

## ÍNDICE

### PÚBLICO

#### REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

##### CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 69/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de São Domingos de Benfica e o Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa - STML .... 5
- Acordo coletivo de trabalho n.º 70/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Mora e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins ..... 15

#### ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

##### COMISSÕES DE TRABALHADORES:

###### I - ESTATUTOS:

- Centro de Competências de Planeamento, de Políticas e de Prospetiva da Administração Pública (PlanAPP) - Constituição ..... 31
- Instituto Politécnico de Beja - Constituição ..... 45
- Direção-Geral dos Assuntos Europeus - Alteração ..... 61

###### II - ELEIÇÕES:

- Direção-Geral dos Assuntos Europeus - Eleição ..... 71
- Câmara Municipal de Oeiras - Eleição ..... 72
- Fundação para a Ciência e a Tecnologia, IP (FCT, IP) - Eleição ..... 73
- Serviços Intermunicipalizados de Águas e Resíduos dos Municípios de Loures e Odivelas - Eleição ..... 74
- Instituto Nacional de Emergência Médica, IP (INEM, IP) - Eleição ..... 75

## PRIVADO

### REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

#### CONVENÇÕES COLETIVAS:

– Contrato coletivo entre a AOP - Associação Marítima e Portuária Nacional e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Revisão global .....	76
– Acordo de empresa entre a Caima, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Revisão global .....	91
– Acordo de empresa entre a Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros, CRL e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA e outro - Revisão global .....	123
– Acordo de empresa entre a Nova DS Smith Embalagem, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Alteração salarial e outras .....	148
– Acordo de adesão entre a BIOTEK, SA e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros .....	155
– Acordo de empresa entre a Porto Santo Line - Transportes Marítimos, L. <sup>da</sup> e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Retificação .....	157

### ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

#### ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

##### I – ESTATUTOS:

– União dos Sindicatos do Distrito de Braga/CGTP-IN - USB/CGTP-IN - Alteração .....	158
---	-----

##### II – DIREÇÃO:

– União dos Sindicatos do Distrito de Braga/CGTP-IN - USB/CGTP-IN - Eleição .....	179
– STMEFE - Sindicato dos Trabalhadores do Metro e Ferroviários - Eleição .....	180

#### ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

##### I – ESTATUTOS:

– Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Concelho de Mafra - ACISM - Alteração .....	181
– Associação de Ourivesaria e Relojoaria de Portugal - AORP - Alteração .....	193

#### COMISSÕES DE TRABALHADORES:

##### I – ESTATUTOS:

– Brisa O&M, SA - Constituição .....	201
--------------------------------------	-----

## II – ELEIÇÕES:

- West Horse Powertrain Portugal, SA (anteriormente denominada Renault Cacia, SA) - Eleição .... 222
- Bondalti Chemicals, SA - Eleição ..... 223

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

## I – CONVOCATÓRIAS:

- Sovena Portugal - Consumer Goods, SA - Convocatória ..... 224
- ADP Fertilizantes, SA - Convocatória ..... 225

## II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

- Sohi Meat Solutions - Distribuição de Carnes, SA - Eleição ..... 226

**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](mailto: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 eletrónico respeita aos seguintes documentos:

- Estatutos de comissões de trabalhadores, de comissões coordenadoras, de associações sindicais e de associações de empregadores;
- Identidade dos membros das direcções de associações sindicais e de associações de empregadores;
- Convenções colectivas e correspondentes textos consolidados, acordos de adesão e decisões arbitrais;
- Deliberações de comissões paritárias tomadas por unanimidade;
- Acordos sobre prorrogação da vigência de convenções coletivas, sobre os efeitos decorrentes das mesmas em caso de caducidade, e de revogação de convenções.

O Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro de 2022, que alterou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), estabelece, designadamente, a necessidade de articulação entre o ministério responsável pela área da Administração Pública e o ministério responsável pela área laboral, com vista à publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* dos atos de Direito Coletivo no âmbito da LTFP, a partir de 1 de janeiro de 2023.

**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.

Execução gráfica:

Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação.

Depósito legal n.º 8820/85.

**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo coletivo de trabalho n.º 69/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de São Domingos de Benfica e o Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa - STML**

#### **Preâmbulo**

A Constituição da República Portuguesa consagra no artigo 56.º o direito de contratação coletiva, estabelecendo o direito de associações sindicais e entidades empregadoras regularem coletivamente as relações de trabalho, dentro dos limites fixados na lei.

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante abreviadamente designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade às Freguesias para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

Considera a Freguesia de São Domingos e Benfica e o STML - Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa que atendendo às especificidades dos serviços que a Junta de Freguesia de São Domingos de Benfica presta à comunidade, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objetivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, reforçar a recompensa do desempenho, tudo isto permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação e desempenho no desempenho das suas funções, tendo em vista a melhor prossecução dos interesses da população que a Freguesia visa servir.

#### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e Vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Âmbito de aplicação**

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, a Freguesia de São Domingos de Benfica, adiante designada por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STML - Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa, adiante designado por STML, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

2- O presente ACEP é celebrado ao abrigo do disposto no artigo 14.º da LTFP, aplica-se no âmbito territorial abrangido pelo EP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de cem trabalhadores.

4- Os trabalhadores não sindicalizados poderão aderir, individualmente, ao presente ACEP, passando, em caso de aceitação, a aplicar-se-lhes o mesmo.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Vigência, denúncia e revisão**

- 1- O presente acordo entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação em *Diário da República*.
- 2- O presente ACEP terá uma vigência de 2 (dois) anos, renovando-se por iguais períodos.
- 3- Sem prejuízo do disposto nos artigos 37.º e seguintes da LTFP, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o ACEP denunciado, consoante o caso, mantém-se em vigor até serem substituídas.

## CAPÍTULO II

**Organização do Tempo de Trabalho**Cláusula 3.<sup>a</sup>**Período normal de trabalho**

- 1- O período normal de trabalho não poderá exceder as trinta e cinco horas em cada semana, nem as sete horas diárias.
- 2- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste ACEP ou na LTFP, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.
- 3- A semana de trabalho é, em regra, de cinco dias.
- 4- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso semanal complementar, que devem coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.
- 5- Os dias de descanso referidos no número anterior podem deixar de coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente, quando o trabalhador exerça funções em órgão ou serviço em que seja necessário para assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos ou em que o seu funcionamento seja coincidente com estes dias.
- 6- Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.
- 7- Os trabalhadores que efetuam trabalho aos fins de semana têm direito a gozar como dias de descanso semanal, pelo menos, um fim de semana completo em cada mês de trabalho efetivo.
- 8- Os trabalhadores que efetuam trabalho ao domingo, têm direito a gozar como dia de descanso semanal obrigatório, um domingo de descanso por cada dois domingos de trabalho efetivo.

Cláusula 4.<sup>a</sup>**Horário de trabalho**

- 1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período de trabalho diário normal, bem como dos intervalos de descanso diários.
- 2- Compete ao EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, mediante consulta prévia à organização sindical.
- 3- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o EP recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio e sujeita a parecer prévio da comissão sindical, salvo casos excecionais e devidamente fundamentados em que não seja possível este parecer prévio, casos em que a consulta à comissão sindical deverá ser feita assim que possível.
- 4- Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, se pelo EP ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao horário de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes, e comunicação à organização sindical.
- 5- O EP está obrigado a afixar o mapa do horário em local bem visível.
- 6- Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, e desde que devidamente justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica.
- 7- Havendo no EP trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

### Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### Modalidades de horário de trabalho

Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horário previstos neste ACEP são organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário Rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;
- b) Jornada Contínua;
- c) Trabalho por Turnos;
- d) Horário Flexível;
- e) Isenção de Horário.

### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### Horário rígido

1- A modalidade de horário rígido, consiste naquela, ou naquelas que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2- Nesta modalidade a duração diária de trabalho é repartida por dois períodos de trabalho separados por um intervalo de descanso com duração de uma hora não podendo as horas de início e de termo de cada período ser unilateralmente alteradas, tendo, portanto, de haver acordo entre o EP e o trabalhador.

3- Os referidos períodos de trabalho são os seguintes:

- a) O período da manhã decorre das 9h às 13h;
- b) O período da tarde decorre das 14h às 17h.

3- Para efeitos da parte final da alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, horários desfasados são aqueles que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitem estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Jornada contínua

1- A modalidade de jornada contínua, consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, obrigatoriamente gozado por forma a que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2- O tempo de pausa conta, para todos os devidos efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na Cláusula 3.<sup>a</sup> deste ACEP (Período Normal de Trabalho).

4- A jornada contínua pode ser atribuída, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador-estudante.

5- Pode ainda ser requerida pelo trabalhador ou autorizada pelo responsável máximo do serviço, nos seguintes casos:

- a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;
- b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Trabalho por turnos

1- A modalidade de trabalho por turnos consiste em qualquer modo de organização do trabalho em equipa, no qual os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, onde se inclui o ritmo rotativo, podendo ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que significa que os traba-

lhadores poderão executar o trabalho a horas diferentes, no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- A prestação de trabalho em regime de turnos obedecerá às seguintes regras:

a) Os turnos serão, em princípio rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por sector que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;

b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;

c) A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;

d) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, salvo acordo do trabalhador em contrário;

e) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, transporte, tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso em cada período de sete dias.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

1- A modalidade de horário flexível consiste naquele que permite aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, de forma a cumprir o período normal de trabalho estipulado.

2- A adoção de qualquer horário de trabalho flexível está sujeita às seguintes regras:

a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;

b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;

c) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho;

d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido à semana, à quinzena ou ao mês, consoante for estipulado por acordo entre o EP e a comissão sindical ou delegados sindicais, na falta desta;

e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 2 da Cláusula 3.<sup>a</sup> deste ACEP.

3- Verificando-se a existência de excesso ou débito de horas no final de cada um dos períodos de aferição, pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado.

4- A não compensação de um débito de horas nos termos do número anterior, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual ou inferior à duração média diária de trabalho.

5- Para os efeitos do disposto no n.º 3 desta cláusula, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais e nos serviços com funcionamento aos sábados de manhã, aquele que resultar do respetivo regulamento, elaborado entre o EP e a comissão sindical ou os delegados sindicais, na falta desta.

6- As faltas a que se refere o n.º 3 desta cláusula reportam-se ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

7- Os horários flexíveis poderão ser definidos nos Serviços com período de funcionamento das 8h às 20h, com as seguintes plataformas:

a) Das 10h às 12h – período de presença obrigatória;

b) Das 14h às 16h – período de presença obrigatória;

c) Das 12h às 14h – margem móvel para almoço – duas horas como máximo, com obrigatoriedade de utilização mínima de uma hora.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário

1- A isenção de horário pode compreender, nos termos do artigo 118.º da LFTP as seguintes modalidades:

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

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

2- Estão isentos de horário os trabalhadores que exerçam cargos dirigentes ou que chefiem equipas multidisciplinares, nos termos previstos no artigo 13.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro.

3- Mediante acordo escrito entre o EP e o trabalhador, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que estejam integrados nas carreiras e categorias de técnico superior, coordenador técnico e encarregado-geral operacional ou hajam sido superiormente designados para coordenação de equipa a que, temporariamente, haja sido atribuída qualquer função ou tarefa.

4- O trabalhador em isenção de horário não está sujeito a hora de início e termo do período normal de trabalho diário, nem intervalo de descanso, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto nas disposições legais em vigor.

5- O trabalhador ou o EP podem, a qualquer momento, fazer cessar o regime de isenção mediante comunicação escrita.

6- O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de especiais regras da sua verificação quando o trabalho tenha de ser realizado fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado.

7- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho extraordinário nos termos do artigo 162.º n.º 2 da LTFP.

8- O trabalhador isento de horário de trabalho nas modalidades previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 118.º da LTFP, exceto os mencionados no n.º 2 supra, poderão, a título excecional e devidamente fundamentado, ter direito a um suplemento remuneratório, nos termos dos números seguintes.

9- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, na modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho têm direito a uma retribuição adicional no montante correspondente a 20 % da RMMG, sem prejuízo da condição prevista no artigo 117.º da LTFP.

10- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, na modalidade que estabelece a possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas de trabalho por dia ou por semana, têm direito a uma retribuição adicional no montante, nos seguintes valores:

- a) Relativo ao acréscimo de 1 hora por dia ou cinco por semana, correspondente a 25 % da RMMG;
- b) Relativo ao acréscimo de 2 horas por dia ou dez por semana, correspondente a 50 % da RMMG;

11- A concessão da isenção de horário de trabalho não dispensa a condição prevista no artigo 117.º da LTFP, assim como registo de entrada e saída no respetivo serviço.

12- A concessão da garantia de isenção de horário de trabalho, assim como dos suplementos remuneratórios referidos na presente cláusula, é proferida por deliberação do Executivo, sendo a mesma devidamente fundamentada.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Horários específicos

A requerimento do trabalhador, desde que devidamente justificada e comprovado, e no cumprimento do estipulado na legislação em vigor, podem ser fixados horários de trabalho específicos, a tempo parcial ou com flexibilidade, nomeadamente:

- a) Nas situações previstas na lei aplicável na proteção da parentalidade;
- b) No caso de trabalhador-estudante, nos termos da respetiva legislação;
- c) Quando se trate de trabalhadores portadores de deficiência ou doença crónica.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

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

2- Os trabalhadores que exerçam funções nos termos do n.º 1 da presente cláusula tem direito a um suplemento remuneratório por prestação de trabalho noturno.

3- O suplemento por prestação de trabalho noturno deverá ser pago de forma permanente enquanto durar a prestação de trabalho noturno e sendo uma componente indexada á remuneração nos termos da alínea b) do artigo 146.º da LTFP, será o mesmo devido em período de férias em respeito pelo n.º 1 do artigo 152.º LGTFP.

4- A atribuição do suplemento ora em causa, não dá direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Trabalho suplementar

- 1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.
- 2- Nos casos de isenção de horário de trabalho, enquadrado na al. c) do n.º 1 do artigo 118.º da LTFP, considera-se suplementar todo o trabalho que exceda a duração do período normal de trabalho mensal.
- 3- Não estão sujeitos à obrigação de prestação de trabalho suplementar os trabalhadores nas seguintes condições, desde que devidamente comprovadas e justificadas:
  - a) Trabalhador portador de deficiência ou doença crónica;
  - b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
  - c) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
  - d) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
  - e) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto nas mesmas condições da al. c);
  - f) Trabalhador adotante, ou tutor, ou a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa de menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
  - g) Trabalhador-estudante, salvo em caso de força maior;
  - h) Nas situações abrangidas no n.º 5.
- 4- À remuneração devida por trabalho suplementar prestado em período noturno acresce também a remuneração correspondente ao suplemento por prestação de trabalho noturno;
- 5- Sem prejuízo do descanso compensatório conferido por lei, a prestação de trabalho suplementar em dia feriado confere ao trabalhador o direito a descanso compensatório por igual período, que deverá ser gozado nos três dias seguintes, por acordo com o trabalhador, ou na sua falta, no mesmo período, em dia a designar pelo empregador público.

### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Limites do trabalho suplementar

- 1- Ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 4 do artigo 120.º da LTFP, conjugados com os artigos 227.º e 228.º do Código do Trabalho, o trabalho suplementar fica sujeito ao limite de 200 horas por ano.
- 2- O limite fixado no n.º anterior pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho extraordinário superior a 60% da remuneração base.
- 3- Os dirigentes dos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho extraordinário, antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação do trabalho extraordinário apor o correspondente visto imediatamente a seguir à sua efetiva prestação, salvo quando o registo tenha sido efetuado pelo próprio trabalhador.
- 4- O mapa referido no número anterior deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho extraordinário nos termos do disposto no artigo 121.º da LTFP, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Direito a férias/Recompensa do desempenho

- 1- O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126.º da LTFP e no presente Acordo, com as especificidades dos números seguintes.
- 2- A acrescer à duração do período de férias anual os trabalhadores a quem tenha sido atribuído menção positiva na Avaliação tem direito ao acréscimo de três dias de férias, tendo como referência a última nota homologada, sempre a marcar por acordo, ou na sua falta, pela entidade empregadora.
- 3- O acréscimo ao período de férias previstas na presente cláusula, não dá direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.
- 4- A falta de avaliação por motivo imputável ao EP, determina a aplicação automática do disposto no n.º 2 do presente artigo.
- 5- A aplicação do número 2, da respetiva cláusula, só deve ter efeitos a partir do mês de janeiro de 2025, por referência à avaliação imediatamente precedente, de forma a assegurar que os serviços, em termos de recursos humanos, tenham o devido espaço temporal de organização interna.
- 6- Exclusivamente para o ano civil de 2024, a acrescer à duração do período de férias os trabalhadores

a quem tenha sido atribuída menção de «desempenho excelente», tem direito ao acréscimo de três dias de férias e com «desempenho relevante» tem direito ao acréscimo de dois dias de férias; e com «desempenho adequado» tem direito ao acréscimo de um dia de férias, sempre a marcar por acordo, ou na sua falta, pelo Empregador Público.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Dispensas e faltas justificadas**

1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração:

a) Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, ou no caso do dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia de feriado, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa.

b) Os trabalhadores em regime de horário por turnos, poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.

2- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço em dia a acordar com o EP.

3- Para efeitos de doação de sangue, os trabalhadores têm direito ao respetivo dia, por inteiro, correspondendo a efetivo serviço prestado, com integral direito à respetiva remuneração e subsídio de refeição.

4- Para assistência a familiares, nos termos atualmente fixados na alínea i), n.º 2, do artigo 134.º, da LTFP, são consideradas justificadas, com direito a remuneração, as faltas para apoio dos familiares aí expressamente previstos, independentemente da respetiva idade.

5- O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.

6- Para efeitos das ausências motivadas por falecimento de tios e sobrinhos, os trabalhadores beneficiam de período de dispensa correspondente ao dia do funeral nos termos dos números seguintes.

7- Conforme se trate de um funeral na área metropolitana de Lisboa, a meio-dia de dispensa (conforme a hora do funeral [manhã ou tarde]).

8- Conforme se trata de um funeral fora da área metropolitana de Lisboa a 1 (um) dia de dispensa.

9- As faltas previstas no número 6 obrigam à entrega de comprovativo de grau de parentesco e presença.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Tolerância**

1- Poderá ser permitida, a título excecional e devidamente fundamentada, em todos os regimes de horários de trabalho previstos, a tolerância de até quinze minutos diários cumulativos no atraso no registo de entrada.

2- Nos horários flexíveis a tolerância referida no número anterior é reportada às plataformas de presença obrigatória, mas não deduz no cômputo do período de aferição.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Feriado municipal, Carnaval e Véspera de Natal**

Poderá ser atribuída tolerância de ponto no feriado municipal, na terça-feira de Carnaval e no dia 24 de dezembro, salvaguardando o funcionamento dos serviços considerados essenciais.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Formação profissional**

O EP deve proporcionar ao trabalhador e aos dirigentes o acesso a formação profissional devendo elaborar, para o efeito, o diagnóstico de necessidades e os planos de formação que devem assegurar a todos os trabalhadores uma ou mais ações de formação, pelo menos, em cada três anos.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Suplemento de penosidade e insalubridade**

1- Os trabalhadores na área da higiene urbana que exercem funções em condições de penosidade e insalubridade, têm direito a um suplemento de penosidade e insalubridade, correspondente ao valor máximo que estiver fixado nos termos da lei para cada escalão, definido pela Junta de Freguesia.

2- O SPI deverá ser pago de forma permanente, enquanto durar a prestação de trabalho penoso ou insalubre e, sendo uma componente indexada à remuneração nos termos da alínea b) do artigo 146.º da LTFP, será o

mesmo devido em período de férias em respeito pelo n.º 1 do artigo 152.º LGTFP.

3- A atribuição do suplemento ora em causa, não dá direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

### CAPÍTULO III

#### Disposições comuns e finais

##### Cláusula 21.ª

###### Equipamentos de proteção individual

1- É equipamento de proteção individual (EPI) todo o equipamento, complemento ou acessório, que se destine a ser utilizado por um trabalhador para se proteger dos riscos para a sua segurança e saúde.

2- O EPI é fornecido sempre que não seja possível eliminar os riscos na fonte ou quando não for possível a colocação de proteção coletiva, ou ainda quando não seja possível a sua limitação através de proteção coletiva nem por métodos ou processos de organização do trabalho.

3- Compete ao EP:

a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os EPI bem como a sua substituição quando necessária, desde que não motivada por negligência grosseira destes, cabendo, contudo, ao trabalhador garantir a não utilização dos seus EPI por outros trabalhadores, sendo que, a utilização de EPI por mais que um utilizador fica sujeita a autorização expressa do EP,

b) Informar e formar os trabalhadores sobre a correta utilização dos respetivos EPI;

4- A escolha dos EPI deve ser conforme os padrões normativos, designadamente tendo em conta princípios de adequabilidade, conceção e fabrico, compatibilidade, conforto, ergonomia e conformidade, nos termos da legislação aplicável.

5- Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados, previamente e em tempo útil, sobre a escolha dos EPI, bem como de quaisquer outros equipamentos e fardamentos a utilizar.

6- Com as necessárias adaptações, o disposto nos números anteriores aplica-se à seleção, fornecimento, manutenção e substituição de quaisquer outras peças de fardamento ou equipamento para os trabalhadores.

##### Cláusula 22.ª

###### Vestiários, Lavabos e Balneários

1- O EP obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de segurança e saúde, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários, para uso dos trabalhadores.

2- Os vestiários, lavabos e balneários disponibilizados devem ser de fácil acesso e garantindo uma utilização separada por mulheres e homens.

##### Cláusula 23.ª

###### Locais para refeição

O EP coloca à disposição dos trabalhadores um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários ao aquecimento de refeições ligeiras.

##### Cláusula 24.ª

###### Primeiros Socorros

Sem prejuízo de instalações próprias para prestar cuidados de primeiros socorros, o EP, através dos serviços de segurança e saúde no trabalho, garante em todos os locais de trabalho material básico de primeiros socorros, situado em lugar de fácil acesso e devidamente identificado.

##### Cláusula 25.ª

###### Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

1- A dependência do álcool, como de outras drogas, deve ser entendida como uma doença e, tratada como

tal, sem discriminação e com recurso aos correspondentes serviços de saúde.

2- O tratamento e reabilitação de trabalhador ou trabalhadora só se pode realizar mediante solicitação ou aceitação voluntária do próprio/a, não podendo ser exercida qualquer medida de pressão ou coação para o efeito.

3- Todo aquele que queira receber tratamento e reabilitação para os seus problemas relacionados com o consumo de álcool ou droga não deve ser alvo de discriminação, devendo gozar dos direitos de reserva sobre a vida privada, da confidencialidade dos dados, da mesma segurança de emprego e das mesmas oportunidades de promoção que os seus colegas.

4- Durante o tratamento, o EP garante a manutenção do posto de trabalho ou, com o seu acordo, a transferência do trabalhador/a para outras funções, sem perda de quaisquer direitos e regalias.

5- As disposições constantes desta cláusula, bem como da regulamentação específica sobre a matéria a elaborar pelas partes no prazo de cento e oitenta dias após a entrada em vigor do presente ACEP, serão sempre interpretadas e integradas em pleno respeito pelo espírito do enquadramento jurídico nacional, comunitário e internacional e nomeadamente à luz das diretivas estabelecidas na Deliberação 890/2010 da Comissão Nacional de Proteção de Dados, ou de qualquer outra que a venha a substituir, que aqui as partes outorgantes acolhem expressamente.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Créditos para exercício da atividade de representação dos trabalhadores e das respetivas eleições**

1- O crédito de horas previsto no n.º 1 do artigo 345.º da LFTP é fixado em 1 membro da direção por cada 200 associados do Sindicato.

2- Ao crédito de horas dos delegados sindicais é aplicável, com as necessárias adaptações, o regime do n.º 11 do artigo 345.º da LFTP e, sem prejuízo do seu crédito legal de horas, consideram-se justificadas as ausências, devidamente comprovadas, para participação em reuniões dos trabalhadores ou dos seus órgãos de representação ou quaisquer reuniões ou outros atos convocados pelo Sindicato, ou a que este adira, desde que seja dado conhecimento, por escrito, à Junta de Freguesia.

3- O crédito de tempo para os eleitos em representação dos trabalhadores para a Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho é de dois dias por mês, com a possibilidade de gestão de tempos entre os eleitos de cada lista concorrente.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Resolução de Conflitos Coletivos**

1- As partes adotam, na resolução dos conflitos coletivos emergentes do presente ACEP, os meios e termos legalmente previstos de conciliação, mediação e arbitragem.

2- As partes comprometem-se a usar de boa-fé na condução e participação nas diligências de resolução de conflitos coletivos, designando com prontidão os representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Comissão Paritária**

1- As partes outorgantes constituem uma Comissão Paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo, composta por dois membros de cada parte.

2- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.

3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.

4- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com antecedência mínima de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

5- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, metade dos membros representantes de cada parte.

6- As deliberações da Comissão Paritária quando tomadas por unanimidade passam a constituir parte deste acordo.

7- As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, mediante notificação formal, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados.

8- As reuniões da comissão paritária realizam-se nas instalações da Freguesia, indicadas pela Junta de Freguesia que facultará o apoio indispensável.

9- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, assinadas pelos representantes no final de cada reunião.

10- As despesas com os representantes e respetivos assessores são suportadas pela parte que representam.

11- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Informação e participação**

1- A direção do Sindicato e os delegados sindicais têm direito a informação e consulta relativamente às matérias próprias das suas atribuições e designadamente:

a) A informação sobre as linhas gerais orientadoras para definição dos objetivos e escolha de competências na avaliação do desempenho adequado à avaliação;

b) A informação e consulta atempada sobre as decisões suscetíveis de produzir mudanças na organização do trabalho ou dos contratos de trabalho, nomeadamente, ritmos de trabalho, condições de prestação do trabalho, mudança de local, horário de trabalho, turnos e promoções;

c) A informação e consulta das propostas de mapas de pessoal e respetivas dotações financeiras para pessoal.

2- As informações referidas no número anterior são prestadas por escrito nos termos do n.º 4 do artigo 343.º da LFTP.

3- Previamente à apresentação das propostas referidas na alínea c) do n.º 1 da presente Cláusula será agendada reunião com a direção do Sindicato com o objetivo de abordar as verbas para alterações de posição remuneratória e prémios e critérios de definição dos universos de trabalhadores a abranger em opção gestionária para alteração de posição remuneratória.

4- A Freguesia deve assegurar aos dirigentes e delegados sindicais, nos termos do artigo 340.º da LFTP o direito de afixação de textos, convocatórias, comunicações ou quaisquer informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo do normal funcionamento dos Serviços.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Procedimento Culposo**

A violação das normas previstas neste ACEP é passível de procedimento disciplinar, nos termos da legislação aplicável.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Divulgação Obrigatória**

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no EP, pelo que deve ser distribuído um exemplar a cada trabalhador.

Lisboa, 26 de junho de 2024.

Pela Freguesia de São Domingos de Benfica:

*José do Carmo Ataíde da Câmara*, na qualidade de presidente da Junta de Freguesia de São Domingos de Benfica.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa - STML:

*Nuno Miguel Duarte Sousa Almeida*, na qualidade de presidente da direção.

*Luís Filipe Jesus Dias*, na qualidade de membro da direção e da comissão executiva.

Depositado em 10 de julho de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 73/2024, a fl. 73 do livro n.º 3.

**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo coletivo de trabalho n.º 70/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Mora e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins**

#### **Preâmbulo**

A Constituição da República Portuguesa consagra no artigo 56.º o direito de contratação coletiva, estabelecendo o direito de associações sindicais e entidades empregadoras regularem coletivamente as relações de trabalho, dentro dos limites fixados na lei.

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante abreviadamente designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade às Freguesias para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo às especificidades dos serviços que a Freguesia de Mora presta à comunidade, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objetivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

#### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e Vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Âmbito de aplicação**

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, a Freguesia de Mora, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STAL – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

2- O presente ACEP aplica-se no âmbito territorial abrangido pelo EP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 5 (cinco) trabalhadores.

##### **Cláusula 2.ª**

##### **Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, substituindo o ACEP n.º 66/2017 publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 216, de 9 de novembro de 2017 e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

2- Sem prejuízo do disposto nos artigos 373º e seguintes da LTFP, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o ACEP denunciado, consoante o caso, mantêm-se em vigor até serem substituídas.

## CAPÍTULO II

### Organização do Tempo de Trabalho

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não poderá exceder as trinta e cinco horas em cada semana, nem as sete horas diárias.

2- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste ACEP ou na LTFP, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3- Os dias de descanso semanal são dois, o Sábado e o Domingo, e serão gozados em dias completos e sucessivos.

4- Excecionalmente e em situações legalmente possíveis, os dias de descanso semanal poderão ser gozados, de forma consecutiva, em outros dias da semana nos seguintes termos e preferencialmente:

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado;

5- No caso da alínea a) do número anterior, o dia de descanso semanal obrigatório é o Domingo, e no caso da alínea b) o dia de descanso semanal obrigatório é o Sábado.

6- Para os trabalhadores das áreas administrativa que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal serão o Sábado e o Domingo.

7- Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.

8- Os trabalhadores que efetuam trabalho aos fins-de-semana têm direito a gozar como dias de descanso semanal, pelo menos, um fim-de-semana completo em cada mês de trabalho efetivo

9- Os trabalhadores que efetuam trabalho ao Domingo, têm direito a gozar como dia de descanso semanal obrigatório, um Domingo de descanso por cada dois Domingos de trabalho efetivo.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

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

2- Compete ao EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, por intermédio de negociação direta com a organização sindical.

3- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o EP recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio e sujeita a parecer prévio da comissão sindical, salvo casos excecionais e devidamente fundamentados em que não seja possível este parecer prévio, casos em que a consulta à comissão sindical deverá ser feita assim que possível.

4- Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, se pelo EP ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao horário de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes, e comunicação à organização sindical

5- O EP está obrigado a afixar o mapa do horário em local bem visível.

6- Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, e desde que devidamente justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica.

7- Havendo no EP trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Modalidades de horário de trabalho

1- Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horário previstos neste ACEP são organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário Rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;
- b) Jornada Contínua;
- c) Trabalho por Turnos;
- d) Horário Flexível;
- e) Isenção de Horário.

2- Para além dos horários referidos no número anterior, e mediante acordo com o trabalhador, podem ser fixados horários específicos de harmonia com o previsto na legislação em vigor.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Horário rígido**

1- A modalidade de horário rígido, consiste naquela, ou naquelas que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2- Para efeitos da parte final da alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, horários desfasados são aqueles que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitem estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Jornada contínua**

1- A modalidade de jornada contínua, consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, obrigatoriamente gozado por forma a que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2- O tempo de pausa conta, para todos os devidos efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na Cláusula 3.<sup>a</sup> deste ACEP (Período Normal de Trabalho).

4- A jornada contínua será atribuída, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, inclusive, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos, inclusive;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador estudante;

5- Pode ainda ser requerida pelo trabalhador ou autorizada pelo responsável máximo do serviço, nos seguintes casos:

- a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem, nomeadamente nas situações de necessidade de apoio a ascendentes em 1.º grau da linha reta;
- b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Trabalho por turnos**

1- A modalidade de trabalho por turnos, consiste em qualquer modo de organização do trabalho em equipa, no qual os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, onde se inclui o ritmo rotativo, podendo ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que significa que os trabalhadores poderão executar o trabalho a horas diferentes, no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- A prestação de trabalho em regime de turnos obedecerá às seguintes regras:

- a) Os turnos serão, em princípio rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por sector que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;
- b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;

c) A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;

d) Os serviços obrigam-se a afixar as escalas anuais de trabalho, pelo menos, com dois meses de antecedência.

e) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, salvo acordo do trabalhador em contrário;

f) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, transporte, piquete de água e saneamento, tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso sucessivos em cada período de sete dias;

g) As interrupções para repouso ou refeição não superiores a 30 minutos incluem-se no período de trabalho.

3- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelos serviços e não originem a violação de normas legais imperativas.

4- O regime de turnos caracteriza-se da seguinte forma:

a) Permanente, quando o trabalho for prestado em todos os dias da semana;

b) Semanal prolongado, quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo;

c) Semanal, quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

5- O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário e parcial quando prestado em apenas dois períodos.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Suplemento remuneratório de turno

1- Tendo em conta o disposto no artigo 161.º da LTFP e sem prejuízo da aplicação de um tratamento mais favorável, que legalmente for permitido, sempre que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores que laborem sob esse regime têm direito a um acréscimo remuneratório, calculado sobre a sua remuneração base, nos seguintes termos:

a) 25 % quando o regime de turnos for permanente total ou parcial;

b) 22 % quando o regime de turnos for semanal prolongado total ou parcial;

c) 20 % quando o regime de turnos for semanal total ou parcial;

2- As percentagens fixadas para o subsídio de turno incluem a remuneração devida por trabalho noturno, mas não afastam a remuneração por trabalho suplementar e em dias de descanso, sempre que haja necessidade de prolongar o período de trabalho.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

1- A modalidade de horário flexível consiste naquele que permite aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, de forma a cumprir o período normal de trabalho estipulado.

2- A adoção de qualquer horário de trabalho flexível está sujeita às regras seguintes:

a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita a serviços com relação direta com o público;

b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;

c) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho;

d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês, consoante for estipulado por acordo entre o EP e a comissão sindical ou delegados sindicais, na falta desta;

e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 2 da Cláusula 3.<sup>a</sup> deste ACEP.

3- Verificando-se a existência de excesso ou débito de horas no final de cada um dos períodos de aferição, pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado.

4- A não compensação de um débito de horas nos termos do número anterior, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual à duração média diária de trabalho.

5- Para os efeitos do disposto no n.º 3 desta cláusula, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais.

6- As faltas a que se refere o n.º 3 desta cláusula reportam-se ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

#### Cláusula 11.ª

##### **Isenção de horário**

1- A modalidade de isenção de horário aplica-se a trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, dependendo de acordo entre o EP e o trabalhador, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições, legais e constantes deste ACEP, em vigor.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto nas disposições legais em vigor.

3- O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de especiais regras da sua verificação quando o trabalho tenha que ser realizado fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado.

4- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho extraordinário nos termos do artigo 162º n.º 2 da LTFP.

#### Cláusula 12.ª

##### **Horários específicos**

A requerimento do trabalhador e no cumprimento do estipulado na legislação em vigor, podem ser fixados horários de trabalho específicos, nomeadamente:

- a) Nas situações previstas no regime da parentalidade;
- b) Aos trabalhadores estudantes.

#### Cláusula 13.ª

##### **Trabalho noturno**

Considera-se trabalho noturno, qualquer período de tempo de trabalho, realizado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

#### Cláusula 14.ª

##### **Limites do trabalho suplementar**

1- Ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 4 do artigo 120º da LTFP, conjugados com os artigos 227º e 228º do Código do Trabalho, o trabalho suplementar fica sujeito ao limite de 200 horas por ano.

2- O limite fixado no n.º anterior pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho extraordinário superior a 60% da remuneração base.

3- Os dirigentes dos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho extraordinário, antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação do trabalho extraordinário apor o correspondente visto imediatamente a seguir à sua efetiva prestação, salvo quando o registo tenha sido efetuado pelo próprio trabalhador.

4- O mapa referido no número anterior deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho extraordinário nos termos do disposto no artigo 121º da LTFP, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

#### Cláusula 15.ª

##### **Direito a férias**

1- O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126º da LTFP e no presente Acordo, com as especificidades dos números seguintes.

2- Ao período normal de férias, constante do número anterior, acrescem 3 dias úteis, desde que o trabalhador detenha uma menção positiva, obtida na última avaliação de desempenho.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, por cada grupo de 5 pontos obtidos nas avaliações efetuadas em anos anteriores, o trabalhador adquire direito a um acréscimo ao período normal de férias de um dia útil de férias, cumulativo ao longo da carreira até ao máximo de 5 dias úteis de acréscimo adquiridos por força da presente disposição.

4- Para efeitos do número anterior, serão consideradas as avaliações obtidas a partir de 2018.

5- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce, ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos legais.

6- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, bem como os previstos nos números 4 e 5 do art.º 126.º da LTFP não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

7- A falta de avaliação por motivo imputável ao EP, determina a aplicação automática do disposto no n.º 2 do presente artigo.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Férias fora da época normal

1- O trabalhador que na última avaliação obtenha uma menção positiva e que goze a totalidade do período normal de férias, vencidas em 1 de janeiro de um determinado ano, até 30 de abril e, ou, de 1 de novembro a 31 de dezembro, é concedido, no próprio ano ou no ano imediatamente a seguir, consoante a sua opção, um período de 5 dias úteis de férias, o qual não pode ser gozado nos meses de julho, agosto e setembro.

2- Sem prejuízo do disposto na parte final do número anterior, o período complementar de férias pode ser gozado imediatamente a seguir ao período normal de férias desde que não haja inconveniente para o serviço.

3- O disposto no n.º 1 só é aplicado nos casos em que o trabalhador tenha direito a, pelo menos, 15 dias de férias, não relevando, para este efeito, o período complementar previsto nesse número.

4- O período complementar de 5 dias úteis de férias não releva para efeitos de atribuição de subsídio de férias.

5- O disposto no n.º 1 é aplicado a todos os casos de acumulação de férias.

6- As faltas por conta do período de férias não afetam o direito ao período complementar de férias, desde que as não reduzam a menos de 15 dias.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Dispensas e ausências justificadas

1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração:

a) Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, ou no caso do dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia de feriado, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa.

b) Os trabalhadores em regime de horário por turnos, poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.

2- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço em dia a acordar com a entidade empregadora.

3- Quando ocorra o falecimento de um familiar do trabalhador da linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha) o trabalhador tem direito ao dia do funeral, sem perda de remuneração.

4- Para efeitos de doação de sangue, os trabalhadores têm direito ao respetivo dia, por inteiro, correspondendo a efetivo serviço prestado, com integral direito à respetiva remuneração e subsídio de refeição.

5- Para assistência a familiares, nos termos atualmente fixados na alínea i), n.º 2, do artigo 134.º, da LTFP, são consideradas justificadas, com direito a remuneração e subsídio de refeição, as faltas para apoio dos familiares aí expressamente previstos, independentemente da respetiva idade.

6- O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Feriado municipal e Carnaval

Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, bem como a Terça-Feira de Carnaval.

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### Período experimental

1- No contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 60 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- b) 120 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- c) 180 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional.

### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### Formação profissional

1- O EP deve proporcionar ao trabalhador e aos dirigentes o acesso a formação profissional devendo elaborar, para o efeito, o diagnóstico de necessidades e os planos de formação que devem assegurar a todos os trabalhadores uma ou mais ações de formação, pelo menos, em cada três anos.

2- Sem prejuízo do disposto na legislação, o trabalhador, enquanto formando, tem direito a frequentar ações de formação necessárias ao seu desenvolvimento pessoal e profissional; a apresentar propostas para elaboração do plano de formação; a utilizar, dentro do período laboral, o crédito de horas para a formação profissional, em regime de autoformação, nos termos legais, cujos encargos devem ser suportados pelo EP.

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Suplemento de penosidade e insalubridade

1- Os trabalhadores cujas funções são exercidas em condições de penosidade e insalubridade, têm direito a um suplemento de penosidade e insalubridade, correspondente ao valor máximo que estiver fixado;

2- Sem prejuízo de outras, com conexão às seguidamente citadas, ou ainda outras que venham a ser abrangidas, nas funções em causa integram-se, nomeadamente, as desempenhadas nas áreas de recolha e tratamento de resíduos e tratamento de efluentes, higiene urbana, saneamento, procedimentos de inumações, exumações, transladações, cremação, abertura, aterro e arranjo de sepulturas, limpeza de canis e recolha de cadáveres animais, bem como de asfaltamento de rodovias;

3- O SPI deverá ser pago de forma permanente, enquanto durar a prestação de trabalho penoso ou insalubre e, sendo uma componente indexada à remuneração nos termos da alínea b) do artigo 146º da LTFP, será o mesmo devido em período de férias em respeito pelo nº1 do artigo 152º LTFP.

4- Para efeitos de atribuição do SPI, o EP obriga-se anualmente à plena observância dos procedimentos legalmente exigidos, particularmente a audição das estruturas do STAL, representativas dos trabalhadores.

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### Atividade sindical nos locais de trabalho

1- Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 21 horas por mês, para todos os efeitos correspondente a efetivo serviço prestado, sem prejuízo da justificação de ausências, para além daquele limite, por razões de natureza urgente, devidamente fundamentadas.

2- Os sindicatos, têm direito a desenvolver toda a atividade sindical no órgão ou serviço do empregador público, nomeadamente, o direito a informação e consulta, através do ou dos delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3- Sem prejuízo do número máximo de delegados sindicais que beneficiam do crédito de horas previsto no presente ACEP, a associação sindical pode eleger um número de delegados superior.

4- Compete ao EP processar e pagar integralmente o salário mensal, normalmente devido, debitando ao Sindicato o valor dos dias excedentes ao tempo de crédito acima fixado.

## CAPÍTULO III

**Segurança e saúde no trabalho**

## SECÇÃO I

**Disposições Gerais**Cláusula 23.<sup>a</sup>**Princípios gerais e conceitos**

1- O presente capítulo tem por objetivos a prevenção de riscos profissionais e a promoção e proteção da segurança e saúde dos trabalhadores.

