

d) Elaborar ações e tomar medidas que visem criar uma perspetiva de carreira para o segurança privado;

e) Promover ações que combatam as más práticas laborais.

2- O SUSP, é independente do Estado e agrupará pessoas, grupos ou movimentos, de conceções filosóficas que não estejam em oposição com os princípios acima definidos.

Artigo 3.º

(Duração)

A duração do sindicato é indefinida.

CAPÍTULO II

Dos sócios

Artigo 4.º

(Categorias de sócios)

O SUSP tem duas categorias de sócios: efetivos e honorários.

Artigo 5.º

(Sócios efetivos e honorários)

1- Podem ser sócios do sindicato todos os cidadãos nacionais, da união europeia e estrangeiros de outros países que exerçam a mesma atividade e em pleno uso dos seus direitos, dependendo da sua admissão e do parecer favorável da direcção.

2- São sócios efetivos:

a) Todas as pessoas que exerçam ou não ativamente, a profissão de segurança privado nas mais diversas categorias ou especialidades, desde que comprovados por cartão profissional emitido pela entidade competente;

b) Técnicos ou instaladores de alarmes ao serviço de entidades públicas ou privadas, autorizadas para esse efeito;

c) Rondistas ao serviço de empresas de alarmes ou piquetes de alarmes;

d) Todo o pessoal de segurança privada que preste serviço em qualquer entidade privada ou pública, sob licença de autoproteção ou alvará de segurança privada, autorizada para os devidos efeitos.

3- Conforme o número anterior, consideram-se sócios efetivos os que estejam inscritos na associação, com as quotas em dia.

4- Os sócios que não completem os dados de inscrição para se tornarem efetivos, ficam no estado de pendente e só passam a efectivo, depois de completos todos os requisitos, conforme o artigo 6.º dos presentes estatutos.

5- São sócios honorários, as pessoas singulares ou coletivas, que prestam ou tenham prestado serviços relacionados à associação tais como, o de incentivos, donativos ou beneficência à associação, não sendo obrigatória, a sua quota.

Artigo 6.º

(Registo, admissão de sócios)

1- O registo de sócios será efectuado no website do SUSP, por via informática, designadamente correio electrónico, ou, em último recurso, por impresso para o efeito elaborado e aprovado pela direcção.

2- O processo de controlo e inscrição dos sócios será efetuado de:

a) Através do número de cartão profissional;

b) Os dados pessoais do associado, de acordo com a legislação da Comissão Nacional de Protecção de Dados e RGPD - Regime Geral de Proteção de Dados.

3- Conforme o número anterior, o proponente a sócio:

a) Preencherá os campos exigidos pelo formulário eletrónico ou físico, e procederá ao envio do mesmo à entidade patronal ou indicará ao SUSP que pretende que seja este a comunicar essa informação;

b) Aguardará as instruções de débito em conta bancária a indicar, no caso de o proponente não desejar a entrega à entidade patronal.

4- Nos casos da alínea *b)* do número anterior, não é necessário o sócio ser titular da conta bancária em questão.

5- Não serão admitidos como sócios os indivíduos cuja conduta moral ou cívica dentro e fora do exercício de funções, revele comportamentos ou atos que não se enquadrem nos objetivos propostos pelo SUSP, sendo que a direcção poderá não admitir o proponente a sócio, sem necessidade de justificação.

6- O sócio compromete-se a atualizar todos os seus dados a qualquer momento, por sua iniciativa ou a pedido.

7- O SUSP obriga-se a facultar ao sócio o acesso, visualização, alteração dos seus dados pessoais e/ou a promover a sua correção ou eliminação total ou parcial.

Artigo 7.º

(Direitos e deveres dos sócios)

1- São deveres dos sócios efetivos:

a) Colaborar com o SUSP, designadamente no cumprimento das deliberações da assembleia-geral e das diretivas da direcção;

b) Exercer com zelo e dignidade, os cargos para que forem eleitos ou designados;

c) Pagar pontualmente a quota que for fixada pela direcção;

d) Velar, em todas as situações, pelo bom nome e prestígio do sindicato;

e) Manter o brio profissional, a cortesia, o respeito pelos colegas de profissão e superiores hierárquicos, nos locais de trabalho e ainda, para com todos os cidadãos.

2- São direitos dos sócios efetivos:

a) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais do sindicato;

b) Convocar e participar na assembleia-geral;

c) Participar nas ações que vierem a ser criadas pela direcção ou pela assembleia-geral.

3- Os sócios com as quotas em dia, poderão ser nomeados para a função de delegado sindical ou subestrutura conexa a esta, por simples deliberação da direcção, podendo ser revogada a todo o momento, sendo competência da direcção, elaborar e publicar a natureza, objeto, missão, direitos, deveres e sanções respeitante a este cargo.

4- Os sócios com as quotas em dia, poderão beneficiar de serviços e outras regalias a designar futuramente pela direcção através de protocolos/parcerias criadas para os referidos efeitos.

5- Os sócios que se encontrem no estado pendente *(i)* por não pagamento pontual das suas quotizações ou *(ii)* por incompletude dos seus dados pessoais de inscrição junto do SUSP não terão acesso a quaisquer benefícios, regalias, presença, votação ou participação em quaisquer atos do sindicato e dos respetivos órgãos sociais.

6- Os sócios honorários estão obrigados, na parte aplicável, aos mesmos deveres dos efetivos.

Artigo 8.º

(Quotas dos sócios)

1- As quotas dos sócios são definidas em assembleia-geral, que determinam à direcção, a percentagem a cobrar sobre o vencimento base de cada categoria.

2- As entidades com licença de autoproteção ou alvará de segurança privada, obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter ao SUSP, o montante da quotização de cada trabalhador sindicalizado ao seu serviço até ao dia 8 do mês seguinte.

3- Para efeitos do número anterior, o sócio terá de preencher a declaração individual identificada no artigo 6.º, número 3, alínea *a)*, a autorizar a entidade patronal a deduzir na retribuição mensal o valor da quotização e ainda, indicar o valor da quotização pretendida.

4- A declaração referida no número 3, deverá ser enviada ao sindicato e à entidade empregadora respetiva, podendo a sua remessa a esta, ser feita por intermédio do SUSP.

5- A quota do sócio é efetuada por débito em cada vencimento base, emitido pela entidade empregadora, conforme indicado no formulário digital ou em papel, disponibilizado para o efeito.

6- O sócio tem o direito de optar pelo débito direto na conta bancária a indicar, em formulário digital ou em papel disponibilizado para o efeito, caso não pretenda comunicar à entidade empregadora, sendo que, poderão ser-lhe imputados custos bancários sobre essa transação, caso existam.

7- O sócio pode optar pela quota em percentagem superior à definida pela assembleia-geral, cabendo ao mesmo, a sua responsabilidade bem como a sua transmissão ao SUSP ou à entidade patronal.

8- O sócio que não tenha procedido ao pagamento pontual da quota, mantém-se como sócio passando ao estado pendente, o qual poderá, após o pagamento total das quotas em atraso e sem penalizações, retomar a condição inicial, na data em que realiza o pagamento.

Artigo 9.º

(Perda da qualidade de sócio)

1- Perdem a qualidade de sócio:

a) Os que se exonerarem, por escrito, com assinatura digital ou manuscrita idêntica à do respetivo documento de identificação, com 30 dias de antecedência do prazo de débito da próxima quotização;

b) O pedido de exoneração apresentado com menos de 30 dias de antecedência sobre o débito da próxima prestação, obriga ao pagamento da mesma;

c) Os que se encontrarem em incumprimento quanto ao pagamento da sua quota por um período superior a três anos;

d) Os que forem excluídos, designadamente por atos que afetem o prestígio do sindicato.

2- O sócio que tenha perdido esta qualidade, tem direito à eliminação total dos seus dados.

CAPÍTULO III

Dos orgãos sociais

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 10.º

(Órgãos)

São órgãos da associação: a direcção, a assembleia-geral e o conselho fiscal.

Artigo 11.º

(Mandatos)

1- A duração dos mandatos para os órgãos sociais é de quatro (4) anos, podendo os seus membros serem reeleitos, uma ou mais vezes.

2- As vagas que ocorrerem, por falta ou impedimento, serão preenchidas pelos sócios efetivos que forem designados pelos titulares em exercício do órgão onde ocorrer a vaga, desde que, com as quotas em dia.

3- Se, por deliberação de assembleia-geral, expressamente convocada para o efeito, se se verificar a destituição dos titulares dos órgãos do SUSP, competirá à mesma assembleia nomear os seus mandatários, que assegurarão a gestão do SUSP até à realização de novas eleições, as quais dever-se-ão efetuar, no prazo de sessenta (60) dias.

4- Em caso de destituição de um dos elementos que não presida a um dos órgãos, o presidente desse órgão nomeia um sócio efectivo que ocupará o cargo até ao fim do mandato, sem necessidade de eleições antecipadas.

Artigo 12.º

(Processo eleitoral)

1- As eleições serão sempre por escrutínio secreto em assembleia-geral convocada para o efeito, especificando-se os sócios e cargos a desempenhar que deverá constar de uma lista.

2- As listas de candidaturas para os órgãos sociais poderão ser propostas pela direcção ou por um mínimo de treze sócios efetivos, assinadas pelos candidatos, que deverão ser enviadas ao presidente da mesa da assembleia-geral com um mínimo de trinta dias relativamente ao ato eleitoral, que verificará as condições de elegibilidade dos candidatos e as mandará publicar no website do SUSP, para eventuais reclamações.

3- Na receção da(s) lista(s) será emitido documento comprovativo de entrega, assinado por um elemento da assembleia-geral, enviado por via eletrónica.

4- Só serão permitidas listas candidatas, com sócios que tenham no mínimo, um ano de permanência e com as quotas em dia.

5- Qualquer lista de candidatura, tem de conter exclusivamente sócios efetivos, à data da entrega da respetiva lista.

6- A(s) lista(s) que não cumpra(m) os requisitos, são excluídas automaticamente, sendo comunicado ao(à) mandatário(a), quais os motivos de exclusão.

7- À lista excluída é permitida a nova submissão, desde que não ultrapasse os prazos previstos no número 2 do presente artigo.

8- Por cada lista de candidatura, deve a mesma nomear um mandatário, podendo este, pertencer ou não à lista que concorre., onde devem constar dois contactos obrigatórios:

a) Contacto telefónico;

b) Endereço de correio eletrónico;

c) Endereço de correio postal.

9- Todas as comunicações e notificações relativamente a todos os atos eleitorais e movimentos eleitorais serão endereçadas exclusivamente ao mandatário.

10- Os sócios estão impedidos de concorrerem por mais do que uma lista, independentemente do lugar que ocupem.

11- No caso da existência de duas ou mais listas candidatas para os órgãos sociais, a assembleia-geral, será elaborado um único boletim de voto para o escrutínio. no caso da única lis-

ta candidata, poderá a assembleia-geral deliberar, por maioria ou unanimidade dos presentes, que o processo eleitoral se efectue por votação «bola preta - bola branca», de modo a garantir o escrutínio secreto, não necessitando de boletins de voto.

12- As reclamações serão sempre dirigidas ao presidente da mesa da assembleia-geral, nos oito dias imediatos à afixação da(s) lista(s), que as apreciará em igual prazo, e comunicará a sua decisão ao reclamante por carta registada.

13- É admitido o voto por correspondência registada com aviso de receção.

14- O sócio deverá solicitar à assembleia-geral o voto por correspondência com uma antecedência mínima de quinze dias seguidos.

15- A assembleia-geral enviará ao sócio um boletim de voto e as instruções necessárias para o correto preenchimento do boletim de voto e respetivo envio, sendo que:

a) Os votos por correspondência, terão que ser registados em ata, se os houver, e apenas serão abertos os envelopes, no final do dia das eleições para contagem com todos os delegados de cada candidatura presentes;

b) Os votos por correspondência, que venham rasurados ou preenchidos de modo diversos das respectivas instruções, serão contados como votos nulos, designadamente os que estejam riscados ou contenham qualquer anotação;

c) Os votos por correspondência que o envelope esteja aberto ou com sinais de abertura serão considerados nulos, exceto se alvo de verificação postal por parte dos CTT;

d) O voto enviado por correspondência tem de ser enviado até ao penúltimo dia útil da data das eleições.