2- As normas previstas neste capítulo, bem como as demais previstas na Lei, são aplicáveis a todos os trabalhadores que exercem atividade ao serviço do EP, independentemente do vínculo laboral, natureza de funções e/ou responsabilidades que exerçam.

3- Em tudo o que não se encontre previsto no presente capítulo aplica-se o disposto na Lei 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações subsequentes.

## SECÇÃO II

**Direitos, deveres e garantias das partes**Cláusula 24.<sup>a</sup>**Deveres do Empregador Público**

No espírito dos princípios plasmados na legislação aplicável em sede de SST, o EP obriga-se a:

a) Respeitar, cumprir e fazer cumprir a legislação em vigor e o presente ACEP, bem como toda a regulamentação interna adotada no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho;

b) Assegurar a todos os trabalhadores, condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, nomeadamente:

i) Proceder, na conceção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de proteção;

ii) Integrar no conjunto das atividades do EP e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção coletivas e individuais;

iii) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

iv) Planificar a prevenção no EP aos vários níveis num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes do trabalho;

v) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros, suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, em todas as atividades desenvolvidas pelo EP;

vi) Dar prioridade à proteção coletiva, e não descurando as medidas de proteção individual;

vii) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

viii) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

ix) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

x) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

xi) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que

possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a proteção adequada;

- xii) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
- xiv) Garantir que os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho, que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que foram incumbidos;
- xv) Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;
- xvi) Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;
- xvii) Proceder, aquando a aquisição de máquinas e equipamentos, à identificação de riscos, optando preferencialmente por máquinas e equipamentos ergonomicamente mais adequados e de menor risco para a segurança e saúde do utilizador;
- xviii) Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;
- xix) Colaborar com organizações nacionais e internacionais no âmbito da Segurança e Saúde no trabalho, de modo a beneficiar do conhecimento das técnicas e experiências mais atualizadas nesta área;
- xx) Observar as propostas e recomendações realizadas pelos Serviços de Segurança e Saúde no trabalho, bem como prescrições legais, as estabelecidas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as orientações da Autoridade para as Condições de Trabalho e de outras entidades competentes em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- xxi) Fornecer aos seus trabalhadores o equipamento de proteção individual e os fardamentos necessários e adequados, sem que estes tenham quaisquer encargos com a providência dos mesmos.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo EP;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar corretamente e segundo instruções transmitidas pelo EP, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar ativamente para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, designadamente tomando conhecimento da informação prestada pelo EP e comparecendo às consultas e exames determinados pelo médico do trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;
- f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação;
- g) Comunicar ao superior hierárquico ou à pessoa incumbida de desempenhar funções em matéria de segurança e saúde no trabalho, a ocorrência de qualquer situação não conforme, que possa representar um risco para a segurança e saúde dos trabalhadores ou de terceiros;

2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e eminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para segurança própria ou de terceiros.

3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4- As medidas e atividades relativas à segurança e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.

5- As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do EP pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

### Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### **Direito de informação**

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, têm direito a receber informação adequada e atualizada sobre:

- a) Riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
- b) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;
- c) Medidas de 1<sup>o</sup>s socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática;

2- Sem prejuízo de formação adequada, a informação referida no número anterior deve ser proporcionada sempre que haja:

- a) Admissão no órgão ou serviço;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações nos existentes;
- d) Adoção de nova tecnologia
- e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversos órgãos ou serviços.

### Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### **Direito de formação**

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, devem receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e posto de trabalho.

2- Os trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas atividades na área da segurança e saúde no trabalho, devem ter assegurado formação permanente para o exercício das suas funções.

3- O EP, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.

4- A formação referida nos números anteriores deve ser assegurada pelo EP, garantindo que dela não resulta qualquer prejuízo para o trabalhador.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, o EP, quando não possua os meios e condições necessários à realização da formação, pode solicitar o apoio dos serviços públicos competentes, bem como as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores no que se refere à formação dos respetivos representantes.

### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### **Direito de representação**

1- Todos os trabalhadores vinculados ao EP têm direito a eleger e ser eleitos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho.

2- O exercício das funções de representação não implica a perda de quaisquer direitos ou regalias.

3- Os representantes dos trabalhadores eleitos no âmbito da segurança e saúde no trabalho representam todos os trabalhadores do EP perante:

- a) Os próprios trabalhadores;
- b) A entidade empregadora pública;
- c) As estruturas sindicais que possam estar representadas no órgão ou serviço;
- d) As entidades do Estado, designadamente com a área inspetiva da Autoridade para as Condições de Trabalho, a Autoridade de Saúde mais próxima do local de trabalho, o Provedor de Justiça, os Grupos Parlamentares da Assembleia da República e os Ministérios.

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### **Representantes dos trabalhadores**

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos democraticamente, por voto secreto e direto dos trabalhadores, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de *Hondt*.

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

3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é de 1, definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP.

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Processo eleitoral

1- O sindicato ou trabalhadores que promove a eleição comunica aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral (DGERT) e ao EP, a data do ato eleitoral, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 90 dias.

2- O EP compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior deste artigo e facultando informação aos promotores do ato eleitoral que permita a constituição da comissão eleitoral nos termos legais.

3- O EP compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções, nomeadamente colocando ao seu dispor uma sala nas suas instalações, devidamente equipada para a realização de reuniões e trabalho de preparação, apuramento e fiscalização do ato eleitoral, bem como os meios de transporte e comunicação que se mostrem necessários para a entrega e recolha de urnas eleitorais e demais atos relacionados com o processo.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 15 horas por mês para o exercício das suas funções.

2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo.

3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada ao EP, por escrito e com uma antecedência mínima de 1 dia ou, na sua impossibilidade, nos 2 dias úteis seguintes.

4- As ausências que os representantes possam ter no exercício das suas funções e que ultrapassem o crédito de horas referido no n.º 1, são consideradas faltas justificadas, contando como tempo de serviço efetivo.

5- As ausências referidas no número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência ou, na sua impossibilidade, nos dois dias úteis seguintes ao primeiro dia de ausência.

6- O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Direito de consulta e proposta

1- O EP deve consultar, por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

*b)* A avaliação de riscos, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;

*c)* As medidas de segurança e saúde, antes de as pôr prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

*d)* As medidas que, com impacto nas tecnologias ou funções, tenham repercussões sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores;

*e)* O programa e a organização da formação em segurança e saúde no trabalho;

*f)* A designação ou exoneração de trabalhadores para funções específicas no domínio da segurança e saúde no trabalho;

*g)* A designação de trabalhadores responsáveis pela aplicação de medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, a respetiva formação e o material disponível;

*h)* O recurso a serviços de apoio exteriores ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento das atividades de segurança e saúde no trabalho;

*i)* O material de proteção a utilizar;

*j)* Os riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;

*k)* A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que geram incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;

*l)* Os relatórios dos acidentes de trabalho.

2- Quando consultados, os representantes dos trabalhadores têm quinze dias para emitir o respetivo parecer.

3- O prazo referido no número anterior pode ser alargado, tendo em conta a extensão ou a complexidade da matéria.

4- O EP que não acolha o parecer emitido pelos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, pelos próprios trabalhadores, deve informá-los dos fundamentos da não aceitação, nos termos legais.

6- As consultas feitas pelo EP aos representantes dos trabalhadores, bem como as respetivas respostas e propostas apresentadas, devem constar de registo em livro próprio, organizado pelo órgão ou serviço. Os representantes dos trabalhadores devem organizar, eles próprios, um arquivo nos mesmos moldes.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Outros Direitos dos Representantes dos Trabalhadores para Segurança e Saúde no Trabalho**

1- O EP deve pôr à disposição dos RT instalações adequadas, bem como meios materiais e técnicos necessários, incluindo transporte para visitar os locais de trabalho, desde que solicitado com antecedência.

2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 26<sup>a</sup> (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

a) Informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;

b) Informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 27<sup>a</sup> (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

4- Os RT podem solicitar a intervenção de autoridades inspetivas, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.

5- Os representantes dos trabalhadores têm direito a distribuir informação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a afixá-la em local apropriado, proporcionado pelo EP.

6- Os representantes dos trabalhadores têm direito a reunir pelo menos uma vez por mês com o órgão de direção do órgão ou serviço, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho.

7- O tempo despendido na reunião referida no número anterior não afeta o crédito de horas mensal.

8- Da reunião referida nos números anteriores será lavrada ata que deve ser assinada por todos os presentes. Da ata deve ser dada uma cópia aos representantes dos trabalhadores para arquivo próprio.

9- Os representantes dos trabalhadores beneficiam de proteção em caso de procedimento disciplinar e despedimento, nos termos definidos na legislação:

10- Os representantes dos trabalhadores não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando esta mudança resulte da mudança de instalações do órgão ou serviço ou decorrer de normas legais aplicáveis a todo o pessoal.

11- Do uso abusivo dos direitos consagrados neste artigo por parte de representantes dos trabalhadores pode incorrer responsabilidade disciplinar, civil ou criminal, nos termos gerais da lei.

### SECÇÃO III

#### **Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho**

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho**

1- O EP compromete-se a organizar os serviços de Segurança e Saúde no Trabalho de acordo com as modalidades previstas na lei privilegiando a modalidade de serviço interno.

2- A atividade de Segurança no Trabalho deve ser assegurada no próprio EP com a afetação de técnicos superiores ou técnicos tendo presente a Lei 102/2009 de 10 de setembro.

3- A atividade de Medicina no Trabalho tem sobre si a responsabilidade técnica da vigilância da saúde dos trabalhadores devendo para isso prestar atividade durante o número de horas necessário à realização dos atos médicos, de rotina ou de emergência e outros trabalhos que deva coordenar, sendo coadjuvado pelo enfermeiro do trabalho.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Objetivos

A ação dos serviços de segurança e saúde no trabalho tem como objetivos:

- a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;
- b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 24<sup>a</sup> (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;
- c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 32<sup>a</sup> (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Competências

1- As atividades técnicas de segurança e saúde no trabalho são exercidas por técnicos superiores ou por técnicos devidamente certificados nos termos da legislação aplicável.

2- Sem prejuízo do disposto na lei, compete aos Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho:

- a) Emitir pareceres técnicos sobre projetos de construção e/ou alteração das instalações, bem como relativos às matérias de prevenção de riscos, equipamentos e métodos de trabalho;
- b) Identificar e avaliar os riscos profissionais, assegurando que as exposições dos trabalhadores a agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a sua segurança e saúde;
- c) Garantir a adequação do trabalho ao trabalhador, com vista a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e a reduzir a exposição aos riscos psicossociais;
- d) Planificar, de forma integrada, as atividades de Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em conta a prevenção e a avaliação de riscos, bem como a promoção da saúde;
- e) Elaborar um programa de prevenção de riscos;
- f) Elaborar o relatório anual de atividades do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;
- g) Informar e formar os trabalhadores sobre os riscos profissionais para a sua segurança e saúde, bem como sobre as medidas de proteção e de prevenção;
- h) Organizar os meios destinados à prevenção, propor medidas de proteção coletiva e individual e coordenar as medidas a adotar, em caso de perigo grave e iminente;
- i) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;
- j) Assegurar a correta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de proteção individual;
- k) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;
- l) Investigar e analisar todos os incidentes, acidentes de trabalho e doenças relacionadas com o trabalho, assegurando a aplicação de medidas corretivas para evitar novas ocorrências;
- m) Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;
- n) Coordenar as inspeções internas de segurança sobre o grau de controlo de riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho;
- o) Promover e garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Medicina do trabalho

1- A responsabilidade técnica da vigilância da saúde cabe ao médico do trabalho que, por juramento, está obrigado a sigilo profissional.

2- Nos termos do número anterior, cabe ao médico do trabalho realizar os seguintes exames de saúde:

- a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
- b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;
- c) Exames com periodicidade inferior, a definir pelo médico do trabalho e dependendo da área de atividade do trabalhador, do seu estado de saúde ou dos resultados da prevenção de riscos;
- d) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, pas-

síveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;

*e)* No caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença

3- Se assim o entender, o médico do trabalho pode solicitar exames complementares ou pareceres médicos especializados.

4- Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que este se realiza se revelar nocivo para a saúde do trabalhador, o médico do trabalho deve comunicar o facto ao responsável dos serviços de segurança e saúde no trabalho, se o estado de saúde do trabalhador o justificar.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### **Encargos**

O EP suporta todos os encargos com a organização e funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho, incluindo exames, avaliações de exposições, testes e demais ações realizadas para a prevenção de riscos profissionais e para a vigilância da saúde.

### **SECÇÃO IV**

#### **Disposições comuns**

Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### **Equipamentos de proteção individual**

1- É equipamento de proteção individual (EPI) todo o equipamento, complemento ou acessório, que se destine a ser utilizado por um trabalhador para se proteger dos riscos para a sua segurança e saúde.

2- O EPI é fornecido sempre que não seja possível eliminar os riscos na fonte ou quando não for possível a colocação de proteção coletiva, ou ainda quando não seja possível a sua limitação através de proteção coletiva nem por métodos ou processos de organização do trabalho.

3- Compete ao EP:

*a)* Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os Equipamentos de Proteção Individual, doravante designados EPI, bem como a sua substituição quando necessária;

*b)* Informar e formar os trabalhadores sobre a correta utilização dos respetivos EPI;

*c)* Garantir que o equipamento de proteção individual só é utilizado pelo trabalhador a quem foi confiado. Em caso de necessidade justificada, a utilização de EPI por mais que um utilizador fica sujeita a autorização expressa do EP, que garante as medidas necessárias à salvaguarda das condições de segurança e saúde dos utilizadores.

*d)* Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

4- A escolha dos EPI deve ser conforme os padrões normativos, designadamente tendo em conta princípios de adequabilidade, conceção e fabrico, compatibilidade, conforto, ergonomia e conformidade, nos termos da legislação aplicável.

5- Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados, previamente e em tempo útil, sobre a escolha dos EPI, bem como de quaisquer outros equipamentos e fardamentos a utilizar.

6- Com as necessárias adaptações, o disposto nos números anteriores aplica-se à seleção, fornecimento, manutenção e substituição de quaisquer outras peças de fardamento ou equipamento para os trabalhadores.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### **Vestiários, Lavabos e Balneários**

1- O EP obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de segurança e saúde, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários, para uso dos trabalhadores.

2- Os vestiários, lavabos e balneários disponibilizados devem ser de fácil acesso e garantindo uma utilização separada por mulheres e homens.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Refeitórios e locais para refeição**

O EP compromete-se a colocar à disposição dos trabalhadores locais condignos, arejados e asseados, servidos de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipados com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários à confeção e aquecimento de refeições ligeiras em nos locais de trabalho, ou, quando tal não se mostre possível, a assegurar que os trabalhadores se possam deslocar do seu local de trabalho para outro para o refeitório do EP onde este promove a confeção de refeições completas e nutricionalmente equilibradas.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Primeiros Socorros**

Sem prejuízo de instalações próprias para prestar cuidados de primeiros socorros, a EP, através dos serviços de segurança e saúde no trabalho, garante em todos os locais de trabalho material básico de primeiros socorros, situado em lugar de fácil acesso e devidamente identificado.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas**

1- A dependência do álcool, como de outras drogas, deve ser entendida como uma doença e, tratada como tal, sem discriminação e com recurso aos correspondentes serviços de saúde.

2- O tratamento e reabilitação de trabalhador ou trabalhadora só se pode realizar mediante solicitação ou aceitação voluntária do próprio/a, não podendo ser exercida qualquer medida de pressão ou coação para o efeito.

3- Todo aquele que queira receber tratamento e reabilitação para os seus problemas relacionados com o consumo de álcool ou droga não deve ser alvo de discriminação, devendo gozar dos direitos de reserva sobre a vida privada, da confidencialidade dos dados, da mesma segurança de emprego e das mesmas oportunidades de promoção que os seus colegas;

4- Durante o tratamento, o EP garante a manutenção do posto de trabalho ou, com o seu acordo, a transferência do trabalhador/a para outras funções, sem perda de quaisquer direitos e regalias;

5- As disposições constantes desta cláusula, bem como da regulamentação específica sobre a matéria a elaborar pelas partes no prazo de noventa dias após a entrada em vigor do presente ACEP, serão sempre interpretadas e integradas em pleno respeito pelo espírito do enquadramento jurídico nacional, comunitário e internacional e nomeadamente à luz das diretivas estabelecidas na Deliberação 890/2010 da Comissão Nacional de Proteção de Dados, ou de qualquer outra que a venha a substituir, que aqui as partes outorgantes acolhem expressamente.

### CAPÍTULO IV

#### **Disposições Finais**

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Divulgação Obrigatória**

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no EP, pelo que deve ser distribuído um exemplar a cada trabalhador.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Participação dos trabalhadores**

1- O EP compromete-se a reunir periodicamente com a associação sindical subscritora para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2- As associações sindicais têm direito, no âmbito do artigo 340.º da LTFP, a afixar no interior do órgão ou serviço, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo EP, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos do funcionamento normal do órgão ou serviços.

Cláusula 46.<sup>a</sup>**Procedimento Culposo**

A violação das normas previstas neste ACEP é passível de procedimento disciplinar, nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 47.<sup>a</sup>**Comissão Paritária**

1- As partes outorgantes constituem uma Comissão Paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo, composta por dois membros de cada parte.

2- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.

3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.

4- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com antecedência mínima de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

5- As deliberações da Comissão Paritária quando tomadas por unanimidade passam a constituir parte deste acordo.

6- As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, mediante notificação formal, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados.

7- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, assinadas pelos representantes no final de cada reunião.

8- As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes que lhe deram origem.

9- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada.

Mora, 4 de julho de 2024.

Pela Freguesia de Mora:

Sr.<sup>a</sup> *Nélia de Jesus Dias Aniceto dos Santos*, na qualidade de presidente da Junta de Freguesia de Mora.

Pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins:

Sr. *José Manuel Batista Leitão*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

Sr.<sup>a</sup> *Maria Antónia Cara Linda dos Santos Boieiro*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea e) dos estatutos do STAL.

Depositado em 17 de julho de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 75/2024, a fl. 73 do livro n.º 3.

**PÚBLICO****ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****COMISSÕES DE TRABALHADORES****I - ESTATUTOS****Centro de Competências de Planeamento, de Políticas e de Prospetiva da Administração Pública (PlanAPP) - Constituição****CAPÍTULO I****Princípios gerais – Coletivo dos trabalhadores****Artigo 1.º****Coletivo dos trabalhadores**

1- O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores do Centro de Competências de Planeamento, de Políticas e de Prospetiva da Administração Pública (PlanAPP).

2- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua de acordo com as formas previstas na lei, nestes Estatutos e demais legislação aplicável.

3- Reside no coletivo dos trabalhadores a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores do PlanAPP.

**Artigo 2.º****Órgãos do coletivo dos trabalhadores**

São órgãos do coletivo dos trabalhadores:

a) A Assembleia Geral de Trabalhadores, adiante designada AGT;

b) A Comissão de Trabalhadores, adiante designada CT.

**CAPÍTULO II****Assembleia Geral de Trabalhadores****Artigo 3.º****Assembleia Geral de Trabalhadores**

A AGT é o órgão constituído pelo coletivo dos trabalhadores do PlanAPP reunido em plenário previamente convocado, nos termos destes Estatutos.

**Artigo 4.º****Competência da Assembleia Geral de Trabalhadores**

Compete à AGT, designadamente:

- a) Apreciar e deliberar sobre assuntos que lhe sejam submetidos pela CT;
- b) Apreciar e deliberar sobre assuntos apresentados pelos trabalhadores nos termos destes Estatutos;
- c) Dirimir em última instância os conflitos ou resolver os diferendos entre os órgãos do coletivo dos trabalhadores, ou entre estes e os trabalhadores, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo dos processos com o propósito de habilitar a AGT a decidir de uma forma reta, justa e esclarecida;
- d) Destituir todos ou qualquer dos membros da CT;
- e) Alterações estatutárias;
- f) Decidir da extinção da CT.

#### Artigo 5.º

##### Convocação da Assembleia Geral de Trabalhadores

1- A AGT é convocada pela CT, por iniciativa da própria AGT desde que estejam presentes pelo menos 20% dos trabalhadores do PlanAPP, ou a requerimento de pelo menos 20% dos trabalhadores do PlanAPP.

2- O requerimento formulado pelos trabalhadores, previstos no número anterior, deve ser dirigidos à CT por escrito, fundamentando a reunião, devendo conter uma proposta de ordem de trabalhos.

3- A CT deve comunicar ao dirigente máximo do PlanAPP, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data, a hora e o local em que pretende que a reunião da AGT se efetue e afixar e divulgar a respetiva convocatória.

#### Artigo 6.º

##### Prazo e formalidades da convocatória da Assembleia Geral de Trabalhadores

1- A convocatória subscrita pela CT é divulgada em locais adequados para o efeito, sem prejuízo da utilização dos meios de comunicação interna instituídos pelo PlanAPP, com antecedência mínima de 10 dias, salvo em caso de AGT de emergência, em que a antecedência mínima será de 48 horas.

2- No caso de a convocatória resultar de requerimento de, pelo menos, 20% dos trabalhadores, a CT deve convocar a AGT para que se realize no prazo de 15 dias, contados da data de receção do requerimento.

3- A AGT reúne de emergência, em circunstâncias excecionais, em que se imponha uma tomada de posição urgente por parte dos trabalhadores, competindo exclusivamente à CT a classificação da natureza urgente.

4- Da convocatória devem constar, obrigatoriamente, as seguintes indicações:

- a) Tipo, local, dia e hora de início da reunião;
- b) Número de presenças de trabalhadores necessários para a realização da reunião e sua vinculação, nos termos do artigo 10.º destes Estatutos;
- c) Ordem de trabalhos da AGT.

#### Artigo 7.º

##### Reuniões da Assembleia Geral de Trabalhadores

1- A AGT reúne ordinariamente uma vez por ano, no último trimestre do ano, para apreciação da atividade desenvolvida pela CT.

2- A AGT reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada, nos termos destes Estatutos.

#### Artigo 8.º

##### Mesa da Assembleia Geral de Trabalhadores

1- A mesa da AGT é constituída pelos seguintes membros:

- a) Dois membros da CT;
- b) Dois membros eleitos na AGT.

2- A mesa da AGT é constituída por um presidente e três secretários.

3- A CT escolhe os respetivos membros da mesa na reunião que anteceder a realização da AGT.

4- Compete aos dois membros da CT escolhidos nos termos da alínea anterior organizar a eleição dos restantes membros da mesa no período antes da ordem de trabalhos.

5- O presidente da mesa da AGT é escolhido entre os membros definidos no n.º 1, no período antes da ordem de trabalhos.

6- A mesa da AGT é eleita apenas para uma única reunião.

## Artigo 9.º

### Competência da mesa da Assembleia Geral de Trabalhadores

- 1- Ao presidente da mesa da AGT compete:
  - a) Abrir, conduzir e encerrar a reunião, garantindo o cumprimento da ordem de trabalhos;
  - b) Dar e retirar a palavra aos trabalhadores;
  - c) Evitar que qualquer trabalhador apresente assunto já exposto por outro;
  - d) Comunicar à CT as resoluções ou deliberações tomadas pelos trabalhadores na AGT.
- 2- Aos secretários compete:
  - a) Anotar a ordem dos pedidos de palavra;
  - b) Elaborar o expediente referente à reunião;
  - c) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos;
  - d) Servir de escrutinador no caso de votações;
  - e) Redigir as atas da reunião da AGT.
- 3- Os restantes membros da mesa da AGT coadjuvam os trabalhos no que for necessário e substituem o presidente ou os secretários se estes se ausentarem.

## Artigo 10.º

### Funcionamento da Assembleia Geral de Trabalhadores

- 1- A AGT inicia os trabalhos na data e no horário da convocatória, desde que estejam presentes a maioria dos trabalhadores do PlanAPP ou meia-hora mais tarde independentemente do número de trabalhadores presentes.
- 2- As deliberações da AGT são válidas sempre que sejam tomadas por maioria simples dos trabalhadores presentes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 3- É exigida maioria de dois terços dos trabalhadores presentes para deliberar a extinção da CT, a destituição de todos ou de qualquer/quaisquer dos seus membros e a alteração dos presentes Estatutos.

## Artigo 11.º

### Sistema de votação na Assembleia Geral de Trabalhadores

- 1- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção, à exceção do disposto no número seguinte.
- 2- O voto é secreto nas votações referentes à eleição dos membros da CT, destituição de todos ou de qualquer/quaisquer membros da CT, alteração dos estatutos e sempre que esteja em causa a identidade de trabalhadores.
- 3- As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento integrado no capítulo VII dos presentes Estatutos.

## CAPÍTULO III

### Comissão de Trabalhadores

## Artigo 12.º

### Natureza da Comissão de Trabalhadores

- 1- A CT é o órgão de representação eleito pelo coletivo dos trabalhadores para defesa e prossecução dos seus direitos e interesses.
- 2- A CT está vinculada ao exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição e na lei, estando sujeita à supervisão da AGT.
- 3- Como forma de organização, expressão e atuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce, em nome próprio, as atribuições, as competências e os direitos referidos nos números anteriores.

## Artigo 13.º

### Personalidade e capacidade jurídica

- 1- A CT tem personalidade jurídica, adquirida pelo registo dos seus Estatutos no ministério responsável pela área da Administração Pública.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

#### Artigo 14.º

##### **Direitos da Comissão de Trabalhadores**

São direitos da CT, nomeadamente:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da atividade;
- b) Exercer o controlo de gestão;
- c) Participar nos procedimentos relativos aos trabalhadores, no âmbito dos processos de reorganização de órgãos ou serviços;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- e) Propor ao dirigente máximo do PlanAPP o acesso a cursos de especialização, aperfeiçoamento ou atualização dos trabalhadores.

#### Artigo 15.º

##### **Deveres da Comissão de Trabalhadores**

São deveres da CT, nomeadamente:

- a) Executar as resoluções vinculativas tomadas em AGT;
- b) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização e mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- c) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção e controlo de toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- d) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenho responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- e) Requerer ao dirigente máximo do PlanAPP o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- f) Cooperar com as organizações sindicais dos trabalhadores do PlanAPP na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores, sem prejuízo das atribuições e competências das organizações sindicais.

#### Artigo 16.º

##### **Finalidade do controlo de gestão**

O controlo de gestão visa promover o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida do PlanAPP.

#### Artigo 17.º

##### **Conteúdo do controlo de gestão**

No exercício do direito do controlo de gestão, a CT pode:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os planos e orçamentos e respetivas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto da direção do PlanAPP e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade do PlanAPP, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar ao dirigente máximo do PlanAPP sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e das condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Defender junto da direção do PlanAPP e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

#### Artigo 18.º

##### **Reuniões com o dirigente máximo do PlanAPP**

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o seu dirigente máximo, para discussão e análise dos

assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata que deve ser assinada por todos os presentes.

#### Artigo 19.º

##### **Conteúdo do direito à informação**

1- Nos termos da Constituição e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- O direito à informação abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos e relatórios de atividade;
- b) Orçamento;
- c) Gestão de recursos humanos, em função dos mapas de pessoal;
- d) Prestação de contas, incluindo balancetes, contas de gerência e relatórios de gestão;
- e) Projetos de reorganização do serviço;
- f) Segurança e saúde no trabalho.

3- As informações previstas neste artigo são requeridas pela CT, por escrito, ao dirigente máximo do PlanAPP.

#### Artigo 20.º

##### **Obrigatoriedade de parecer prévio**

1- Sem prejuízo de outras situações previstas na lei, são obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes atos do PlanAPP:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos do PlanAPP;
- d) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores do PlanAPP;
- e) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores do PlanAPP;
- f) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores do PlanAPP ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento.

2- O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da receção do documento escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Quando a CT solicite informação adicional sobre as matérias relativamente às quais é requerida a emissão de parecer, o prazo referido no número anterior conta-se a partir da prestação da informação adicional.

4- Decorridos os prazos referidos nos n.ºs 2 e 3, sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o solicitou, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

#### Artigo 21.º

##### **Requerimento de informações adicionais**

1- Os membros da CT devem requerer, por escrito, ao dirigente máximo do PlanAPP, os elementos de informação adicionais, a que alude o n.º 3 do artigo anterior.

2- As informações adicionais são prestadas por escrito.

3- O disposto no número anterior não prejudica o direito à receção de informações nas reuniões previstas no artigo 19.º.

## CAPÍTULO IV

### **Garantias e condições para o exercício da atividade da Comissão de Trabalhadores**

#### Artigo 22.º

##### **Tempo para o exercício do voto**

1- Os trabalhadores têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho nas deliberações que, em conformidade com a lei e com os presentes Estatutos, devam ser tomadas por voto secreto, sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços.

2- O exercício do direito de voto, nos termos do presente artigo, não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

#### Artigo 23.º

##### **Reuniões no PLANAPP**

1- A CT tem o direito de realizar reuniões com os trabalhadores nos locais de trabalho fora do horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores e sem prejuízo da execução normal da atividade no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2- Podem realizar-se AGT nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores, até um máximo de 15 horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos aos trabalhadores e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4- Para efeitos do n.º 2, a CT é obrigada a comunicar ao dirigente máximo do PlanAPP a realização da reunião da AGT com a antecedência mínima de 48 horas.

#### Artigo 24.º

##### **Ação da Comissão de Trabalhadores no interior do PlanAPP**

1- A CT tem o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições, competências e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

3- O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do eficaz funcionamento dos serviços.

#### Artigo 25.º

##### **Direitos de distribuição e afixação de documentos**

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, tal como utilizar os meios de comunicação interna instituídos pelo PLANAPP.

2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho, e através do correio eletrónico interno.

#### Artigo 26.º

##### **Direito a instalações adequadas**

1- A CT tem direito a instalações adequadas, no interior do PlanAPP, para o exercício das suas funções.

2- As instalações devem ser postas à disposição pelo dirigente máximo do PlanAPP.

#### Artigo 27.º

##### **Direito a meios materiais e técnicos**

A CT tem direito a obter do dirigente máximo do PlanAPP os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

## CAPÍTULO V

### **Proteção especial dos representantes dos trabalhadores**

#### Artigo 28.º

##### **Crédito de horas**

- 1- Os membros da CT beneficiam do crédito de horas definido na legislação aplicável para o exercício da sua atividade.
- 2- O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo.
- 3- Sempre que pretendam exercer o direito ao gozo do crédito de horas, os membros da CT devem avisar o PlanAPP com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.

#### Artigo 29.º

##### **Faltas**

- 1- Consideram-se faltas justificadas as ausências dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva no desempenho das suas funções e que excedam o crédito de horas e contam, salvo para efeito de remuneração, como tempo de serviço efetivo.
- 2- As ausências são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respetivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia de ausência.
- 3- A inobservância do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

#### Artigo 30.º

##### **Autonomia e independência da Comissão de Trabalhadores**

- 1- A CT é independente do Estado, de partidos políticos, de instituições religiosas e de quaisquer associações ou entidades de outra natureza, sendo proibida qualquer ingerência destes na sua organização e direção, bem como o seu recíproco financiamento.
- 2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a CT pode beneficiar do apoio do Estado nos termos da lei.

## CAPÍTULO VI

### **Organização, composição e funcionamento da Comissão de Trabalhadores**

#### Artigo 31.º

##### **Sede da Comissão de Trabalhadores**

A sede da CT localiza-se na sede do PlanAPP.

#### Artigo 32.º

##### **Composição da Comissão de Trabalhadores**

A CT é composta por três membros.

#### Artigo 33.º

##### **Duração do mandato da Comissão de Trabalhadores**

O mandato dos membros da CT é de três anos, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.

#### Artigo 34.º

##### **Perda de mandato**

O membro da CT que faltar injustificadamente a duas reuniões seguidas ou a quatro interpoladas, para as quais tenha sido convocado ou às quais deva comparecer por inerência do cargo, perde o mandato.

### Artigo 35.º

#### Regras a observar em caso de renúncia, perda de mandato ou de vacatura de cargos

1- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos membros da CT, a sua substituição faz-se pelo primeiro elemento não eleito da mesma lista.

2- Se devido a renúncia ou destituição global ou se, por efeito de renúncias, destituições ou perdas de mandato, a CT ficar com menos de dois membros, há lugar à intervenção da Comissão Eleitoral, à qual incumbe a organização de eleições no prazo máximo de 60 dias.

### Artigo 36.º

#### Coordenação da Comissão de Trabalhadores

1- Após a entrada em exercício, a CT deve eleger na primeira reunião um coordenador e um secretário, por voto direto e secreto.

2- O coordenador da CT define qual dos restantes membros da CT fica incumbido de o substituir nas suas faltas e impedimentos.

### Artigo 37.º

#### Reuniões da Comissão de Trabalhadores

1- A CT define a frequência com que reúne ordinariamente, sendo que deve reunir no mínimo uma vez por mês.

2- Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificativos;

b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3- Podem ser convocadas reuniões de emergência sempre que se verificarem factos que exijam uma tomada de posição urgente.

### Artigo 38.º

#### Convocatória das reuniões

1- A convocatória das reuniões é feita pelo coordenador da CT, que faz distribuir a respetiva ordem de trabalhos por todos os seus membros.

2- Nas reuniões de emergência é dado prévio conhecimento da ordem de trabalhos a todos os membros da CT.

### Artigo 39.º

#### Prazos de convocatória

1- As reuniões ordinárias têm lugar em dias e locais prefixados na primeira reunião da CT.

2- As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de cinco dias.

3- A convocatória das reuniões de emergência não está sujeita a prazo.

### Artigo 40.º

#### Funcionamento da Comissão de Trabalhadores

1- Compete ao coordenador:

a) Representar a CT, sem prejuízo do previsto no artigo 42.º;

b) Promover as reuniões ordinárias da CT, nos termos dos Estatutos;

c) Promover as reuniões com o dirigente máximo do PlanAPP;

d) Elaborar e providenciar a distribuição da convocatória das reuniões, onde deve constar a ordem de trabalhos, o tipo, o dia, a hora e o local da reunião;

e) Divulgar, nos locais destinados à afixação de informação e noutros meios de comunicação interna instituídos pelo PLANAPP, as atas das reuniões da CT depois de aprovadas;

f) Assinar todo o expediente.

2- Compete ao secretário:

a) Elaborar o expediente referente às reuniões da CT;

b) Ter a seu cargo todo o expediente da CT;

c) Servir de escrutinador no caso das votações;

d) Redigir as atas das reuniões da CT.

### Artigo 41.º

#### **Delegação de poderes entre membros da Comissão de Trabalhadores**

1- Qualquer membro da CT pode delegar noutro os seus poderes e direitos, com efeitos para a reunião indicada no ato de delegação..

2- Em caso de férias ou de impedimento não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- O ato de delegação de poderes está sujeito à forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do delegante e do delegado.

### Artigo 42.º

#### **Forma de vinculação da Comissão de Trabalhadores**

Para vinculação da CT é necessário a assinatura da maioria dos membros que a compõem, sendo um deles o coordenador.

### Artigo 43.º

#### **Funcionamento e deliberações da Comissão de Trabalhadores**

1- A CT reúne com mais de metade dos seus membros e as deliberações são tomadas por maioria simples.

2- Em caso de empate, o coordenador da CT, ou o seu substituto designado, tem voto de qualidade.

### Artigo 44.º

#### **Financiamento da Comissão de Trabalhadores**

1- Constituem receitas da CT, entre outras:

*a)* As contribuições voluntárias dos trabalhadores;

*b)* O produto de iniciativas de recolha de fundos;

*c)* O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT.

2- A CT submete anualmente à apreciação da AGT as receitas e as despesas da sua atividade.

3- Em caso de extinção da CT, o respetivo património reverte a favor de uma instituição particular de solidariedade social escolhida pelos trabalhadores.

## CAPÍTULO VII

### **Eleição da Comissão de Trabalhadores**

#### Artigo 45.º

##### **Capacidade eleitoral**

Todos os trabalhadores do PlanAPP são eleitores e elegíveis.

#### Artigo 46.º

##### **Princípios gerais sobre o voto**

1- O voto é individual, universal, direto e secreto.

2- A conversão dos votos em mandato faz-se de harmonia com o método de representação proporcional de *Hondt*.

#### Artigo 47.º

##### **Caderno eleitoral**

1- O PLANAPP deve entregar os cadernos eleitorais à Comissão Eleitoral, designada por CE, ou aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de 48 horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata divulgação através da afixação em local apropriado e através dos meios de comunicação interna instituídos pelo PLANAPP.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores do PlanAPP.

## Artigo 48.º

### Constituição e eleição da Comissão Eleitoral

- 1- O processo eleitoral é dirigido por uma CE.
- 2- A CE é constituída por dois elementos da CT cessante, eleitos por esta, e de um delegado de cada uma das candidaturas, que deve ser designado no ato de apresentação das respetivas candidaturas.
- 3- A eleição do presidente da CE e dos dois secretários é feita através de voto secreto e direto de entre os seus membros.
- 4- Na falta da CE eleita, nos termos dos Estatutos, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.

## Artigo 49.º

### Reuniões e deliberações da Comissão Eleitoral

- 1- A CE reúne ordinariamente, sob convocação do seu presidente, com a presença de todos os seus elementos.
- 2- A CE reúne extraordinariamente, sempre que tal se mostre necessário, sob convocação do seu presidente ou de dois dos seus membros.
- 3- As deliberações são tomadas por maioria simples.
- 4- Em caso de empate, o coordenador da CT, ou o seu substituto designado, tem voto de qualidade.

## Artigo 50.º

### Funcionamento da Comissão Eleitoral

- 1- Compete ao presidente:
  - a) Representar a CE;
  - b) Promover as reuniões ordinárias da CE;
  - c) Elaborar e providenciar a distribuição da convocatória das reuniões, onde deve constar a ordem de trabalhos, o tipo, o dia, a hora e o local da reunião;
  - d) Divulgar, nos locais destinados à afixação de informação e noutros meios de comunicação interna instituídos pelo PLANAPP, as atas das reuniões da CE depois de aprovadas;
  - e) Assinar todo o expediente que a CE tenha necessidade de dirigir a qualquer dos órgãos do coletivo dos trabalhadores ou a entidades estranhas ao coletivo.
- 2- Compete aos secretários:
  - a) Elaborar o expediente referente às reuniões;
  - b) Ter a seu cargo todo o expediente da CE;
  - c) Servir de escrutinadores no caso das votações;
  - d) Redigir as atas da CE.

## Artigo 51.º

### Delegação de poderes entre membros da Comissão Eleitoral

- 1- Qualquer membro da CE pode delegar noutro as suas competências, com efeitos para a reunião indicada no ato de delegação.
- 2- Em caso de férias ou de impedimento não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.
- 3- O ato de delegação de poderes está sujeito à forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do delegante e do delegado.

## Artigo 52.º

### Mandato da Comissão Eleitoral

O mandato da CE tem início aquando da eleição do presidente e dos dois secretários e termina com o início de atividade da CT, que se processa nos termos do artigo 15.º

## Artigo 53.º

### Data da eleição

- 1- A eleição da CT tem lugar até 30 dias antes do termo do mandato, sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 37.º

2- A primeira eleição para a Comissão de Trabalhadores, legitimada pela deliberação que aprovou a sua constituição, deverá realizar-se nos 30 dias seguintes à divulgação dos resultados da votação, sem prejuízo do disposto no artigo seguinte.

#### Artigo 54.º

##### Convocatória da eleição

- 1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respetiva data.
- 2- A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objeto da votação, e as modalidades de voto disponíveis.
- 3- Se houver lugar a voto por correspondência ou voto eletrónico, a convocatória menciona os prazos para o voto por correspondência ou informação sobre qual a aplicação de voto eletrónico que é usada.
- 4- A convocatória é divulgada através da afixação nos locais habituais e dos meios de comunicação interna instituídos pelo PLANAPP e nos locais onde vão funcionar as mesas de voto, de modo a garantir a mais ampla publicidade.
- 5- A CE remete uma cópia da convocatória ao dirigente máximo do PlanAPP, na mesma data em que for tornada pública, preferencialmente por correio eletrónico com aviso de receção e de leitura ou por carta registada com aviso de receção.

#### Artigo 55.º

##### Convocação do ato eleitoral

- 1- O ato eleitoral é convocado pela CE.
- 2- O ato eleitoral pode ainda ser convocado por 100 ou 20% dos trabalhadores do PlanAPP, caso a CT não o convoque nos prazos previstos nestes Estatutos.

#### Artigo 56.º

##### Candidaturas

- 1- Podem concorrer à CT as listas que sejam subscritas por, no mínimo, 100 ou 20% dos trabalhadores do PlanAPP, inscritos nos cadernos eleitorais.
- 2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais do que uma lista concorrente à mesma estrutura.
- 3- As listas devem apresentar o número de elementos efetivos e de elementos suplentes que não devem ser em número inferior a um terço dos efetivos, nem superior ao número de efetivos.
- 4- As candidaturas podem identificar-se por uma designação ou lema e por um símbolo gráfico.