16- Os sócios, antes da votação, devem identificar-se mediante a apresentação do cartão de sócio. Na ausência do cartão de sócio, devem identificar-se com documento de identificação civil válido, para que, perante o ficheiro de sócios se possa comprovar a sua qualidade de sócio.

17- Poderão participar nos atos eleitorais, com o propósito de monitorização e observação três sócios efetivos não candidatos na(s) lista(s), os quais, acompanharão todo o processo eleitoral até à contagem dos votos e deliberação de resultados.

18- Para efeitos do número anterior, o(a)(s) sócios(a)(s) submetem o pedido ao presidente da mesa da assembleia-geral, que os reconhecerá como «monitores», sendo que os restantes pedidos classificam-se como suplentes, para o caso de faltas de presença que possam existir.

19- Quando a votação terminar, proceder-se-á imediatamente à contagem dos votos, à elaboração da ata com os resultados, à sua leitura e afixação do apuramento nas instalações do SUSP e pelos meios eletrónicos disponíveis.

20- Na impossibilidade de afixação dos resultados ou publicação através dos meios eletrónicos, far-se-á a mesma logo que seja possível.

21- Os resultados apurados serão provisórios até que decorram três dias úteis sobre a data da eleição e desta não tenha havido recurso.

22- Findo o prazo afixado no número anterior, a mesa da assembleia-geral, proclamará os resultados definitivos.

23- No prazo de três dias úteis a contar da publicação dos resultados provisórios, qualquer sócio efetivo poderá interpor recurso dirigido ao presidente da assembleia-geral, no qual apresentará as alegações e conclusões com a fundamentação factual e jurídica.

24- A mesa da assembleia-geral, conjuntamente com o conselho fiscal, apreciará o recurso no prazo de quarenta e oito horas e comunicará por escrito ao recorrente a sua decisão.

25- Os resultados serão proclamados e publicados definitivamente após todos os esclarecimentos resolvidos e que não haja mais a esclarecer.

26- O presidente da mesa da assembleia-geral cessante, conferirá posse aos dirigentes eleitos, no prazo de sessenta dias após publicação dos resultados definitivos.

27- De todos os atos eleitorais se lavrarão atas, de onde conste o apuramento dos resultados, e quaisquer irregularidades verificadas ou ocorrências extraordinárias, devendo as atas ser assinadas pelo presidente da mesa e por um secretário.

SECÇÃO II

Da direcção

Artigo 13.º

(Composição)

A direção é composta por cinco membros, sendo um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro, um secretário e um vogal.

Artigo 14.º

(Competências da direcção)

1- Compete essencialmente à direção:

a) Representar a associação em juízo e fora dela;

b) Definir e executar as linhas de orientação do SUSP, podendo elaborar regulamentos internos necessários à sua boa organização e funcionamento, sem a necessidade de realizar assembleia-geral extraordinária;

c) Elaborar, anualmente, o relatório e contas da gerência, o plano de atividades, bem como os orçamentos ordinários e suplementares, submetendo-os à apreciação da assembleia-geral;

d) Administrar o património do SUSP, podendo nomeadamente aceitar liberalidades, doações de terceiros, sem que estes impliquem com a atividade da segurança privada ou derivem do mesmo setor profissional, ou repudiar heranças ou legados que forem deixados à associação;

e) Arrendar, adquirir, onerar ou alienar bens imóveis ou móveis sujeitos a registo, devendo, contudo, os atos de aquisição, alienação e oneração, obter o parecer prévio e favorável do conselho fiscal e do tesoureiro;

f) Admitir, suspender e demitir sócios, mantendo atualizado o registo eletrónico de sócios;

g) Constituir comissões ou grupos especializados, para o estudo e divulgação de questões pertinentes à segurança pri-

vada, podendo convidar para as integrar ou dirigir, inclusive, personalidades de reconhecida competência, cabendo à direcção, a criação e gestão dos mesmos;

h) Elaborar e propor à assembleia-geral as alterações aos estatutos;

i) Praticar todos os demais atos necessários à realização dos fins sindicais;

j) A direcção tem poderes especiais de gestão para o cumprimento do seu mandato.

Artigo 15.º

(Forma de obrigar)

1- A forma de obrigar é de presidente e tesoureiro ou vice-presidente e tesoureiro.

2- A direcção fica inibida de proceder à obtenção de empréstimos financeiros ao nível da banca e outras instituições financeiras.

Artigo 16.º

(Reuniões e deliberações)

1- A direcção reunirá, sempre que necessário com data e hora a assinalar e, extraordinariamente, quando existir essa necessidade.

2- As convocações para as reuniões da direcção serão feitas com oito dias de antecedência, salvo em casos de carácter urgente em que bastará dois dias de antecedência.

3- Os membros da direcção que não possam estar presentes nas reuniões, poderão nomear um sócio ou membro da direcção que o represente, através de procuração em documento interno para esse efeito, sem ultrapassar a representação de dois membros.

4- As deliberações serão tomadas por maioria simples de votos, tendo o presidente, voto de qualidade em caso de empate, tendo este de constar sempre no livro de atas.

5- Para a validade das deliberações, exigir-se-á sempre uma presença mínima de quatro dos seus membros.

6- Os membros que não possam estar presentes, poderão utilizar meios tecnológicos de áudio ou vídeo para participar ativamente nas reuniões, podendo votar.

7- Constitui abandono de lugar e, portanto, a sua vacatura, a verificação de quatro faltas seguidas ou de oito alternadas não justificadas devidamente, às reuniões dos respetivos órgãos, salvo por força laboral.

SECÇÃO III

Da assembleia-geral

Artigo 17.º

(Composição)

1- A assembleia-geral representa a universalidade dos sócios efetivos e honorários, no pleno gozo dos direitos, e as suas deliberações vinculam quer os ausentes quer os divergentes.