#### Artigo 57.º

##### Apresentação de candidaturas

- 1- As candidaturas são apresentadas até 15 dias antes da data marcada para o ato eleitoral.
- 2- A apresentação consiste na entrega da lista à CE acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscritores, nos termos do artigo anterior.
- 3- Os candidatos e subscritores devem estar identificados com o nome completo e a unidade orgânica a que pertencem.
- 4- A CE entrega aos representantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.
- 5- Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 58.º

##### Rejeição de candidaturas

- 1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.
- 2- A CE dispõe do prazo máximo de 3 dias, a contar da data da apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com os presentes Estatutos e outra legislação aplicável.
- 3- As irregularidades e violações detetadas podem ser supridas pelos proponentes, notificados para o efeito pela CE, no prazo máximo de 5 dias a contar da notificação.

4- Caso não sejam corrigidas as irregularidades e violações indicadas nos termos dos números anteriores, as candidaturas são definitivamente rejeitadas, sendo comunicada através de declaração escrita aos seus candidatos e subscritores,

#### Artigo 59.º

##### Aceitação de candidaturas

1- Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE divulga as candidaturas aceites através da afixação nos locais habituais e do envio através dos meios de comunicação interna instituídos pelo PlanAPP.

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funciona como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 60.º

##### Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de divulgação das candidaturas aceites e a data marcada para o ato eleitoral.

2- Está vedada qualquer ação de campanha eleitoral no dia da votação.

3- As despesas com a campanha eleitoral são da responsabilidade das respetivas candidaturas.

#### Artigo 61.º

##### Local e horário da votação

1- A urna de voto é colocada no local de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar, sem prejudicar o normal funcionamento do serviço.

2- A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento do PlanAPP.

3- Os trabalhadores podem votar durante o respetivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

4- Pode haver lugar a voto eletrónico ou a voto por correspondência, se garantidas a segurança e o anonimato do voto.

5- A CE deve tomar as medidas necessárias para que, no caso em que exista mais do que um método de votação, cada eleitor vote apenas uma vez.

#### Artigo 62.º

##### Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto impressos em papel liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura existe um quadrado em branco destinado a ser assinalado com uma cruz, para definir a escolha do eleitor.

4- Compete à CE definir o modelo dos boletins de voto.

5- A impressão de votos é responsabilidade das mesas, na quantidade necessária e suficiente, devendo também garantir todos os meios necessários para que a votação inicie dentro do horário previsto.

#### Artigo 63.º

##### Voto por correspondência

1- A data-limite para o envio do voto por correspondência é o dia da eleição.

2- O boletim de voto é enviado ao trabalhador com a antecedência necessária para cumprir o prazo indicado na alínea anterior.

3- O boletim de voto deve ser dobrado em quatro partes, com a parte impressa voltada para dentro e encerrado num envelope, fechado, devendo este conter as seguintes indicações:

a) Nome e assinatura do votante;

b) Número Único da Administração Pública (NAP);

c) Unidade orgânica e serviço onde exerce funções.

4- O envelope referido no número anterior deve ser colocado num outro envelope dirigido à Comissão Eleitoral para a eleição da Comissão de Trabalhadores» para a sede do PlanAPP.

5- No dia da votação, a comissão eleitoral depois de ter procedido à abertura do envelope exterior, regista nos cadernos eleitorais o nome do trabalhador com a menção «voto por correspondência».

6- Seguidamente entrega o envelope ao presidente da comissão eleitoral que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna, assegurando a manutenção do segredo do voto.

#### Artigo 64.º

##### **Voto eletrónico**

O voto eletrónico é realizado através de um sistema informático que garanta a segurança e o anonimato do voto.

#### Artigo 65.º

##### **Ato eleitoral**

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que está vazia, encerrando-a após a demonstração.

3- Em local afastado da mesa, o eleitor depois de devidamente identificado assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4- As presenças ao ato eleitoral devem ser registadas nos cadernos eleitorais.

5- Os cadernos eleitorais devem conter um termo de abertura e um termo de encerramento, com a indicação do número total de páginas e são assinados e rubricados em todas as folhas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

6- Compete à mesa ativar a aplicação de voto eletrónico e encerrar a sua utilização no mesmo horário das urnas de voto.

#### Artigo 66.º

##### **Valor dos votos**

1- Considera-se voto em branco aquele cujo boletim não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se voto nulo aquele cujo boletim:

a) Tenha sido assinalado em mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenha sido assinalado no quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido da votação;

c) Tenha sido cortado ou feito qualquer desenho ou rasura, tenha sido escrita qualquer palavra ou que contenha ou omita qualquer elemento que o diferencie do modelo aprovado pela CE.

3- Não se considera voto nulo o boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do eleitor.

#### Artigo 67.º

##### **Apuramento global**

O apuramento global da votação é feito pela CE.

#### Artigo 68.º

##### **Ata**

De tudo o que se passar na votação é lavrada ata, que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa de voto, é assinada e rubricada por eles.

#### Artigo 69.º

##### **Publicidade**

A CE deve, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, proceder à divulgação dos resultados da votação, bem como de cópia da respetiva ata no local ou locais em que a votação teve lugar e comunicá-los ao dirigente máximo do PlanAPP.

## CAPÍTULO VIII

### **Alteração dos estatutos**

#### Artigo 70.º

##### **Deliberação**

1- Os trabalhadores deliberam a alteração dos estatutos mediante votação.

2- A votação é convocada com a antecedência mínima de 15 dias por, no mínimo, 100 ou 20% dos trabalhadores do PlanAPP, com ampla publicidade e menção expressa do dia, local, horário e objeto, devendo ser remetida simultaneamente uma cópia da convocatória ao dirigente máximo do PlanAPP e outra à CT em funções.

3- Os projetos de alteração aos estatutos submetidos a votação são propostos por, no mínimo, 100 ou 20% dos trabalhadores, devendo ser publicitados com a antecedência mínima de 10 dias.

#### Artigo 71.º

##### **Disposições aplicáveis à votação para alteração de estatutos**

Ao ato eleitoral de alteração dos estatutos aplicam-se as normas constantes nos artigos 45.º e seguintes com as necessárias adaptações e sem prejuízo da legislação aplicável.

## CAPÍTULO IX.

### **Disposições finais**

#### Artigo 72.º

##### **Casos omissos**

Os casos omissos nestes Estatutos devem ser integrados pela legislação em vigor.

#### Artigo 73.º

##### **Contagem de prazos**

Sem prejuízo de outro modo de contagem previsto na lei, a contagem de prazos faz-se de acordo com as regras estabelecidas no Código do Procedimento Administrativo.

Registado em 27 de junho de 2024 nos termos da alínea *a)* do número 6 do artigo 331.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 13/2024, a fl. 17 do livro n.º 1.

**PÚBLICO****ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****COMISSÕES DE TRABALHADORES****I - ESTATUTOS****Instituto Politécnico de Beja - Constituição****CAPÍTULO I****Coletivo de trabalhadores e formas de organização****SECÇÃO I****Coletivo de trabalhadores****Artigo 1.º****Coletivo de trabalhadores**

1- O coletivo de trabalhadores é constituído, nos termos da lei, por todos os trabalhadores do Instituto Politécnico de Beja.

2- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nos presentes Estatutos, nele residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores do IPBeja.

**Artigo 2.º****Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros do coletivo**

1- Enquanto membros do coletivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição da República Portuguesa, na lei, em regulamentos e nos presentes Estatutos.

2- São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:

- a) Subscrever a convocatória da votação para alteração dos Estatutos;
- b) Subscrever, como proponentes, propostas de alteração dos Estatutos e votar nessas deliberações;
- c) Exercer os direitos previstos nas alíneas anteriores relativamente às deliberações de adesão ou revogação da Comissão de Trabalhadores a Comissões Coordenadoras;
- d) Subscrever a convocatória do ato eleitoral;
- e) Subscrever como proponente, propostas de candidaturas às eleições;
- f) Eleger e ser eleito membro da Comissão de Trabalhadores ou de Subcomissões de Trabalhadores, se as houver;
- g) Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral, nomeadamente, ser delegado de candidatura, membro de mesa de voto ou membro da comissão eleitoral;
- h) Subscrever a convocatória da votação para destituição da Comissão de Trabalhadores ou de Subcomissões de Trabalhadores, se as houver, ou de membros destas, e subscrever como proponente as correspondentes propostas de destituição e participar nessas deliberações;

- i)* Eleger e ser eleito representante dos trabalhadores nos órgãos estatutários do Instituto Politécnico de Beja, nos termos dos seus Estatutos;
- j)* Subscrever o requerimento para convocação da Assembleia-Geral;
- k)* Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual na Assembleia Geral;
- l)* Ser nomeado para presidir à Assembleia Geral e para quaisquer outras funções nela deliberadas;
- m)* Exercer quaisquer cargos, funções ou atividades em conformidade com as deliberações do coletivo;
- n)* Impugnar as votações realizadas por voto secreto, e quaisquer outras deliberações da Assembleia Geral.

#### Artigo 3.º

##### **Órgãos do coletivo de trabalhadores**

1- São órgãos obrigatórios do coletivo de trabalhadores:

- a)* A Assembleia-Geral dos trabalhadores do Instituto Politécnico de Beja;
- b)* A Comissão de Trabalhadores do Instituto Politécnico de Beja.

2- São órgãos facultativos do coletivo de trabalhadores, a criar nos termos da lei aplicável, e quando esta o admita, as Subcomissões de Trabalhadores do Instituto Politécnico de Beja, ficando ainda sujeitas a revisão e alteração futuras dos Estatutos.

## SECÇÃO II

### **Assembleia-Geral - Natureza e competência**

#### Artigo 4.º

##### **Assembleia-Geral**

A Assembleia Geral, na qual participam todos os trabalhadores do Instituto Politécnico de Beja, é a forma democrática de reunião e deliberação do coletivo de trabalhadores, definido no artigo 1.º.

#### Artigo 5.º

##### **Competência da Assembleia-Geral**

Constituem competências da Assembleia-Geral dos trabalhadores do IPBeja, para além das demais que resultem da lei, dos regulamentos ou destes Estatutos:

- a)* Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos Estatutos da Comissão de Trabalhadores;
- b)* Eleger a Comissão de Trabalhadores e destituí-la a todo o tempo;
- c)* Controlar a atividade da Comissão de Trabalhadores pelas formas e modos previstos nestes Estatutos.

## SECÇÃO III

### **Assembleia-Geral - Funcionamento**

#### Artigo 6.º

##### **Competência para a convocatória**

1- A Assembleia-Geral pode ser convocada pela Comissão de Trabalhadores, por iniciativa própria ou a requerimento de um mínimo de 20 trabalhadores do Instituto Politécnico de Beja, devidamente identificados.

2- O requerimento previsto no número anterior deverá conter a indicação expressa da ordem de trabalhos.

3- A Comissão de Trabalhadores deve fixar a data da reunião da Assembleia-Geral e proceder à sua realização no prazo máximo de 20 dias seguidos de calendário contados a partir da receção do requerimento referido no número anterior.

#### Artigo 7.º

##### **Prazo e formalidade da convocatória**

A convocatória será efetuada por e-mail, com a antecedência mínima de 15 dias seguidos de calendário

sobre a data da sua realização, e por meio de anúncios colocados nos locais de estilo destinados à afixação da publicidade ou atos institucionais, e na ausência daqueles, nos locais de acesso às instalações e às Unidades Orgânicas.

#### Artigo 8.º

##### Reuniões da Assembleia-Geral

1- A Assembleia-Geral reúne ordinariamente uma vez por ano para:

- a) Apreciação da atividade desenvolvida pela Comissão de Trabalhadores;
- b) Apreciação da atividade dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários do IPBeja;
- c) Apreciação e deliberação sobre as despesas e receitas do coletivo dos trabalhadores e da Comissão de Trabalhadores.

2- A Assembleia Geral reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada, nos termos e com os requisitos previstos no artigo 6.º.

3- A Assembleia Geral reúne, ainda, de emergência, sempre que se mostre necessário uma tomada de posição urgente do coletivo de trabalhadores, cabendo à Comissão de Trabalhadores definir essa urgência e a elaboração da respetiva convocatória que atenta a sua excecionalidade e urgência deverá ser efetuada com a antecedência possível e devidamente fundamentada.

#### Artigo 9.º

##### Plenário de âmbito limitado

Poderão realizar-se plenários de âmbito limitado por Unidade Orgânica, sobre assuntos específicos da respetiva Unidade Orgânica.

#### Artigo 10.º

##### Funcionamento da Assembleia-Geral

1- A Assembleia delibera validamente sempre que tenha quórum, que corresponderá à maioria do número de membros com direito a voto.

2- Para efeito do número anterior, se à hora marcada para início dos trabalhos não estiver assegurado o quórum de funcionamento, a reunião é adiada por meia hora, altura em que será suficiente qualquer número de presenças.

3- Para a destituição da Comissão de Trabalhadores e dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários do Instituto Politécnico de Beja a participação mínima na Assembleia deve corresponder a um mínimo de 20 % dos trabalhadores do Instituto.

4- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

5- A Assembleia-Geral é presidida por elemento designado pela Comissão de Trabalhadores.

#### Artigo 11.º

##### Sistemas de votação em Assembleia-Geral

1- O voto é sempre direto.

2- A votação faz-se, por regra, nominalmente, por braços levantados exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O Presidente da Assembleia-Geral poderá decidir que determinadas votações se realizem por voto ou escrutínio secreto.

4- O voto é sempre secreto nas ações referentes à eleição e destituição da Comissão de Trabalhadores e Subcomissões, se as houver, e aprovação e alteração de Estatutos, decorrendo essas votações nos termos da Lei e pela forma indicada nos presentes Estatutos.

5- É exigida maioria qualificada de 2/3 dos votantes para as seguintes deliberações:

- a) Destituição da Comissão de Trabalhadores; e
- b) Para alteração destes Estatutos.

#### Artigo 12.º

##### Obrigatoriedade de discussão em Assembleia

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em Assembleia as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da Comissão de Trabalhadores ou dos seus membros, de Subcomissões de Trabalhadores, se

as houver, ou dos seus membros; e

b) Aprovação e alteração dos Estatutos e do Regulamento Eleitoral.

2- A Comissão de Trabalhadores ou a Assembleia Geral podem submeter à discussão qualquer deliberação que deva ser tomada por voto secreto.

## CAPÍTULO II

### Comissão de Trabalhadores

#### SECÇÃO I

##### Natureza da Comissão de Trabalhadores

###### Artigo 13.º

###### Natureza da Comissão de Trabalhadores

1- A Comissão de Trabalhadores é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei, ou demais normas aplicáveis, e nestes Estatutos, para defesa dos seus interesses e para o exercício dos respetivos direitos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democrática do coletivo dos trabalhadores a Comissão de Trabalhadores exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

###### Artigo 14.º

###### Competência da Comissão de Trabalhadores

Compete à Comissão de Trabalhadores exercer os direitos que a Constituição da Republica Portuguesa e a lei lhe conferem, e no âmbito destes:

- a) Fazer cumprir os presentes Estatutos;
- b) Convocar reuniões gerais de trabalhadores;
- c) Intervir diretamente na reorganização do Instituto Politécnico de Beja ou dos seus Serviços;
- d) Defender interesses profissionais e interesses dos trabalhadores;
- e) Participar na gestão de todos os serviços do Instituto Politécnico de Beja nos termos permitidos por lei;
- f) Participar na elaboração da legislação de trabalho;
- g) Exercer todas as atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis e por estes Estatutos, lhe sejam reconhecidas.

###### Artigo 15.º

###### Deveres da Comissão de Trabalhadores

No exercício das suas atribuições e direitos, a Comissão de Trabalhadores tem os seguintes deveres fundamentais:

- a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Exigir do Instituto Politécnico de Beja e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- d) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com outras Comissões de Trabalhadores de outros serviços setores e Instituições;
- e) Cooperar na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com outros elementos e estruturas representativas dos trabalhadores do Instituto Politécnico de Beja, na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores.

## SECÇÃO II

### Direitos

#### Artigo 16.º

##### Direitos

1- Para o exercício das suas atribuições e competências a Comissão de Trabalhadores goza dos direitos previstos na lei e nos artigos seguintes.

2- Constituem, entre outros, direitos da Comissão de Trabalhadores do Instituto Politécnico de Beja:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- b) Exercer, observados os limites legais aplicáveis, o controlo de gestão no Instituto;
- c) Participar nos procedimentos relativos aos trabalhadores, no âmbito dos processos de reorganização de órgãos ou serviços; e
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, diretamente ou por intermédio das respetivas comissões coordenadoras.

#### Artigo 17.º

##### Reuniões com os órgãos de direção e gestão do Instituto Politécnico de Beja

1- A Comissão de Trabalhadores tem o direito de reunir periodicamente com o Presidente do Instituto Politécnico de Beja, com os Diretores das Unidades Orgânicas, com o seu Administrador, com o Administrador dos Serviços de Ação Social e com os demais órgãos e responsáveis pela gestão da Instituição e pela coordenação e supervisão dos seus trabalhadores, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas funções.

2- Sem prejuízo da regularidade e periodicidade das reuniões com o Presidente do Instituto Politécnico de Beja, deverão ter lugar reuniões sempre que necessário para os fins indicados no número precedente.

3- Das reuniões referidas neste artigo será sempre lavrada ata assinada por todos os presentes.

#### Artigo 18.º

##### Direito à informação

1- Nos termos da Constituição da República Portuguesa e da lei, a Comissão de Trabalhadores tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao pleno exercício da sua atividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o Instituto Politécnico de Beja como todas as entidades públicas e privadas competentes para as decisões relativamente às quais a Comissão de Trabalhadores tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o Instituto Politécnico de Beja abrange, designadamente, as seguintes matérias e instrumentos de gestão:

- a) Plano e relatório de atividades;
- b) Orçamento e mapa de pessoal;
- c) Gestão dos recursos humanos, em função dos mapas de pessoal;
- d) Prestação de contas, incluindo balancetes, contas de gerência e relatórios de gestão;
- e) Projetos de reorganização do órgão ou serviço.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 17.º, nas quais a Comissão de Trabalhadores tem direito legal a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias à realização dos fins que as justificam.

5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela Comissão de Trabalhadores ou pelos seus membros ao Presidente e demais órgãos da Instituição, Diretores das unidades Orgânicas, ao Administrador, ao administrador dos Serviços de Ação Social, ou outro dirigente responsável, consoante a matéria e circunstâncias específicas.

6- Nos termos da Lei, o Presidente do Instituto Politécnico de Beja, ou quem este designar, assim como os demais Órgãos, e dirigentes competentes, devem responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo legal de 10 dias úteis, que poderá ser alargado até ao máximo de trinta dias se a complexidade da matéria o justificar e assim o aceitar expressamente a Comissão de Trabalhadores.

## Artigo 19.º

### Obrigatoriedade de parecer prévio

1- Terão de ser obrigatoriamente precedidos de parecer prévio da Comissão de Trabalhadores, designadamente, e nos termos da lei, os seguintes atos:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos de órgãos ou serviços;
- d) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores dos órgãos ou serviços;
- e) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores dos órgãos ou serviços;
- f) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores dos órgãos ou serviços ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos;
- g) Quando a lei o exija para a aplicação de determinadas penas disciplinares;
- h) O balanço social.

2- O parecer prévio referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de dez dias a contar da receção da respetiva solicitação, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3- Decorridos os prazos referidos no n.º 2 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera -se preenchida a formalidade prevista no n.º 1.

## Artigo 20.º

### Reorganização de serviços

1- Em especial, para intervenção na organização de serviços, a Comissão de Trabalhadores goza, nos termos da lei, dos seguintes direitos:

- a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo 19.º, sobre quaisquer planos ou projetos de reorganização;
- b) O direito de ser informada sobre a evolução dos atos subsequentes;
- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;
- d) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de organização;
- e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais do Instituto Politécnico de Beja ou das entidades legalmente competentes.

2- A intervenção na reorganização de serviços a nível setorial é feita por intermédio da ou das organizações sindicais ou outras em que a Comissão de Trabalhadores delegue.

## Artigo 21.º

### Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a Comissão de Trabalhadores goza, nos termos da lei, dos seguintes direitos:

- a) Tomar conhecimento da notificação da acusação no âmbito de procedimentos disciplinares, quando exista suscetibilidade de aplicação de sanções de despedimento disciplinares demissão ou cessação da comissão de serviço, de acordo com o disposto no artigo 214 n.º 5 da Lei 35/2014, de 20 de junho;
- b) Ser ouvida pelo Instituto Politécnico de Beja ou Unidade Orgânica sobre a elaboração do mapa de férias na falta de acordo com os trabalhadores sobre o respetivo período marcado;
- c) Intervir nos demais processos e situações decorrentes da lei, designadamente do Código de Trabalho e Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

## SECÇÃO III

**Condições e garantias do exercício, competências e direitos da Comissão de Trabalhadores**

## Artigo 22.º

**Condições e garantias da atuação da Comissão de Trabalhadores**

As condições e garantias do exercício das atribuições e direitos da Comissões de Trabalhadores são definidas nos termos da lei e dos artigos seguintes.