2- A mesa da assembleia-geral é composta por um presidente, dois secretários e dois vogais.

Artigo 18.º

(Competência da assembleia-geral)

1- A assembleia-geral detém a plenitude do poder do sindicato, é soberana nas suas deliberações, dentro dos limites da lei e dos presentes estatutos, e compete-lhe fazer cumprir os objetivos do sindicato, apreciar e deliberar sobre todos os assuntos de interesse para o sindicato.

2- Compete à assembleia-geral:

a) Aprovar e votar as alterações aos estatutos, em reunião expressamente convocada para o efeito;

b) Aprovar e votar os regulamentos internos da associação, sob proposta da direcção;

c) Discutir e votar anualmente, o relatório da direcção, as contas da gerência e o parecer do conselho fiscal;

d) Aprovar e votar anualmente, o orçamento anual e o plano de atividades da associação, se o houver;

e) Deliberar sobre os recursos de admissão e demissão de sócios.

Artigo 19.º

(Convocatória e agenda)

1- A convocatória para qualquer reunião da assembleia-geral deverá ser feita pelo presidente da assembleia ou por quem o substitua, com a antecedência mínima de 30 dias, designando-se sempre o local, data, hora e ordem do dia.

2- A convocação dos associados para as assembleias gerais deve ser feita através de aviso postal ou por outro meio que ofereça a mesma ou maiores garantias para os destinatários, designadamente a publicação do aviso nos termos previstos para os atos societários, sendo também publicado no website do sindicato e enviado através de correio eletrónicos, com recibo de leitura, aos sócios, sendo da responsabilidade de cada sócio(a), manter o seu endereço eletrónico atualizado.

Artigo 20.º

(Funcionamento)

1- A assembleia-geral reunirá, ordinariamente, uma vez por ano e, extraordinariamente sempre que tal tenha sido requerido ao presidente da respetiva mesa, pela direcção ou por um mínimo de um quinto dos sócios efetivos.

2- A assembleia-geral só poderá funcionar à hora marcada com a presença de metade dos sócios efetivos.

3- Se não houver quórum à hora marcada, a assembleia-geral voltará a reunir-se meia hora depois com qualquer número de sócios efetivos, podendo deliberar validamente.

4- O sócio impedido de comparecer à reunião da assembleia-geral, poderá delegar noutro sócio a sua representação, através de procuração para esse efeito, e que deverá ser entregue ao presidente da mesa ou quem o substitua, até ao inicio da reunião da assembleia-geral, não podendo, contudo, representar mais de dois sócios efetivos.

5- As deliberações da assembleia-geral serão tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes, tendo o presidente da mesa voto de qualidade, em caso de empate.

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 21.º

(Composição)

O conselho fiscal é composto por três membros efetivos, sendo um presidente e dois vogais.

Artigo 22.º

(Competência)

1- Compete, essencialmente, ao conselho fiscal:

a) Fiscalizar os atos da direcção, o cumprimento das normas legais, estatutárias e dos regulamentos internos da associação e examinar os livros de contabilidade;

b) Dar parecer sobre o relatório anual da direcção e contas da gerência;

c) Dar parecer sobre os assuntos que a direcção submeta à sua consideração, nomeadamente relativos a atos de aquisição, alienação e oneração de bens sociais, bem como à contração de empréstimos, nos termos do número vinte e quatro do artigo 12.º dos presentes estatutos;

d) Velar pela conformidade dos atos sociais com a legalidade, as disposições estatutárias e regulamentos internos do SUSP.

Artigo 23.º

(Reuniões)

1- O conselho fiscal reúne, ordinariamente, uma vez por semestre e, extraordinariamente por requerimento do seu presidente, da maioria dos seus membros ou da direcção.

2- As deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria simples, cabendo ao seu presidente o voto de qualidade em caso de empate, e devendo as suas deliberações constar no livro de atas.

CAPÍTULO IV

Dos meios financeiros

Artigo 24.º

(Receitas do sindicato)

1- Constituem receitas da associação:

a) O produto das quotizações recebidas

b) Quaisquer outros benefícios, liberalidades, doações, heranças ou legados a favor do SUSP, bem como todas as outras formas legítimas de adquirir permitidas por lei.

2- Encontram-se isentos do pagamento de quotas, os associados:

a) Com certificados de incapacidade temporária - vulgo CIT;

b) Em situação de desemprego, devidamente comprovado para o efeito.

3- Para efeitos do número anterior:

a) O associado que efetuar a sua quotização através de débito bancário, assume a responsabilidade de fazer prova da sua condição actual, se for requerido para o efeito;

b) A isenção a aplicar sobre a quotização irá refletir no mês imediatamente subsequente, sendo necessário fazer prova nos cinco dias seguintes à da receção do documento comprovativo do facto isentivo;

c) Sempre que ocorram solicitações de dedução fora dos prazos bancários para o cancelamento ou suspensão, a mesma ocorrerá no mês imediatamente a seguir.

4- A direcção pode deliberar a isenção do pagamento de quota de um sócio, quando solicitado por escrito para o efeito, depois de observadas todas as condições para o não pagamento pontual da quota.

5- O conselho fiscal emite parecer sobre a isenção solicitada.

Artigo 25.º

(Delegações e representantes sindicais)

1- Todas as delegações bem como, a sua estrutura, serão definidas em regulamento interno, a elaborar e aprovar pela direcção.

2- Compete à direcção, elaborar e definir, um regulamento com a natureza, missão, direitos e deveres, criando para tal, o regulamento de delegado sindical, dando cumprimento à alínea *c)* do número 1 do artigo 14.º dos presentes estatutos.

Artigo 26.º

(Despesas do sindicato)

1- O SUSP custeará as faltas ao trabalho dos elementos da direcção, quando convocados para o efeito, os quais devem comunicar às respetivas entidades empregadoras, com a máxima antecedência que lhe for possível.

2- Haverá despesas de representação para os membros da direcção e outros órgãos sociais, sendo necessário a apresentação dos documentos comprovativos dessas despesas.

3- Toda e qualquer despesa para o SUSP terá de ser comprovada com a respetiva documentação para os efeitos pretendidos e solicitada a sua execução, com aprovação antecipada e comunicada à direcção bem como ao tesoureiro e conselho fiscal.

4- Deve ser enviado em modelo próprio, a elaborar pela direcção, um formulário de comprovativo de despesas, conforme o número anterior.

5- As despesas que venham a ocorrer com delegações, serão deliberadas pela direcção e registas em ata, podendo, sendo necessário, solicitar parecer ao conselho fiscal.

CAPÍTULO V

Alterações aos estatutos, fusão e dissolução

Artigo 27.º

(Alteração aos estatutos)

1- Os presentes estatutos só poderão ser modificados por uma maioria qualificada de três quartos do número de sócios

efectivo presentes à assembleia-geral, expressamente convocada para o efeito, desde que superior à maioria simples dos sócios efetivos.

2- A convocação para a assembleia-geral referida no número anterior, deverá ser feita com a antecedência mínima de oito dias.

Artigo 28.º

(Fusão e dissolução)

1- A dissolução do SUSP só poderá ser decretada em assembleia-geral, expressamente convocada para o efeito, por maioria qualificada de três quartos do número total de sócios efetivos, à assembleia-geral.

2- A deliberação da assembleia-geral que decida a dissolução, deliberará, se os houver, o destino dos bens patrimoniais e financeiros, os quais, deverão ser doados a entidades de solidariedade social que forem definidos, devendo ser lavrado em ata da assembleia.

3- A fusão do SUSP com qualquer outra entidade, só poderá ocorrer com o voto da maioria dos elementos de todos os órgãos sociais e de três quartos dos associados presentes à assembleia-geral, convocada expressamente para o efeito.

CAPÍTULO VI

Disposições finais

Artigo 29.º

(Casos omissos)

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação dos presentes estatutos, que não possam resolver-se com recurso à lei geral, serão definidos em assembleia-geral.

Registado em 27 de janeiro de 2022, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 3, a fl. 199 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

SUSP - Sindicato Unificado da Segurança Privada - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 2 de novembro de 2021 para o mandato de quatro anos.

Presidente - António Cláudio das Neves Ferreira.
Vice-presidente - Miguel Pereira Rodrigues.
Tesoureiro - Luís Filipe Monteiro.
Secretário-geral - António Vitorino.
Vogal - Cláudio Fernandes Torres.

Associação Sindical dos Diplomatas Portugueses - ASDP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de outubro de 2021 para o mandato de um ano.

Direção:

Conselho diretivo:

Presidente - Joana Lino Gaspar.
Vice-presidente - Rosa Podgorny.
Secretário - João Ferreira Martins.
Secretário Adjunto - Nuno Cabral.
Tesoureiro - Duarte de Eça Valente.

União Local dos Sindicatos de Sines, Santiago do Cacém, Grândola e Alcácer do Sal/CGTP-IN - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 20 de dezembro de 2021 para o mandato de três anos.

Ana Cristina Sales Henriques Pinto da Cruz.
António da Silva dos Santos.
Armando Jorge Venturinha Alves Santos.
Bruno Miguel Sabino Cardoso.
Helder Alexandre Gil Guerreiro.
Hélio Renato Correia Búzio.
Jorge Manuel Mata Magrinho.
José Agostinho Rodrigues Santana.
Luis Miguel Inácio Ferreira.
Luis Pedro Marques de Natos.
Maria de Fátima Martins dos Santos Leite.
Nuno Alexandre Gaspar Andrade.
Rosa Maria Ventura Castanheira Matos.
Ruben Amador Louro Pereira.
Sandra Carla Rodrigues Garcia da Silva.

Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 7 de janeiro de 2022 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Fernando Mendes Parreira.
Vice-presidente - Alice Manuela Palmeirão Pinto.
Secretário - Luís Manuel Campos Simões.
Tesoureiro - João Paulo Valada dos Santos Campos Palrilha.

Vogais efetivos:

Tiago Manuel Costa Simões.
Vítor Manuel Lourenço Barata.
Rui Manuel Domingues Cavaleiro.
Rúben Duarte Fernandes.
António José Araújo Dias.
André Morgado Monteiro.
Cristiano José Simões Gonçalves.
Maria Clara Paulo Lourenço.
Paulo Jorge dos Santos Almeida.
João André Nunes Tomás.
Pedro Alexandre Ferreira Filipe.

Vogais suplentes:

João Filipe Rodrigues Silva Pereira.
Ana Isabel Silva Barata Lima Flor.
Cidália Maria Brito dos Santos.
Luís Miguel da Conceição Martins.
Amílcar Faria Monteiro.
Mickael Pião da Silva.
Vítor Manuel Maceira Moutinho.
Pedro Miguel Leal Lopes.
Idália Maria Monteiro Silva.
Cláudia Patrícia Almeida Ferreira.
Hugo José Luís Sanches.
Paulo Miguel Mendes Marques.
Manuel António Pinto Brandão.
Olga Maria Nunes Santos.
Alexandre David Rosa Frutuoso.
Lumena Maria Alves Lopes.
Daniel Alexandre Maurício Cação.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

AESintra - Associação Empresarial do Concelho de Sintra - Alteração

Na identidade dos membros da direção da AESintra - Associação Empresarial do Concelho de Sintra, eleita para o mandato de três anos, com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2021, foi deliberado em assembleia geral realizada em 21 de outubro de 2021, efetuar a seguinte alteração:

Presidente - Joaquim Manuel Viegas Simão em representação do sócio Viegas Simão Cabeleireiro Unipessoal, L.da
Vice-presidente - Joaquim Pereira da Silva Camilo em representação do sócio Quinta da Reineta, Unipessoal, L.da
Vice-presidente - Bernardo Barros Martins da Silva na qualidade de sócio.
Secretário - João Manuel Vasques Oliveira de Jesus em representação do sócio Sopa da Pedra Toscano e Mixão, L.da
Tesoureiro - Carlos Alberto Cardoso em representação do sócio JOTOPARC, Gestão de Parqueamentos, L.da
Vogal - Francisca Manuela Mendes Colaço em representação do sócio Carretas e Mendes, L.da
Vogal - Carlos Manuel Gonçalves Ribeiros, em representação do sócio ATH - Assist. Técnica a Equip. Hoteleiros, L.da

Membros suplentes:

Suplente - Sónia Grilo Nogueira, na qualidade de sócia.