## Artigo 23.º

**Tempo para o exercício do voto**

1- Os trabalhadores, com vista às deliberações que, em conformidade com a lei e com estes Estatutos, devam ser tomadas por voto secreto, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

2- O exercício do direito previsto no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

## Artigo 24.º

**Reuniões de trabalhadores**

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respetivo horário de trabalho, e sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços e atividades que, simultaneamente com a realização das reuniões sejam assegurados por outros trabalhadores, em regime de turnos ou de trabalho extraordinário.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, ou outro superior determinado por lei.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4- Para efeitos dos números 2 e 3, a Comissão de Trabalhadores, ou as Subcomissões de Trabalhadores, se as houver, comunicarão a realização das reuniões ao respetivo órgão de gestão com a antecedência mínima de 48 horas.

## Artigo 25.º

**Ação da Comissão de Trabalhadores no interior do Instituto Politécnico de Beja**

1- A Comissão de Trabalhadores tem o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

3- O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

## Artigo 26.º

**Direito de afixação e de distribuição de documentos**

1- A Comissão de Trabalhadores tem o direito de afixar todos os documentos e publicidade própria relativos aos interesses dos trabalhadores e exclusivamente relacionada com a sua atividade em local adequado e de estilo para o efeito posto à sua disposição pelo Instituto Politécnico de Beja.

2- A Comissão de Trabalhadores tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

## Artigo 27.º

**Direito a instalações adequadas**

1- A Comissão de Trabalhadores tem o direito a instalações adequadas no interior do Instituto Politécnico de Beja, para o exercício das suas funções.

2- As instalações devem ser postas à disposição da Comissão de Trabalhadores pelo Presidente do Instituto Politécnico de Beja.

## Artigo 28.º

**Direito a meios materiais e técnicos**

A Comissão de Trabalhadores tem direito a obter dos órgãos de gestão do Instituto Politécnico de Beja meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

## Artigo 29.º

**Crédito de horas**

1- Os trabalhadores do IPBeja que sejam membros das entidades a seguir indicadas dispõem para o exercício das respetivas atribuições do seguinte crédito de horas, e não inferior a:

- a) Subcomissões de Trabalhadores — 8 horas por mês;
- b) Comissão de Trabalhadores — 25 horas por mês;
- c) Comissões Coordenadoras — 20 horas por mês.

2- A Comissão de Trabalhadores pode optar por um crédito de horas global, que distribuirá entre os seus membros segundo critérios por si definidos, apurado de acordo com a fórmula seguinte:

$$C = n \times 25$$

em que:

*C* representa o crédito global, e *n* o número de membros da CT.

3- A deliberação da Comissão de Trabalhadores prevista no número anterior é tomada por unanimidade e a cada um dos seus membros não pode ser atribuído, em consequência dela, um crédito superior a quarenta horas mensais.

4- A Comissão de Trabalhadores, desde que seja por unanimidade, pode deliberar que um dos seus membros tenha crédito de horas correspondente a metade do seu período normal de trabalho, não sendo neste caso aplicável o disposto no n.º 3.

5- Se um trabalhador for, simultaneamente, membro de mais do que uma das entidades previstas no n.º 1, tem direito ao crédito de horas mais elevado que lhe corresponda, em conformidade com este artigo, mas não pode acumular os créditos correspondentes aos vários órgãos.

6- O crédito de horas permite ao trabalhador que dele beneficiar desenvolver, dentro ou fora do local de trabalho, a sua atividade de representante dos trabalhadores com diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, sendo esse tempo, para todos os efeitos, considerado como tempo de serviço efetivo.

7- Sempre que pretendam exercer o direito ao gozo do crédito de horas, os trabalhadores devem avisar, por escrito, o representante legal do Instituto Politécnico de Beja, com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.

8- A inobservância do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

## Artigo 30.º

**Faltas de representantes dos trabalhadores**

1- Consideram-se justificadas as faltas dadas, no exercício das suas atribuições e atividades, pelos trabalhadores do Instituto Politécnico de Beja que sejam membros da Comissão de Trabalhadores, Subcomissões de Trabalhadores, se as houver, ou Comissões Coordenadoras.

2- As faltas previstas no número anterior determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, mas não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

3- As faltas devem sempre ser comunicadas, pelo trabalhador ou estrutura de representação coletiva em que se insere, por escrito, com um dia de antecedência, e com referência às datas e ao número de dias de que os respetivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia de ausência.

4- A inobservância do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

## Artigo 31.º

**Desempenho de funções a tempo inteiro**

1- Sem prejuízo do disposto nestes Estatutos, os membros da Comissão de Trabalhadores, de Subcomissões de Trabalhadores, se as houver, ou de Comissões Coordenadoras que exerçam funções a tempo inteiro mantêm a mesma proteção legal e todos os direitos previstos na lei, em outras normas aplicáveis, e nestes Estatutos, de

desenvolverem no interior do Instituto Politécnico de Beja as funções para que foram eleitos.

2- Nos termos da legislação aplicável, os trabalhadores referidos no número anterior gozam do regime normal de proteção.

#### Artigo 32.º

##### **Autonomia e independência da Comissão de Trabalhadores**

1- A Comissão de Trabalhadores é independente do Instituto Politécnico de Beja, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

2- É proibido ao empregador promover ou interferir na constituição, manutenção e atuação da Comissão de Trabalhadores, ingerir-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo influir sobre a Comissão de Trabalhadores, designadamente através de pressões económicas ou outra sobre os seus membros.

#### Artigo 33.º

##### **Solidariedade de classe**

Sem prejuízo da sua independência, a Comissão de Trabalhadores pratica e tem direito a beneficiar, na sua ação, da solidariedade de classe que une nos mesmos objetivos fundamentais todas as organizações de trabalhadores.

#### Artigo 34.º

##### **Proibição de atos de discriminação contra trabalhadores**

1- São nulos e de nenhum efeito os acordos ou atos que visem, por qualquer meio, subordinar o emprego ou o posto de trabalho de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos, previstos nestes Estatutos, despedir, transferir ou, por qualquer modo prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes Estatutos.

2- O previsto no número anterior não prejudica nem afasta a proteção de que gozam os membros da Comissão de Trabalhadores prevista no artigo 411.º do Código do Trabalho.

#### Artigo 35.º

##### **Proteção dos trabalhadores contra sanções abusivas**

1- Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de um trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar qualquer dos direitos que lhe assistem em conformidade com os preceitos constitucionais, com a lei, com outras normas aplicáveis sobre as comissões de trabalhadores e com estes Estatutos.

2- As sanções abusivas determinam as consequências previstas no artigo 410.º do Código do Trabalho.

### SECÇÃO IV

#### **Composição, organização e funcionamento da Comissão de Trabalhadores**

#### Artigo 36.º

##### **Sede**

A sede da Comissão de Trabalhadores localiza-se em Beja, nas Instalações dos Serviços Centrais ou numa das Unidades Orgânicas que integram o Instituto Politécnico de Beja.

#### Artigo 37.º

##### **Composição**

Nos termos conjugados dos artigos 417.º do CT e 321.º da LTFP a Comissão de Trabalhadores do Instituto Politécnico de Beja é composta por 3 (três) elementos efetivos.

### Artigo 38.º

#### Duração do mandato

1- O mandato da Comissão de Trabalhadores é de 4 anos, sendo permitida a reeleição de qualquer um dos seus membros para um único mandato sucessivo.

2- Após a publicação dos Estatutos, a Comissão de Trabalhadores eleita entra em exercício no dia imediato ao da publicação da respetiva composição.

### Artigo 39.º

#### Perda do mandato

1- Perde o mandato o membro da Comissão de Trabalhadores que faltar, injustificadamente a três reuniões seguidas ou cinco interpoladas.

2- A substituição faz-se por iniciativa da Comissão de Trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

### Artigo 40.º

#### Regras a observar em caso de renúncia, destituição da Comissão de Trabalhadores ou de vacatura de cargos

1- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da Comissão de Trabalhadores, a substituição faz-se pelo elemento suplente da lista a que pertença o membro a substituir, sucessivamente.

2- Se a destituição for global ou se, por efeito de renúncias, destituições ou perdas de mandato, o número de membros da Comissão de Trabalhadores ficar reduzido a menos de metade, será eleita em Assembleia Geral uma Comissão Eleitoral a quem incumbe a promoção de novas eleições no prazo máximo de sessenta dias seguidos de calendário.

3- A Comissão Eleitoral deve remeter para a Comissão de Trabalhadores a eleger todas as questões que, segundo a lei, exijam uma tomada de posição em nome da Comissão de Trabalhadores.

4- Tratando-se de emissão de parecer sujeito a prazo, que expire antes da entrada em funções da nova Comissão de Trabalhadores, a Comissão Eleitoral submete a questão à Assembleia Geral, que se pronunciará e sobre isso também deliberará.

### Artigo 41.º

#### Delegação de poderes entre membros da Comissão de Trabalhadores

1- É lícito a qualquer membro da Comissão de Trabalhadores delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário e do mandante.

### Artigo 42.º

#### Coordenação da Comissão de Trabalhadores

1- A atividade da Comissão de Trabalhadores é coordenada por um secretariado executivo composto por 2 membros, eleitos na primeira reunião após a investidura.

2- Compete ao secretariado executivo elaborar as convocatórias das reuniões e as respetivas ordens de trabalhos, secretariar as reuniões e dar execução as deliberações tomadas de que não fiquem incumbidos outros membros da Comissão de Trabalhadores.

### Artigo 43.º

#### Poderes para obrigar a Comissão de Trabalhadores

Para obrigar a Comissão de Trabalhadores são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efetividade de funções.

### Artigo 44.º

#### Deliberações da Comissão de Trabalhadores

1- As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes, sendo válidas desde

que nelas participe a maioria absoluta dos membros da Comissão de Trabalhadores.

2- As deliberações que envolvam a apreciação de comportamentos ou das qualidades de qualquer pessoa são tomadas por escrutínio secreto; em caso de dúvida, o órgão colegial deliberará sobre a forma de votação.

3- Havendo empate em votação por escrutínio secreto, proceder-se-á imediatamente a nova votação e, se o empate se mantiver, adiar-se-á a deliberação para a reunião seguinte; se na primeira votação dessa reunião se mantiver o empate, proceder-se-á a votação nominal.

#### Artigo 45.º

##### Reuniões da Comissão de Trabalhadores

1- A Comissão de Trabalhadores reúne ordinariamente uma vez por mês.

2- Podem ocorrer reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificados;

b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3- Podem ocorrer reuniões de emergência sempre que se verifiquem factos que exijam tomada de posição urgente.

#### Artigo 46.º

##### Convocatória das reuniões

1- A convocatória das reuniões é elaborada pelo secretariado executivo que faz distribuir a respetiva ordem de trabalhos por todos os membros em exercício de funções.

2- Nas reuniões de emergência será dado prévio conhecimento da ordem de trabalhos a todos os membros da Comissão de Trabalhadores.

#### Artigo 47.º

##### Prazos de convocatória

1- As reuniões ordinárias têm lugar em dias, horas e locais prefixados na primeira reunião da Comissão de Trabalhadores.

2- As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de cinco dias.

3- As convocatórias das reuniões de emergência não estão sujeitas a prazo.

#### Artigo 48.º

##### Financiamento da Comissão de Trabalhadores

1- Constituem receitas da Comissão de Trabalhadores:

a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;

b) O produto de iniciativas de recolha de fundos; e

c) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela Comissão de Trabalhadores.

2- A Comissão de Trabalhadores submete anualmente à apreciação do Plenário as receitas e despesas da sua atividade.

### CAPÍTULO III

#### Subcomissões de Trabalhadores

#### Artigo 49.º

##### Subcomissões de Trabalhadores

A constituição, modo de eleição e funcionamento de Subcomissões de Trabalhadores fica condicionada a deliberação da Assembleia-Geral e subsequente revisão e alteração dos presentes Estatutos, sem prejuízo do disposto no artigo 320.º, n.º 2, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

## CAPÍTULO IV

### Eleições

#### Artigo 50.º

##### Objeto

1- O presente capítulo rege a eleição dos membros da Comissão de Trabalhadores do Instituto Politécnico de Beja.

2- No processo eleitoral, e em especial, na elaboração das listas, deverá observar-se a legislação que estabelece o direito à autodeterminação da identidade de género e expressão de género e o direito à proteção das características sexuais de cada pessoa e o regime jurídico da paridade e da representação equilibrada entre homens e mulheres na Administração Pública.

3- Nos termos da lei, cabe aos órgãos dirigentes do Instituto Politécnico de Beja assegurar os meios técnicos e materiais necessários à eleição dos órgãos estatutários.

#### Artigo 51.º

##### Elegibilidade

1- São eleitores e elegíveis, todos os trabalhadores que prestem funções em situação de trabalho dependente no IPBeja, tal como definidos no artigo 1.º destes Estatutos.

2- Não serão elegíveis, e perdem automaticamente a sua designação, os trabalhadores que integrem ou passem a integrar cargos de direção no Instituto Politécnico de Beja, ou que estejam ou sejam posteriormente nomeados ou designados por estes.

#### Artigo 52.º

##### Sistema eleitoral

A Comissão de Trabalhadores é eleita, de entre as listas apresentadas, por sufrágio universal, direto e secreto com candidatura por lista fechada, segundo o princípio da representação proporcional.

#### Artigo 53.º

##### Apuramento de resultados

1- A eleição está sujeita ao princípio da representação proporcional, por aplicação do método de *Hondt*.

2- No caso de concorrer uma lista única serão eleitos todos os membros que a integram.

3- Nos casos em que existam duas ou mais listas, os mandatos serão distribuídos proporcionalmente em relação aos votos que cada lista obteve no ato eleitoral.

#### Artigo 54.º

##### Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral é constituída por três elementos efetivos e dois suplentes, e tem como incumbência a condução de todo o processo eleitoral, devendo assegurar a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas.

2- Os elementos da primeira comissão eleitoral são eleitos em deliberação do coletivo de trabalhadores convocado para esse fim, em momento imediatamente subsequente ao da aprovação da criação da Comissão de Trabalhadores e dos respetivos Estatutos, competindo-lhe ainda assegurar a promoção do processo legal dos registos correspondentes, e cessa automaticamente funções com a tomada de posse da primeira Comissão de Trabalhadores eleita, após o que a Assembleia Geral, por iniciativa própria, deverá promover a realização de novo ato para eleição de uma nova Comissão Eleitoral.

3- Os elementos da Comissão Eleitoral são eleitos pela Assembleia Geral, excetuando os que terão por incumbência a condução de todo o processo eleitoral na situação referida no número anterior.

4- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o mandato da Comissão Eleitoral é de quatro anos.

5- Compete à Comissão Eleitoral:

a) Convocar as eleições e fixar o calendário eleitoral, observadas as regras estabelecidas no anexo I aos presentes estatutos;

b) Promover a publicitação adequada do calendário e do ato eleitoral, no prazo de cinco dias após o registo

dos presentes estatutos;

- c) Solicitar os cadernos eleitorais ao Presidente e promover a sua afixação nos locais de estilo do Instituto;
- d) Receber as candidaturas à eleição, verificar a sua conformidade legal e regulamentar e decidir sobre a sua aceitação e exclusão no prazo máximo de três dias úteis;
- e) Promover a elaboração dos boletins de voto e assegurar a sua distribuição pelas mesas de voto;
- f) Organizar as mesas de voto, proceder ao escrutínio final dos votos, elaborar e tornar pública a correspondente ata com os resultados finais obtidos;
- g) Validar a utilização da aplicação informática prevista no artigo anterior;
- h) Assegurar a regularidade do ato eleitoral e decidir, no prazo máximo de três dias úteis, sobre os pedidos de esclarecimento, reclamações e protestos que forem suscitados no decurso do processo eleitoral;
- i) Tornar públicos os resultados da eleição.

6- A Comissão Eleitoral é presidida pelo trabalhador mais antigo com a categoria mais elevada e exerce funções em permanência durante todo o processo eleitoral nas instalações que lhe forem afetas para o efeito.

7- O quórum constitutivo e deliberativo da Comissão Eleitoral corresponde à maioria simples dos respetivos membros.

8- Os elementos da Comissão Eleitoral não podem pertencer nem subscrever qualquer lista concorrente ao ato eleitoral.

9- Cada lista de candidatos às eleições pode indicar um delegado para fazer parte da Comissão Eleitoral.

#### Artigo 55.º

##### Cadernos eleitorais

1- Incluem-se nos cadernos eleitorais todos os trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas, independentemente da respetiva duração.

2- Os cadernos eleitorais são elaborados pelos Serviços de Recursos Humanos, reportam -se à data da receção da cópia da convocatória das eleições, sendo entregues à Comissão Eleitoral no prazo máximo de quarenta e oito horas.

#### Artigo 56.º

##### Apresentação de candidaturas

1- As listas de candidatura compreendem três elementos efetivos, em que pelo menos dois sejam de carreiras diferentes das que representam o universo de trabalhadores do Instituto Politécnico de Beja, e dois suplentes, e são ordenadas em função do seu registo de entrega pela Comissão Eleitoral, sendo obrigatoriamente acompanhadas dos seguintes elementos:

- a) Termos de aceitação por candidato;
- b) Subscrição de, pelo menos, 2 (dois) trabalhadores do Instituto Politécnico de Beja, inscritos nos cadernos eleitorais;
- c) Documento em que sejam enunciadas as principais linhas programáticas da candidatura, contendo um lema ou sigla que a identifique.

2- As listas de candidatura devem ser apresentadas à Comissão Eleitoral até 10 dias úteis antes da data marcada para o ato eleitoral.

3- A lista deve ser entregue à Comissão Eleitoral com declaração de aceitação assinada pelos candidatos e subscrita nos termos da alínea b) do n.º 1.

4- A Comissão Eleitoral emite e entrega ao representante da candidatura recibo comprovativo da receção com expressa indicação da data e hora da entrega, procedendo ao registo dessa indicação no original rececionado.

#### Artigo 57.º

##### Aceitação e rejeição de candidaturas

1- Até ao 5.º dia útil anterior à data marcada para o ato eleitoral, a Comissão Eleitoral publica, por meio de afixação nos locais indicados de publicitação de documentos de interesse dos trabalhadores e nos locais onde funcionarão as mesas de voto, a aceitação de candidaturas.

2- As candidaturas aceites serão identificadas por meio de letras, que funcionarão como sigla, atribuídas pela Comissão Eleitoral a cada uma delas, respeitando a ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

3- A Comissão Eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

4- As irregularidades e violações destes Estatutos detetadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela Comissão Eleitoral, no prazo máximo de dois dias úteis a contar da respetiva receção da notificação.

5- 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 Comissão Eleitoral e entregue aos proponentes.

#### Artigo 58.º

##### Ato eleitoral

A data de realização do primeiro ato eleitoral deve ter lugar nos quarenta e cinco dias subsequentes ao registo dos presentes Estatutos, observadas as regras e procedimentos previstos no anexo I para a fixação do respetivo calendário eleitoral.

#### Artigo 59.º

##### Exercício do direito de voto

1- O direito de voto é exercido perante as mesas de voto, durante o período compreendido entre as 10 horas e as 17 horas do dia do ato eleitoral.

2- Cada eleitor vota uma única vez na mesa de voto correspondente ao caderno eleitoral onde figura o seu nome e exerce o seu direito por ordem de chegada, identificando-se através de documento pessoal onde conste a respetiva fotografia.

3- Verificada a inscrição no caderno eleitoral pela mesa, o direito de voto é exercido em boletim próprio, em cabine adequada ou outro local especialmente designado que assegure a natureza secreta do voto, mediante a aposição do sinal X no interior da quadrícula destinada a assinalar a escolha do eleitor.

a) Corresponde a voto em branco o boletim que não tenha sido objeto de qualquer marca;

b) São considerados nulos os votos em cujo boletim tenha sido inscrito sinal diferente do previsto no n.º 3 ou em que o sinal nele inscrito suscite dúvidas sobre o seu verdadeiro significado, bem como aqueles cujo boletim tenha sido danificado ou contenha inscrições indevidas ou rasuras; e

c) Não é admitido o voto por procuração ou correspondência.

#### Artigo 60.º

##### Mesa de voto

1- Para efeitos do disposto no artigo anterior, e sem prejuízo do prescrito nos artigos 431.º do Código do Trabalho e 330.º da Lei de Trabalho em Funções Públicas é constituída uma mesa de voto localizada nos Serviços Centrais do IPBeja, com a função de promover, gerir e registar as operações da votação e do ato eleitoral.

2- A mesa de voto é constituída por um presidente e dois vogais, a designar pela Comissão Eleitoral de entre os trabalhadores que não figurem em nenhuma das listas candidatas.

3- Podem no entanto ser nomeados mais três membros suplentes para suprimir eventuais necessidades.

#### Artigo 61.º

##### Resultados eleitorais

1- A Comissão Eleitoral procede à contagem dos votos imediatamente após o fecho das urnas, elaborando uma ata onde são registados os resultados finais e eventuais protestos apresentados por escrito.

2- Consideram -se eleitos os membros da lista mais votada.

3- Eventuais reclamações, devidamente fundamentadas, a apresentar até às 17 horas do dia útil seguinte à divulgação dos resultados provisórios, são apreciadas pela Comissão Eleitoral no dia útil seguinte.

#### Artigo 62.º

##### Registo dos resultados

Nos termos da lei, deve a Comissão Eleitoral, no prazo de 7 dias úteis a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área da Administração Pública, tendo sido cometido à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), o registo da eleição dos membros da Comissão de Trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das atas da comissão eleitoral e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

## CAPÍTULO V

**Disposições finais**

## Artigo 63.º

**Posse**

A posse dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores é dada pelo presidente da comissão eleitoral, no prazo de doze dias, após a publicação dos resultados definitivos globais, e depois de o presidente da comissão eleitoral se ter certificado da aceitação expressa dos cargos pelos diversos membros eleitos.

## Artigo 64.º

**Alteração dos Estatutos**

Os presentes Estatutos podem ser revistos ou alterados a todo o tempo após a sua entrada em vigor, mediante proposta de 30 ou 20 % dos trabalhadores.

## Artigo 65.º

**Legislação aplicável**

Além dos presentes Estatutos, a Comissão de trabalhadores do Instituto Politécnico de Beja segue o regime disposto na Constituição da República Portuguesa, na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e no Código do Trabalho.

## Artigo 66.º

**Entrada em vigor**

Os presentes Estatutos entram em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Diário da República*.

## Artigo 67.º

**Extinção**

Em caso de extinção, a totalidade do património da Comissão de Trabalhadores reverte a favor do Instituto Politécnico de Beja, sob condição de esse valor ser exclusivamente afeto a ações de formação profissional dos trabalhadores da instituição.

## ANEXO I

**Calendário eleitoral para a eleição da comissão de trabalhadores do Instituto Politécnico de Beja**

Ato processual	Data
Convocar as eleições e publicitar o calendário eleitoral	Até 5 dias após o registo dos Estatutos
Requisição dos cadernos eleitorais	Na data do ato anterior
Afixação e divulgação dos cadernos eleitorais	Até 3 dias úteis
Reclamações sobre os cadernos eleitorais	Até 2 dias úteis
Resposta às reclamações	Até 3 dias úteis
Apresentação das listas de candidatura	Até 5 dias úteis
Decisão sobre a aceitação das listas de candidatura e respetiva comunicação aos interessados	Até 2 dias úteis
Período de reclamações	Até 2 dias úteis
Resposta às reclamações e afixação das listas aceites	Até 3 dias úteis
Campanha Eleitoral	Até 5 dias úteis
Período de reflexão	1 dia

Ato eleitoral	Até 45 dias após o registo dos Estatutos
Publicação dos resultados eleitorais provisórios	1 dia útil
Período de reclamações	1 dia útil
Resposta às reclamações e publicação dos resultados eleitorais definitivos	1 dia
Registo dos resultados eleitorais	No prazo de 15 dias

*a)* Nos termos dos Estatutos, a condução do processo eleitoral é da competência da Comissão Eleitoral.

*b)* Os atos processuais que recaiam em dia em que do Instituto Politécnico de Beja não esteja aberto ao público transferem -se para o 1.º dia útil seguinte.

Registado em 22 de julho de 2024 nos termos da alínea *a)* do n.º 6 do artigo 331.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 16/2024, a fl. 18 do livro n.º 1.

**PÚBLICO****ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****COMISSÕES DE TRABALHADORES****I - ESTATUTOS****Direção-Geral dos Assuntos Europeus - Alteração**

Alteração, aprovada em votação realizada em 8 de março de 2024, dos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2023.

**CAPÍTULO I****Trabalhadores****Artigo 1.º****Trabalhadores**

1- Para efeitos dos presentes estatutos, são trabalhadores todos os que exerçam funções na Direção-Geral dos Assuntos Europeus (DGAE), independentemente da sua carreira, categoria ou vínculo de emprego público.

2- Os trabalhadores organizam-se, atuam e exercem os seus direitos de acordo com os presentes estatutos, com a lei, e com a Constituição.

3- Nenhum trabalhador pode ser prejudicado, discriminado, impedido de exercer direitos ou de gozar benefícios, em resultado da sua participação e atuação nos termos destes estatutos.

**Artigo 2.º****Órgãos representativos dos trabalhadores**

São órgãos representativos dos trabalhadores:

- a) A Assembleia Geral de Trabalhadores (AGT);
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT).

**CAPÍTULO II****Assembleia Geral de Trabalhadores****Artigo 3.º****Assembleia Geral de Trabalhadores**

A AGT é o órgão de reunião e deliberação do conjunto dos trabalhadores.

#### Artigo 4.º

##### Competência

- a) Compete à AGT:
- b) Apreciar e deliberar sobre assuntos que lhe sejam submetidos pela CT;
- c) Apreciar e deliberar sobre assuntos suscitados pelos trabalhadores, desde que constem da respetiva convocatória, feita nos termos destes estatutos, ou da ordem de trabalhos aprovada;
- d) Supervisionar a atividade da CT, de acordo com as formas previstas nos presentes estatutos.

#### Artigo 5.º

##### Convocação

1- A AGT é convocada pela CT, seja por iniciativa própria ou a requerimento de um mínimo de 20% dos trabalhadores.

2- Os requerimentos formulados pelos trabalhadores, previstos no número anterior, devem ser dirigidos à CT por escrito, fundamentando a reunião e contendo uma proposta de ordem de trabalhos.

#### Artigo 6.º

##### Convocatória

1- A convocatória da AGT é divulgada em local adequado para o efeito, sem prejuízo da utilização do correio eletrónico e de outros meios de comunicação interna, devendo cópia da mesma ser remetida à Direção da DGAE.

2- Da convocatória devem constar, obrigatoriamente, as seguintes indicações:

- a) Tipo, local, dia e hora de reunião;
- b) Ordem de trabalhos;
- c) Número de presenças e de votos necessários para que as deliberações sejam vinculativas, nos termos do artigo 8.º dos presentes estatutos.

3- Tratando-se de convocatória resultante de iniciativa da CT, deve a mesma ser divulgada com antecedência mínima de 15 dias úteis relativamente à data da reunião da AGT.

4- Tratando-se de convocatória decorrente de requerimento de, pelo menos, 20% dos trabalhadores, e sem prejuízo da antecedência mínima constante do número anterior, a reunião da AGT deverá ter lugar no prazo máximo de 20 dias úteis contados da data de receção do requerimento.

5- Em circunstâncias excecionais, impondo-se uma tomada de posição urgente por parte dos trabalhadores, a CT pode convocar uma reunião de emergência da AGT, observando uma antecedência mínima de 2 dias úteis.

#### Artigo 7.º

##### Reuniões

1- A AGT reúne ordinariamente uma vez por ano, no mês de outubro, para apreciação da atividade desenvolvida pela CT.

2- A AGT reúne extraordinariamente sempre que para isso seja convocada, nos termos e condições previstas nos artigos anteriores.

#### Artigo 8.º

##### Funcionamento

1- A AGT é presidida:

a) Pela CT, sempre que se tratar de uma convocação por iniciativa própria, nos termos do artigo 5.º, n.º 1, destes estatutos;

b) Por dois elementos escolhidos entre os signatários, aos quais se junta um terceiro elemento indicado pela CT, nos casos em que a AGT seja convocada a requerimento dos trabalhadores, tal como previsto na parte final do mesmo artigo 5.º, n.º 1.

2- A AGT reúne presencialmente e/ou através de qualquer sistema de videoconferência viável para o efeito.

3- A AGT delibera de forma vinculativa quando nela participem, pelo menos, 20% dos trabalhadores, sendo as deliberações aprovadas por maioria simples dos participantes.

4- Tratando-se da extinção da CT ou da destituição dos seus membros, a AGT delibera de forma vinculativa quando nela participem, pelo menos, 30% dos trabalhadores, sendo as deliberações aprovadas por maioria qualificada de 2/3 dos participantes.

## Artigo 9.º

### Votação

1- A votação na AGT faz-se através do sistema de braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

2- Cabe à presidência da AGT decidir da oportunidade da utilização alternativa do sistema de voto secreto em situações que o recomendem, devendo sempre fazê-lo quando estejam em causa:

- a) Deliberações que se refiram nominalmente a qualquer trabalhador ou membro da CT;
- b) Alterações estatutárias nos termos do artigo 40.º destes estatutos.

3- Às votações na AGT por voto secreto aplicam-se, com as devidas adaptações, as regras constantes do capítulo VI dos presentes estatutos.

## CAPÍTULO III

### Comissão de Trabalhadores

## Artigo 10.º

### Comissão de Trabalhadores

1- A CT é o órgão de representação eleito pelos trabalhadores para defesa e prossecução dos seus direitos e interesses.

2- A CT está vinculada às atribuições e competências estipuladas nos presentes estatutos, na lei e na Constituição, exercendo-as em nome próprio, sujeita à supervisão da AGT.

## Artigo 11.º

### Personalidade e capacidade jurídica

1- A CT adquire personalidade jurídica e inicia a sua atividade nos termos previstos na lei.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução das suas finalidades.

## Artigo 12.º

### Deveres e direitos

1- São deveres da CT, em particular:

- a) Respeitar a vontade dos trabalhadores expressa na AGT, executando todas as suas deliberações vinculativas e tomando em devida conta as suas deliberações não vinculativas;
- b) Promover a participação ativa dos trabalhadores no funcionamento, direção e controlo da atividade da CT, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Realizar uma atividade permanente de organização, mobilização e cooperação na defesa dos interesses dos trabalhadores;
- d) Requerer junto da Direção da DGAE e de todas as autoridades competentes o cumprimento e aplicação das normas legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores.

2- São direitos da CT, nomeadamente:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- b) Exercer o controlo de gestão;
- c) Participar nos procedimentos relativos aos trabalhadores no âmbito dos processos de reorganização de órgãos ou serviços;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho aplicável aos trabalhadores.

## Artigo 13.º

### Direito à informação

1- O direito à informação abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Plano e relatório de atividades;
- b) Orçamento;
- c) Gestão de recursos humanos, em função dos mapas de pessoal;

- d) Prestação de contas, incluindo balancetes, contas de gerência e relatórios de gestão;
- e) Projetos de reorganização do serviço;
- f) Segurança e saúde no trabalho.

2- A CT solicita por escrito os elementos respeitantes às matérias abrangidas pelo direito à informação, devendo a informação requerida ser prestada também por escrito, no prazo de 8 dias úteis, ou de 15 dias úteis se a sua complexidade o justificar.

3- O disposto no número anterior não prejudica o direito da CT de receber informação pertinente por outras vias, nomeadamente através das reuniões referidas no artigo 18.º dos presentes estatutos.

#### Artigo 14.º

##### Obrigatoriedade de parecer prévio

1- Sem prejuízo de outros pareceres obrigatórios previstos na lei, designadamente em matéria de balanço social e estatuto disciplinar, são obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos;
- d) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores;
- e) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores;
- f) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos;

2- Salvo disposição legal diversa, ou se outro prazo maior não for expressamente concedido em atenção à extensão ou complexidade da matéria, os pareceres referidos no número anterior devem ser emitidos no prazo de 10 dias úteis a contar da receção do seu pedido por escrito.

3- Quando seja solicitada por escrito a prestação de informações sobre a matéria relativamente à qual foi requerida a emissão de parecer, ou quando para esse efeito haja lugar a reunião com o dirigente máximo da DGAE nos termos do artigo 18.º dos presentes estatutos, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

4- Decorrido o prazo referido no n.º 2, sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência prevista no n.º 1.

#### Artigo 15.º

##### Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover o empenhamento responsável dos trabalhadores no bom funcionamento da DGAE, respeitando os limites previstos na lei.

2- No exercício do direito do controlo de gestão, a CT pode nomeadamente:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os planos e orçamentos e respetivas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover medidas que contribuam para a melhoria da atividade do serviço, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar sugestões, recomendações, ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como ao fomento da qualidade de vida no trabalho e melhoria das condições de segurança, higiene e saúde;
- e) Defender, junto de todas as autoridades competentes, os legítimos interesses dos trabalhadores.

#### Artigo 16.º

##### Participação nos processos de reorganização

No âmbito dos processos de reorganização de órgãos ou serviços, a CT participa nos procedimentos que digam especificamente respeito aos trabalhadores, exercício que contempla o direito a:

- a) Obter informação e ser previamente consultada sobre as formulações dos planos ou projetos de reorganização;
- b) Obter informação sobre a formulação final dos instrumentos de reorganização e ter oportunidade de se pronunciar antes de estes serem aprovados;

- c) Reunir com os órgãos encarregados de trabalhos preparatórios de reorganização;
- d) Apresentar sugestões, reclamações ou críticas aos órgãos competentes.

#### Artigo 17.º

##### **Participação na elaboração da legislação do trabalho**

1- De acordo com a lei, é reconhecido a todos trabalhadores com vínculo de emprego público o direito a participar na elaboração da legislação do trabalho.

2- Considera-se legislação do trabalho, para efeitos do número anterior, a legislação respeitante ao regime jurídico aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público, nomeadamente nas seguintes matérias:

- a) Constituição, modificação e extinção do vínculo de emprego público;
- b) Recrutamento e seleção;
- c) Tempo de trabalho;
- d) Férias, faltas e licenças;
- e) Remuneração e outras prestações pecuniárias;
- f) Formação e aperfeiçoamento profissional;
- g) Segurança e saúde no trabalho;
- h) Regime disciplinar;
- i) Mobilidade;
- j) Avaliação do desempenho.
- k) Direitos coletivos;
- l) Regime de proteção social convergente;
- m) Ação social complementar.

3- O exercício deste direito de participação implica que qualquer projeto ou proposta de lei, projeto de decreto-lei ou projeto ou proposta de decreto regional relativo às matérias referidas no número anterior só pode ser discutido e votado, pelos órgãos competentes, depois de as comissões de trabalhadores e associações sindicais interessadas se terem podido pronunciar sobre os mesmos.

4- Para efeitos do disposto no número anterior é aplicável o regime previsto nos artigos 472.º a 475.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

#### Artigo 18.º

##### **Reuniões com o dirigente máximo da DGAE**

1- Para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas funções, a CT tem o direito de reunir pelo menos uma vez por mês com o dirigente máximo da DGAE.

2- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata que deve ser assinada por todos os presentes, e cujo conteúdo pode ser dado a conhecer aos trabalhadores, designadamente em sede de AGT.

#### Artigo 19.º

##### **Comissões coordenadoras e subcomissões de trabalhadores**

1- Assiste à CT a faculdade de aderir ou tomar parte ativa na criação de comissões coordenadoras, para ordenação da atividade das comissões de trabalhadores constituídas em diferentes empregadores públicos do mesmo ministério ou de vários ministérios que prossigam atribuições de natureza análoga, bem como para o desempenho de outros direitos consignados na lei.

2- A CT pode apoiar a criação de subcomissões de trabalhadores em estabelecimentos periféricos ou unidades orgânicas desconcentradas da DGAE.

3- A CT articula-se nos termos da lei com as comissões coordenadoras e subcomissões de trabalhadores relevantes.

## CAPÍTULO IV

### **Garantias e condições para o exercício da atividade da Comissão de Trabalhadores**

#### Artigo 20.º

##### **Reuniões e exercício do voto**

1- As reuniões da AGT podem decorrer no local de trabalho, durante o horário laboral observado pela generalidade dos trabalhadores, até um máximo de 15 horas por ano, desde que assegurado todo o serviço de natureza urgente e essencial.

2- A participação nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos aos trabalhadores envolvidos, sendo que o tempo despendido para o efeito conta como tempo de serviço efetivo.

3- Fora do horário laboral observado pela generalidade dos trabalhadores, a CT tem o direito de organizar livremente, no local de trabalho, reuniões gerais ou de qualquer outra índole.

4- Nas votações que, em conformidade com a lei e com os presentes estatutos, devam ser efetuadas por voto secreto, os trabalhadores têm o direito de exercer o seu voto no local de trabalho e durante o horário laboral, sem prejuízo do normal funcionamento do serviço.

5- O exercício do direito de voto nos termos do número anterior não pode causar quaisquer prejuízos aos trabalhadores, sendo que o tempo despendido para o efeito conta como tempo de serviço efetivo.

#### Artigo 21.º

##### **Ação no interior da DGAE**

1- A CT tem o direito de desenvolver, no local de trabalho e durante o horário laboral, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e competências.

2- Este direito compreende o livre acesso aos diversos espaços de trabalho, a circulação nos mesmos, e ainda o contacto direto com os trabalhadores.

3- A CT tem o direito de afixar e distribuir em locais adequados para o efeito, ou fazê-lo através do correio eletrónico e de outros meios de comunicação interna, toda a documentação de interesse para os trabalhadores.

#### Artigo 22.º

##### **Instalações e meios materiais e técnicos**

A Direção da DGAE deve colocar à disposição da CT instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao exercício das suas funções.

#### Artigo 23.º

##### **Proteção e deveres especiais dos representantes dos trabalhadores**

1- Os trabalhadores eleitos como membros da CT gozam de todos os mecanismos de proteção especial previstos na lei, nomeadamente em matéria de crédito de horas, faltas, procedimento disciplinar, despedimento ou demissão, e mobilidade.

2- Os trabalhadores eleitos como membros da CT estão obrigados a todos os deveres especiais previstos na lei, designadamente em matéria de informações confidenciais.

#### Artigo 24.º

##### **Autonomia e independência**

A CT é independente do Estado, dos partidos políticos, das instituições religiosas e de quaisquer associações de outra natureza, sendo proibida a ingerência destes na sua organização e direção.

## CAPÍTULO V

### Funcionamento da Comissão de Trabalhadores

#### Artigo 25.º

##### Sede

A sede da CT localiza-se nas instalações da DGAE.

#### Artigo 26.º

##### Composição e mandato

1- Sempre que, atendendo ao número total de trabalhadores, a lei não disponha de forma diferente, a CT é composta por três membros efetivos.

2- O mandato dos membros da CT é de três anos, sendo permitida a eleição para três mandatos sucessivos.

#### Artigo 27.º

##### Vacatura

1- O membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou a cinco interpoladas, para as quais tenha sido convocado ou às quais deva comparecer por inerência do cargo, perde o mandato.

2- Em caso de perda de mandato, renúncia, ou destituição de um dos membros da CT, a sua substituição faz-se pelo primeiro elemento não eleito da mesma lista.

3- Se a renúncia ou destituição for global ou se, de algum modo, o número dos membros da CT ficar reduzido a menos de dois, há lugar à organização de novas eleições, observando o preceituado no capítulo VI dos presentes estatutos.

#### Artigo 28.º

##### Organização e vinculação

1- Cabe aos membros da CT decidirem acerca da organização do seu trabalho, distribuição de funções e procedimento interno, salvaguardando que a CT delibera por maioria simples e só pode reunir com a presença de, pelo menos, metade dos seus membros.

2- Neste âmbito, pode haver lugar à designação de um membro para exercer funções de coordenador.

3- Para vinculação da CT é sempre necessária a assinatura da maioria, e nunca menos de dois, dos membros que a compõem.

#### Artigo 29.º

##### Financiamento

1- Por princípio, a CT desenvolve a sua atividade de molde que não sejam geradas quaisquer despesas nem recebidas quaisquer receitas.

2- Excecionalmente, revelando-se necessárias ao desenvolvimento da sua atividade, podem constituir receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de venda de materiais editados pela CT;
- d) Outras receitas ou apoios públicos nos termos da lei.

3- O exercício de qualquer direito por qualquer trabalhador, tal como previsto na lei e nos presentes estatutos, jamais pode estar dependente de algum tipo de contribuição para a CT.

4- Caso existam, a CT submete anualmente à apreciação da AGT as receitas e despesas decorrentes da sua atividade.

5- Em caso de extinção, havendo património da CT, o mesmo reverte a favor de uma instituição particular de solidariedade social.

## CAPÍTULO VI

**Regulamento Eleitoral**

## Artigo 30.º

**Capacidade eleitoral e princípios gerais relativos ao voto**

- 1- Todos os trabalhadores têm capacidade eleitoral ativa e passiva.
- 2- Cabe à Direção da DGAE organizar o caderno eleitoral, contendo uma listagem atualizada e nominal de todos os trabalhadores, no prazo de 2 dias úteis após a receção da convocatória para a eleição.
- 3- Na eleição dos membros da CT, bem como em qualquer outro caso assim previsto nestes estatutos ou na lei, o voto é direto e secreto.
- 4- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional de *Hondt*.