Suplente - João Fernando Manuel Caravaca, em representação do sócio SPALD, Unipessoal L.da

Suplente - Maria Odete Higino Pereira Souto em representação do sócio Duxeme Party - Comércio de Artigos Decorativos L.da

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Stellantis Portugal, SA - Constituição

Estatutos aprovados em 24 de janeiro de 2022.

CAPÍTULO I

Objecto e âmbito

Artigo 1.º

Definição e âmbito

1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e actividade da comissão de trabalhadores de Stellantis Portugal, SA.

2- O colectivo dos trabalhadores de Stellantis Portugal, SA é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

3- O colectivo de trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos, 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 de Stellantis Portugal, SA orienta a sua actividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa e dos trabalhadores em geral e da intervenção democrática na vida da empresa, visando o reforço da unidade da classe e a sua mobilização para a luta por uma sociedade liberta da exploração.

CAPÍTULO II

Órgãos, composição e competências do colectivo de trabalhadores

Artigo 3.º

Órgãos

São órgãos do colectivo de trabalhadores:

a) O plenário;

b) A comissão de trabalhadores (CT).

SECÇÃO I

Plenário

Artigo 4.º

Constituição

O plenário, forma democrática por excelência de expressão e deliberação, é constituído pelo colectivo dos trabalhadores da empresa.

Artigo 5.º

Competências do plenário

São competências do plenário:

a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;

b) Eleger a comissão de trabalhadores e, em qualquer altura, destitui-la, aprovando simultaneamente um programa de acção;

c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos destes estatutos;

Artigo 6.º

Convocação

O plenário pode ser convocado:

a) Pela comissão de trabalhadores;

b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à comissão de trabalhadores, com indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 7.º

Prazos da convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência mínima de 5 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 recepção do referido requerimento.

Artigo 8.º

Reuniões

O plenário reunirá quando convocado nos termos do artigo 6.º para os efeitos previstos no artigo 5.º

Artigo 9.º

Reunião de emergência

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da comissão de trabalhadores.

Artigo 10.º

Funcionamento

1- O plenário delibera validamente sempre que nele participem 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

2- As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

3- 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.

4- O plenário é presidido pela CT e pela(s) subcomis-são(ões) de trabalhadores no respectivo âmbito.

Artigo 11.º

Sistema de discussão e votação

1- O voto é sempre directo.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é directo e secreto nas votações referentes a:

a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores;

b) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores;

c) Aprovação e alteração dos estatutos e adesão a comissões coordenadoras.

4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.

5- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 3.

6- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as seguintes matérias:

a) Destituição da comissão de trabalhadores ou de algum dos seus membros;

b) Aprovação e alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

7- A comissão de trabalhadores ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

SECÇÃO II

Comissão de trabalhadores

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 12.º

Natureza

1- A comissão de trabalhadores (CT) é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e actuação democráticas do colectivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Autonomia e independência

1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

§ único. As entidades e associações patronais estão proibidas de promoverem a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas.

Artigo 14.º

Competência

1- Compete à CT, designadamente:

a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;

b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

c) Exercer o controlo de gestão na empresa;

d) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

e) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização do respectivo sector de actividade económica;

f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;

g) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

h) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

Artigo 15.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento responsável 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 respectiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal, a 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 funcionalresa, nem com eles se co-responsabiliza, nem com eles se co-responsabiliza.

5- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

Artigo 16.º

Relações com as organizações sindicais

1- A actividade da CT e, designadamente, o disposto no artigo anterior, é desenvolvida sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2- A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores na empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação com as estruturas sindicais presentes na empresa.

Artigo 17.º

Deveres

São deveres da CT, designadamente:

a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa, na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorrem da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade sem classes.

SUBSECÇÃO II

Direitos instrumentais

Artigo 18.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com os representantes da direcção de Stellantis Portugal, SA, 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 representante da direcção, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

Artigo 19.º

Informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não a direcção 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 a direcção da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

a) Planos gerais de actividade e orçamento;

b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;

c) Situação de aprovisionamento;

d) Previsão, volume e administração de vendas;

e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;

f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;

g) Modalidades de financiamento;

h) Encargos fiscais e parafiscais;

i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e/ou de reconversão da actividade da empresa.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, à direcção da empresa.

5- Nos termos da lei, a direcção 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 18.º

Artigo 20.º

Parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT, os seguintes actos de decisão da empresa:

a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;

b) Tratamento de dados biométricos;

c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;

d) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;

e) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;

f) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;

g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da empresa, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;

h) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;

i) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;

j) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

k) Mudança de local de actividade da empresa ou estabelecimento;

l) Despedimento individual de trabalhadores;

m) Despedimento colectivo;

n) Mudança, a título individual ou colectivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;

o) Relatório Único.

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela direcção da empresa e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea *c)* do número 1, o prazo de emissão do parecer é de 5 dias.

4- Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2, 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

6- A prática de qualquer dos actos referidos no número 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da comissão de trabalhadores determina a respectiva nulidade nos termos gerais de direito.

Artigo 21.º

Reestruturação da empresa

1- O direito de participar em processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

a) Pela CT, quando se trate da reestruturação da empresa;

b) Pela correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector, cujas comissões de trabalhadores aquela coordena.

2- Neste âmbito, as CT e as comissões coordenadoras gozam dos seguintes direitos:

a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projectos de reorganização aí referidos;

b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;

c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;

d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) O direito de emitirem juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa, ou das entidades competentes.

Artigo 22.º

Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a comissão de trabalhadores goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respectiva regularidade, bem como a exigência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

Artigo 23.º

Gestão de serviços sociais

A CT poderá 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, sem prejuízo do bom funcionamento da empresa.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 26.º

Plenários e reuniões

1- A comissão e/ou subcomissão de trabalhadores podem convocar plenários e outras reuniões de trabalhadores a realizar no local de trabalho:

a) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial;

b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

2- O tempo despendido nas reuniões referidas no na alínea *a)* do número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

3- A comissão e/ou subcomissão de trabalhadores devem comunicar aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efectue e afixar a respectiva convocatória.

4- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a comissão e/ou subcomissão de trabalhadores devem, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

Artigo 27.º

Acção no interior da empresa

1- A comissão de trabalhadores tem direito a realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores, sem prejuízo do bom funcionamento das entidades e serviços.

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 efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do bom funcionamento das entidades e serviços.

Artigo 29.º

Instalações adequadas

A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 30.º

Meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter, do órgão de gestão da empresa, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 31.º

Crédito de horas

1- Para o exercício das suas funções, cada um dos membros das seguintes estruturas tem direito a um crédito mensal de horas não inferior aos seguintes montantes:

a) Subcomissão de trabalhadores, oito horas;

b) Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas;

c) Comissão coordenadora, vinte horas.

2- O trabalhador que seja membro de mais do que uma das estruturas referidas no número 1 não pode cumular os correspondentes créditos de horas.

Artigo 32.º

Faltas

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, designadamente da CT, de subcomissões e comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes estatutos, estão sujeitas a perda de retribuição, mas não implicam perda de outros direitos, regalias e garantias dos trabalhadores.

Artigo 33.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 34.º

Proibição de actos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 35.º

Protecção legal

Os membros das CT, subcomissões e das comissões coordenadoras, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da protecção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei aos membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores.

Artigo 36.º

Protecção em caso de transferência

1- O trabalhador membro de estrutura de representação colectiva de trabalhadores não pode ser transferido de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

2- A entidade empregadora deve comunicar a transferência do trabalhador à estrutura a que este pertence com antecedência igual à da comunicação feita ao trabalhador.

Artigo 37.º

Protecção em caso de procedimento disciplinar ou despedimento

1- A suspensão preventiva de trabalhador membro de estrutura de representação de trabalhadores não impede que este tenha acesso a locais e exerça actividades que se compreendem no exercício das correspondentes funções.

2- A providência cautelar de suspensão de despedimento de trabalhador membro de estrutura de representação de trabalhadores só não é decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa invocada.

3- A acção de apreciação de ilicitude de despedimento de trabalhador a que se refere o número anterior tem natureza urgente.

4- Em caso de ilicitude de despedimento por facto imutável ao trabalhador membro de estrutura representativa de trabalhadores, este tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos termos do artigo 392.º ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, não inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a seis meses.

Artigo 38.º

Personalidade jurídica e capacidade judiciária

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

SUBSECÇÃO IV

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 39.º

Sede

A sede da CT localiza-se em Sacavém, na Rua Vasco da Gama, n.º 20.

Artigo 40.º

Composição

1- A CT pode ser composta de 3 a 5 membros.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, que requererá à CE a convocação e organização do novo acto eleitoral e que terá de realizar-se no prazo máximo de 90 dias após a realização do plenário.

Artigo 41º

Duração do mandato

O mandato da CT é de três anos.

Artigo 42.º

Perda do mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a 3 reuniões seguidas ou 6 interpoladas.

2- A sua substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do número 2 do artigo 38.º

Artigo 43.º

Delegação de poderes

1- Qualquer membro da CT pode delegar, por escrito, a sua competência noutro membro da lista de que fazia parte e pela qual concorreu à respectiva eleição, incluindo nos suplentes.

2- A delegação de poderes deve ser especificada e indicar expressamente os fundamentos, o prazo e a identificação do mandatário, designadamente quando se trata de um mandato para o período férias ou outro impedimento prolongado, que não pode ser superior a um mês.

3- A delegação não especificada produzirá efeitos apenas numa única reunião da CT.

Artigo 44.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros, em efectividade de funções.

Artigo 45.º

Coordenação e deliberações

1- A actividade da CT é coordenada por um coordenador.

2- O coordenador 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 46.º

Reuniões

1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês. A convocatória é feita pelo coordenador que distribui a ordem de trabalhos por todos os membros.

2- A CT reúne extraordinariamente a requerimento do coordenador, ou de, pelo menos, 2 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 47.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 48.º

Princípio geral

1- Podem ser constituídas subcomissões de trabalhadores (SUBCT) nos diversos locais de trabalho ou estabelecimentos, para uma melhor intervenção, participação e empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- A actividade das SUBCT é regulada nos termos da lei e dos presentes estatutos.

Artigo 49.º

Mandato

1- A duração do mandato das SUBCT é de 3 anos, devendo coincidir com o da CT.

2- Se a maioria dos membros da SUBCT mudar de local de trabalho ou estabelecimento, deverão realizar-se eleições para uma nova SUBCT, cujo mandato terminará com o da respectiva CT.

3- Se a constituição da SUBCT só for possível após a eleição da CT - designadamente, por se ter criado um novo local de trabalho ou estabelecimento na empresa - o mandato daquela termina com o da CT em funções na data da sua eleição.

Artigo 50.º

Composição

As SUB-CT são compostas pelo número máximo de membros previsto na lei, devendo o respectivo caderno eleitoral corresponder aos trabalhadores do local de trabalho ou estabelecimento.

SUBSECÇÃO VI

Comissões coordenadoras

Artigo 51.º

Princípio geral

A CT articulará a sua acção com as coordenadoras de CT do mesmo grupo e/ou sector de actividade económica e da sua região administrativa, no sentido do fortalecimento da cooperação e da solidariedade e para intervirem na elaboração dos planos sócio-económicos do sector e da região respectiva, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.

CAPÍTULO III

Processo eleitoral

Artigo 52.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

Artigo 53.º

Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é directo e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa eleitoral e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de *Hondt*.

Artigo 54.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) Se o acto eleitoral for convocado por 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, a CE é composta por 3 membros eleitos pelos subscritores, de entre os seus membros;

c) O número de membros referido nas alíneas anteriores será acrescido de 1 representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao acto eleitoral, que o apresente com a respectiva candidatura.

2- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.

3- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os actos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correcta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a comissão de trabalhadores.

4- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o número 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova comissão eleitoral.

5- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

6- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em acta elaborada para o efeito.

7- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.

8- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por 3 dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

Artigo 55.º

Caderno eleitoral

1- A CT elabora e mantém actualizado o caderno eleitoral dos trabalhadores com direito a voto, organizado por locais de trabalho.

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 56.º

Convocatória da eleição

1- O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção ou por email, ou entregue por protocolo.

Artigo 57.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

O acto eleitoral é convocado pela CE ou por 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

Artigo 58.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 15 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 recibo, 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 59.º

Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos que vierem a ser detectadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias, a contar da respectiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 60.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 61.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 62.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, ou quando todos os trabalhadores tenham votado.

2- A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e estabelecimentos da empresa e com idêntico formalismo.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respectivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

Artigo 63.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 5 e menos de 10 trabalhadores.

5- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, a uma mesa de voto de estabelecimento diferente.

6- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou do estabelecimento.

7- Os trabalhadores referidos no número 4 têm direito a votar dentro de seu horário de trabalho.

Artigo 64.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE.

3- A seu pedido, a CE será coadjuvada pela CT e pelas SUBCT no exercício das suas competências, designadamente, nos estabelecimentos geograficamente dispersos.

4- Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 65.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A CE envia, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

Artigo 66.º

Acto eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respectiva selagem.

3- Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.

4- Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5- O registo dos votantes contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

Artigo 67.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 68.º

Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se nulo o voto em cujo boletim:

a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 66.º, ou seja, sem o nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

4- Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 69.º

Abertura das urnas e apuramento

1- O acto de abertura das urnas e o apuramento final têm lugar, simultaneamente, em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.

3- Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 3 dias a contar da data do apuramento respectivo.

4- O apuramento global da votação é feito pela CE, que lavra a respectiva acta, com base nas actas das mesas de voto, nos termos do número 2, com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

6- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

Artigo 70.º

Publicidade

1- No prazo de 5 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 71.º

Recurso para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

5- A propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

Artigo 72.º

Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- A votação é convocada pela CT, a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

3- Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

4- O requerimento previsto no número 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

7- Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

Artigo 73.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 74.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 75.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 respectiva.

Artigo 76.º

Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego.*

Registado em 1 de fevereiro de 2022, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 13, a fl. 51 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

Stellantis Portugal, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 24 de janeiro para o mandato de três anos.

Efetivos:

Nuno Manuel Antunes Campos Henriques.
Pedro Miguel dos Santos Galvão.
Luís Miguel Costa Cavaco.

Suplentes:

Sara Alexandra Martins Ribeiro Nota Moreira.
Luis Miguel Alves Marques.
Márcio António Paulo Lourenço.

Registado em 1 de fevereiro de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 14, a fl. 51 do livro n.º 2.

Gebalis - Gestão do Arrendamento da Habitação Municipal de Lisboa, EM, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores da Gebalis - Gestão do Arrendamento da Habitação Municipal de Lisboa, EM, SA eleita em 27 de outubro de 2021 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Albertina Gonçalves.
Carlos Pereira.
Irina Dias Brito.
Carlos Silva.
Ana Paula Ramos Correia.

Suplentes:

Lígia Lopes Fortes.
Maria Cristina Silva.
Catarina Reis Vieira.

Registado em 27 de janeiro de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 12, a fl. 51 do livro n.º 2.

British Council - Representação Permanente em Portugal - Eleição

Composição da comissão e subcomissões de trabalhadores eleitas em 19 de novembro de 2021 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Richard John Birkby.
Ciara Cousins.
Maria Matilde Ribeiro.

Suplentes:

Thomas Clive Maguire.
Alexandra Isabel Soares Mendes.

Subcomissão de trabalhadores do Lisboa

Robert George Butler.
Heather Joan Lundy.
Dora Alexandre Martins Borges Costa.

Suplente:

Joana Rita Manhãs Baptista.

Subcomissão de trabalhadores do Porto

Osmaro Martins Soares.
Michelle Duarte Bastos Maia.

Subcomissão de trabalhadores do Coimbra

Carla Maria Hitch.

Suplente:

Ana Paula Ferreira Santos Dias.

Registado em 2 de janeiro de 2021, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 15, a fl. 51 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Lisboagás GDL - Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE - CSRA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 1 de fevereiro de 2022, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Lisboagás GDL - Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.as com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que o sindicato SITE - CENTRO - SUL e Regiões Autónomas, no dia 11 de maio de 2022, irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome da empresa: Lisboagás GDL - Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, SA.

Morada: Rua Tomás da Fonseca, Torre C, 1600-209 Lisboa.»

Câmara Municipal de Serpa - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j)* do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de

20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - (Direção Regional de Beja) ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 1 de janeiro de 2022, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Serpa.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.as com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, na sua redação atual, que no dia 14 de junho de 2022, realizar-se-á no município abaixo identificado, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação actual.

Nome da autarquia: Câmara Municipal de Serpa.
Morada: Praça da República - 7830-389 Serpa.»

Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa - 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 em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas (STFPSSRA), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida nesta Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 2 de fevereiro de 2022, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa.

«Para cumprimento do número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro vimos pela presente comunicar, com a antecedência de 90 dias, que no dia 4 de maio de 2022, se realizará na Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

José dos Santos Monteiro, 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 1 de fevereiro de 2022, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa José dos Santos Monteiro, 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 29 de abril de 2022, realizar-se-á na empresa José dos Santos Monteiro, L.da, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da empresa: José dos Santos Monteiro, L.da»

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Águas do Norte, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Águas do Norte, SA, realizada em 20 de janeiro de 2022, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2021.

Efetivos:

Joaquim Dias.
Luís Guimarães.
Alberto Carvalho de Sousa.
Carlos Queijo.
Bruno Alexandre Mendes Pinto.

Suplentes:

Nuno Miguel Martins Ferreira.
Paulo Manuel Costa Aquino.
Carla Isabel Oliveira Nunes.
Pedro Miguel dos Santos Gonçalves.
Florbela da Silva Costa.

Registado em 3 de fevereiro de 2022, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 4, a fl. 155 do livro n.º 1.