## Artigo 31.º

**Convocação e data da eleição**

- 1- O ato eleitoral é convocado pela CT em funções, tendo a eleição lugar até 15 dias úteis antes do termo do mandato.
- 2- O ato eleitoral pode ainda ser convocado por um mínimo de 20% dos trabalhadores, a qualquer momento, nos seguintes casos:
  - a) Havendo desrespeito, por parte da CT, do prazo previsto para convocar a eleição;
  - b) Tendo o ato eleitoral sido anteriormente convocado sem que do mesmo tenha resultado a eleição de uma nova CT;
  - c) Verificando-se a situação de vacatura prevista no artigo 27.º, n.º 3, destes estatutos.
- 3- A primeira eleição para a CT, cuja convocação é legitimada pelo voto dos trabalhadores que aprovou a sua constituição, deve realizar-se logo que possível, cumpridos que estejam os trâmites legais relativos ao registo da constituição da CT e dos seus estatutos.

## Artigo 32.º

**Convocatória**

- 1- A convocatória do ato eleitoral é divulgada em local adequado para o efeito, sem prejuízo da utilização do correio eletrónico e de outros meios de comunicação interna, devendo cópia da mesma ser remetida à Direção da DGAE.
- 2- Da convocatória consta expressamente o objeto, local, dia e horário da votação.
- 3- A convocatória deve ser divulgada com uma antecedência mínima de 15 dias úteis relativamente à data do ato eleitoral.

## Artigo 33.º

**Comissão Eleitoral**

- 1- O processo eleitoral é dirigido por uma Comissão Eleitoral, cujo mandato decorre desde o momento da convocação até final do período eleitoral para o qual foi constituída.
- 2- Compete nomeadamente à Comissão Eleitoral:
  - a) Divulgar a convocatória e demais documentos referentes à eleição;
  - b) Obter da Direção da DGAE o correspondente caderno eleitoral, procedendo igualmente à sua divulgação;
  - c) Verificar a regularidade das candidaturas apresentadas;
  - d) Assegurar os meios logísticos necessários ao ato eleitoral;
  - e) Apreciar e dirimir quaisquer reclamações que sejam feitas;
  - f) Proceder ao apuramento, publicidade e remessa dos resultados;
  - g) Arquivar todos os documentos inerentes ao processo eleitoral, fazendo a respetiva entrega à CT eleita ou em funções no momento da cessação do mandato.
- 3- A Comissão Eleitoral é composta por dois membros da CT cessante, eleitos por esta, acrescida de um delegado de cada lista candidata, a ser designado no ato de apresentação da respetiva candidatura.
- 4- Caso se verifique alguma das situações descritas no artigo 31.º, n.ºs 2 e 3, destes estatutos, integram a

Comissão Eleitoral, em substituição dos membros da CT, dois trabalhadores eleitos entre os proponentes da eleição.

5- Cabe aos membros da Comissão Eleitoral decidirem acerca da organização do seu trabalho, distribuição de funções e procedimento interno, salvaguardando que a Comissão delibera por maioria simples e só pode reunir com a presença de, pelo menos, metade dos seus membros.

6- Para vinculação da Comissão Eleitoral é sempre necessária a assinatura da maioria, e nunca menos de dois, dos membros que a compõem.

#### Artigo 34.º

##### Candidaturas

1- Só podem concorrer à CT as listas que sejam subscritas por, no mínimo, 20 % dos trabalhadores.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais do que uma lista concorrente.

3- As listas devem apresentar o número de elementos efetivos previsto nestes estatutos, bem como um número de elementos suplentes que não deverá ser superior ao total nem inferior a um terço dos efetivos.

4- As candidaturas são apresentadas até 10 dias úteis antes da data do ato eleitoral, através da entrega da lista e da indicação do respetivo delegado à Comissão Eleitoral, comunicação que deve ser acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita pelos proponentes referidos no n.º 1.

#### Artigo 35.º

##### Aceitação das candidaturas

1- A Comissão Eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- Eventuais irregularidades nas listas e respetiva documentação são aferidas e comunicadas pela Comissão Eleitoral no prazo de 1 dia útil após o termo do período de receção das candidaturas, devendo ser supridas, salvo indicação de prazo maior, até 2 dias úteis após a sua notificação.

3- Até 5 dias úteis antes da data marcada para o ato eleitoral, a Comissão Eleitoral publicita a aceitação das candidaturas, procedendo à sua divulgação em local adequado para o efeito, sem prejuízo da utilização do correio eletrónico e de outros meios de comunicação interna.

4- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela Comissão Eleitoral a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 36.º

##### Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento e mobilização dos trabalhadores, tendo lugar entre a publicação da aceitação das candidaturas e a data da eleição, com exclusão do próprio dia do ato eleitoral.

2- A par da sigla referida no n.º 4 do artigo anterior, as listas candidatas podem livremente identificar-se através de designações, lemas ou símbolos gráficos.

3- As despesas com a campanha eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

#### Artigo 37.º

##### Ato eleitoral

1- Os trabalhos do ato eleitoral são assumidos por uma mesa de voto, constituída por três elementos, livremente escolhidos pela Comissão Eleitoral entre os trabalhadores, sendo que o tempo despendido para o efeito conta como tempo de serviço efetivo.

2- Cada lista candidata pode ainda designar um representante junto da mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar o ato eleitoral.

3- Compete à Comissão Eleitoral definir de antemão e disponibilizar à mesa os boletins e a urna de voto a serem utilizados no ato eleitoral.

4- Caso decida por essa possibilidade, e sempre salvaguardando o princípio do voto direto e secreto, compete à Comissão Eleitoral definir de antemão e disponibilizar à mesa os meios necessários para que haja votação não presencial, nomeadamente através do voto por correspondência ou com recurso a meios eletrónicos.

5- No dia do ato eleitoral, a urna de voto é colocada em local adequado nas instalações da DGAE, decorrendo a votação no horário definido para o efeito, em respeito das garantias previstas no artigo 20.º, n.ºs 4 e 5, dos presentes estatutos.

6- As presenças ao ato eleitoral devem ser registadas em documento próprio, mediante assinatura do votante.

7- De tudo o que se passar na votação é lavrada ata que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada, rubricada e entregue à Comissão Eleitoral, fazendo parte integrante da mesma o registo de presenças referido no número anterior.

#### Artigo 38.º

##### Apuramento do ato eleitoral

1- A abertura das urnas, a contagem dos votos e a proclamação dos resultados são da responsabilidade da Comissão Eleitoral, tendo lugar, de forma pública, após o encerramento do período de voto.

2- De tudo o que se passar no apuramento do ato eleitoral é lavrada ata que, depois de lida e aprovada pelos membros da Comissão Eleitoral, é por eles assinada e rubricada.

3- No prazo de 15 dias úteis a contar da data do apuramento, deve a Comissão Eleitoral:

a) Divulgar os resultados do ato eleitoral e a respetiva ata em local adequado para o efeito, sem prejuízo da utilização do correio eletrónico e de outros meios de comunicação interna, devendo cópia destes documentos ser remetida à Direção da DGAE;

b) Requerer junto das autoridades competentes, nos termos da lei, o registo da eleição.

#### Artigo 39.º

##### Período de transição

A CT eleita só pode iniciar a sua atividade depois da publicação, nos termos da lei, da respetiva composição, pelo que a CT cessante permanece em funções até esse momento.

## CAPÍTULO VII

### Disposições finais

#### Artigo 40.º

##### Alteração dos estatutos

1- Os presentes estatutos podem ser alterados em sede de AGT.

2- A convocação da AGT para efeitos de alteração estatutária tem lugar por iniciativa da CT ou a requerimento de um mínimo de 20% dos trabalhadores, nos termos do artigo 5.º dos presentes estatutos.

3- A alteração estatutária tem de constar da ordem de trabalhos da reunião em que seja apreciada, devendo as alterações concretamente propostas ser detalhadas em anexo à convocatória prevista no artigo 6.º destes estatutos.

4- Convocada a AGT para efeitos de alteração estatutária, seja por iniciativa da CT ou a requerimento dos trabalhadores, podem ser apresentadas outras propostas de alteração até 10 dias úteis antes da realização da reunião.

5- As propostas apresentadas nos termos do número anterior são enviadas por escrito à CT, devendo esta divulgá-las, como adenda à convocatória, no termo do prazo previsto no número anterior.

6- No âmbito da alteração estatutária aplicam-se as regras de vinculação e votação constantes, respetivamente, do artigo 8.º, n.º 3, e do artigo 9.º, n.ºs 2 e 3, dos presentes estatutos.

#### Artigo 41.º

##### Casos omissos

Os casos omissos nestes estatutos devem ser integrados pela legislação em vigor.

Registado em 27 de junho de 2024 nos termos da alínea a) do n.º 6 do artigo 331.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 10/2024, a fl. 17 do livro n.º 1.

PÚBLICO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **Direção-Geral dos Assuntos Europeus - Eleição**

Comissão de Trabalhadores da Direção-Geral dos Assuntos Europeus – Eleição em 8 de março de 2024, para o mandato de três anos.

Maria João Flôxo Contente de Sousa  
Hélder Miguel Pereira de Sousa Esménio  
Maria Carolina Duque Correia Diniz

Registado em 27 de junho de 2024, nos termos da alínea *b*) do n.º 6 do artigo 331.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 11/2024, a fl. 17 do livro n.º 1.

**PÚBLICO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **Câmara Municipal de Oeiras - Eleição**

Comissão de Trabalhadores da Câmara Municipal de Oeiras – Eleição em 6 e 7 de fevereiro de 2024, para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Sandra Maria Castanheira Carvalho Veras  
Maria de Lurdes Matos Ramos Costa Freitas  
Ana Cristina Conceição Ferreira  
Carlos Alves Pereira  
Ana Paula da Conceição Pontes Cardoso  
Ana Paula Ribeiro Aboim Gomes  
Isabel Maria Pereira Duarte Garcia  
Fábio Gonçalves Reis  
Mónica Isabel Pinto Ribeiro  
Sandra Maria da Costa Pereira Cardoso e Castro  
Carlos Alberto Lourenço Machado

Suplentes:

António de Jesus Albuquerque Pinheiro  
Liliana Maria Esteves Veríssimo Jesus  
Carla Maria da Silva Mateus  
Hugo Alexandre Bento da Palma Vargues  
Ricardo Miguel Patrício Alpande  
Anabela dos Santos Martinez Freitas  
António José Pereira Viegas  
Berta Maria Paulino da Silva Santos  
Hugo Filipe Madureira Esteves  
Ana Adelaide Ribeiro Pereira da Silva Guerra  
José Fernando Gomes da Silva

Registado em 27 de junho de 2024, nos termos da alínea *b*) do n.º 6 do artigo 331.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 9/2024, a fl. 17 do livro n.º 1.

PÚBLICO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **Fundação para a Ciência e a Tecnologia, IP (FCT, IP) - Eleição**

Comissão de Trabalhadores da Fundação para a Ciência e a Tecnologia, IP (FCT, IP) – Eleição em 21 de março de 2024, para o mandato de três anos.

Efetivos:

André Augusto Mercier de Figueiredo  
Carla Alexandra Palma Lopes Baptista  
Júlia Maria Rodrigues Pacheco  
Nuno Miguel Fernandes Alves  
Rui Rodrigues Fortunato Urbano Munhá

Suplentes:

Daniel José Martins Carapau  
Eduardo Manuel Falcão Lopes Inês  
Francisco José Silva do Amaral Luís  
Jorge Filipe Figueiredo Fontes  
Luís Manuel Reis Sardinha

Registado em 27 de junho de 2024, nos termos da alínea *b*) do n.º 6 do artigo 331.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 12/2024, a fl. 17 do livro n.º 1.

PÚBLICO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **Serviços Intermunicipalizados de Águas e Resíduos dos Municípios de Loures e Odivelas - Eleição**

Comissão de Trabalhadores de Trabalhadores dos Serviços Intermunicipalizados de Águas e Resíduos dos Municípios de Loures e Odivelas – Eleição em 10 de abril de 2024, para o mandato de quatro anos.

Cesar Silva  
João Nascimento  
Nelson Jacinto  
Cristina Aveiro  
António Rabaçal

Registado em 27 de junho de 2024, nos termos da alínea *b)* do n.º 6 do artigo 331.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 14/2024, a fl. 17 do livro n.º 1.

**PÚBLICO****ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****COMISSÕES DE TRABALHADORES****II - ELEIÇÕES****Instituto Nacional de Emergência Médica, IP (INEM, IP) - Eleição**

Comissão de Trabalhadores e Subcomissão de Trabalhadores do Instituto Nacional de Emergência Médica, IP (INEM, IP) – Eleição em 16 de maio de 2024, para o mandato de três anos.

**1- Comissão de Trabalhadores do Instituto Nacional de Emergência Médica, IP (INEM, IP)**

Rui Pedro Caldas Coelho Gonçalves  
Carla Alexandra de Sousa Boura Santos Cristino  
Filipe André da Luz Gonçalves  
Tiago Nobre Dias  
Margarida Isabel Fortunato de Carvalho  
Sabino da Silva Tomás Henriques  
Ana Cristina Brito Silva Cardoso  
Vasco Cláudio Pais Barros  
Joana Isabel Dias Lopes Almeida Fontes  
Rafael Silvestre Paulino Correia  
Rita Ribeiro de Carvalho Soares Fatela

**2- Subcomissão de Trabalhadores da Delegação de Lisboa, Vale do Tejo e Alentejo do Instituto Nacional de Emergência Médica, IP (INEM, IP)**

Tiago Cunha Miranda  
Susana Manageiro Pereira  
Marco Alexandre de Sousa Rebelo  
Filipa Isabel Ramos Pereira Carvalho  
Ricardo Luís Cândido Duarte

Registado em 27 de junho de 2024, nos termos da alínea *b*) do n.º 6 do artigo 331.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 15/2024, a fl. 18 do livro n.º 1.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a AOP - Associação Marítima e Portuária Nacional e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Revisão global**

Revisão global do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de agosto de 2005 e alterações subsequentes publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de julho de 2006 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2007.

## CAPÍTULO I

**Área, âmbito e vigência**

## Cláusula 1.ª

**Âmbito**

1- O presente CCT aplica-se no território do continente, à atividade desenvolvida pelas empresas de estiva e obriga, por um lado, todas as empresas que se encontram filiadas nas associações AOPDDL - Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões, AOP - Associação Marítima e Portuária Nacional e ANESUL - Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias do Sul e, por outro, todos os trabalhadores que prestem ou venham a prestar serviço naquelas empresas representadas pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Navegação, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP).

2- As partes a que se refere o número anterior ficam mutuamente vinculados ao estrito cumprimento deste contrato em todos os locais e áreas onde se exerçam atividades específicas relacionadas com a atividade operação portuária no âmbito do presente contrato, desde que por conta e no interesse da empresa, salvaguardadas as disposições legais imperativas vigentes em cada momento.

3- Porém, o presente contrato coletivo só é aplicável aos trabalhadores que, pertencentes às empresas referidas nos números anteriores, exerçam as suas funções exclusivas ou predominantes nos sectores de atividade específicos das empresas de estiva e empresas de trabalho portuário e, bem assim, àqueles que, tendo deixado de exercer, de forma exclusiva ou predominante, a sua profissão nestes sectores, tenham estabelecido com a empresa acordo expresso no sentido de lhes continuar a ser aplicável este CCT.

## Cláusula 2.ª

**Vigência**

1- O presente contrato entra em vigor nos termos da lei, substituindo global e automaticamente a convenção coletiva de trabalho atualmente em vigor entre as partes outorgantes, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de agosto de 2005 e alterações subsequentes publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de julho de 2006 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2007 e terá a duração mínima de três anos, abrangendo 150 trabalhadores e 15 empresas.

2- Excetua-se do disposto no número anterior a matéria relativa à tabela salarial (anexo II), a qual terá a duração de um ano.

## CAPÍTULO II

### **Admissão e contrato de trabalho**

#### SECÇÃO I

##### **Admissão**

###### Cláusula 3.<sup>a</sup>

###### **Situação contratual**

1- Os trabalhadores a que este instrumento de regulamentação coletiva se aplica estão vinculados por contrato de trabalho às respetivas entidades empregadoras.

2- O contrato de trabalho, bem como as respetivas alterações, serão reduzidos a escrito pela entidade empregadora e pelo trabalhador.

3- As entidades empregadoras podem acordar com os trabalhadores do respetivo quadro as condições de prestação do trabalho que melhor se adaptem às necessidades da empresa, com observância da lei geral e deste CTT.

###### Cláusula 4.<sup>a</sup>

###### **Contagem de tempo de serviço na empresa ou em empresa do grupo**

O tempo de serviço prestado pelo trabalhador à entidade empregadora na mesma empresa ou noutra a ela economicamente ligada no âmbito deste contrato é contado para todos os efeitos como prestado à mesma entidade.

#### SECÇÃO II

##### **Enquadramento profissional**

###### Cláusula 5.<sup>a</sup>

###### **Categorias profissionais**

As categorias profissionais são as constantes do anexo I.

#### SECÇÃO III

##### **Funções e transferência**

###### Cláusula 6.<sup>a</sup>

###### **Efeitos retributivos de funções desempenhadas**

A determinação pelo empregador do exercício, ainda que acessório, das funções afins às contratadas, a que corresponda uma retribuição mais elevada, confere ao trabalhador o direito a esta enquanto tal exercício se mantiver.

###### Cláusula 7.<sup>a</sup>

###### **Transferência de trabalhador**

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

2- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho, se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

3- Por estipulação contratual, as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida nos números anteriores.

4- No caso do número 1, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso

direito a uma indemnização nos termos do artigo 366.º do Código de Trabalho.

5- No caso de transferência que implique prejuízo para o trabalhador, a entidade empregadora custeará todas as despesas, devidamente comprovadas, feitas pelo trabalhador, bem como as do seu agregado familiar, decorrentes dessa transferência.

6- Para os efeitos previstos nesta cláusula, considera-se transferência a mudança do local de trabalho:

- a) Por um prazo de tempo superior a três meses;
- b) Para um local situado fora da zona de atuação normal do escritório ou dependência.

### CAPÍTULO III

## Deveres, direitos e garantias das partes

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Deveres da entidade empregadora

São deveres da entidade empregadora:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional o exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adaptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
  - i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
  - j) Manter permanentemente atualizados o registo de pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perdas da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
  - k) Prestar ao sindicato, delegados sindicais e comissões de trabalhadores, nos termos da lei, todas as informações respeitantes à disciplina, organização e condições de trabalho dos trabalhadores;
  - l) Não se opor ao exercício de atividades sindicais por parte dos trabalhadores, dirigentes sindicais, membros de comissões de trabalhadores, comissão sindical, comissão intersindical e delegados sindicais, nos locais de trabalho e durante o período normal de trabalho, nos termos deste contrato e da legislação em vigor.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Deveres do trabalhador

1- São deveres do trabalhador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

*i)* Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Garantias do trabalhador**

É proibido à entidade empregadora:

- a)* Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b)* Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;
- c)* Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros trabalhadores;
- d)* Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho e neste CCT;
- e)* Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho;
- f)* Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho e neste CCT ou quando haja acordo;
- g)* Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h)* Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ela indicada;
- i)* Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços ao trabalhador;
- j)* Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Relatório Único**

As entidades empregadoras cumprirão o disposto na lei em matéria de elaboração e envio do relatório único, nomeadamente no que respeita à sua remessa ao respetivo sindicato.

## CAPÍTULO IV

### **Prestação do trabalho**

#### SECÇÃO I

##### **Horários e descanso semanal**

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Horário normal de trabalho**

O período normal de trabalho para os trabalhadores dos serviços administrativos tem a duração semanal de 35 horas e o dos trabalhadores operacionais 40 horas, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Intervalos para descanso**

Os períodos normais de trabalho diário, referidos no artigo anterior, serão interrompidos, obrigatoriamente por um intervalo para refeição e descanso, intervalo cuja duração não poderá, em princípio, ser inferior a uma hora nem superior a duas horas.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

- 1- O dia de descanso semanal obrigatório será o domingo.
- 2- Para além do dia de descanso semanal obrigatório, os trabalhadores gozarão ainda de um dia de descanso complementar, que será o sábado.
- 3- Mediante acordo do trabalhador, poderão deixar de coincidir com o domingo e o sábado os dias de descanso obrigatório e complementar:
  - a) Dos trabalhadores necessários para assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos;
  - b) Do pessoal dos serviços de limpeza ou encarregados de outros trabalhos preparatórios e complementares que devam necessariamente ser efetuados nos dias de descanso dos restantes trabalhadores;
  - c) Dos trabalhadores que a entidade patronal destaque para exercerem a atividade em exposições e feiras.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

- 1- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.
- 2- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que seja prestado fora do horário normal de trabalho.
- 3- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:
  - a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
  - b) A tolerância de quinze minutos para as transações, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância deixe de revestir carácter excepcional, devendo o acréscimo de trabalho ser pago quando perfizer quatro horas ou no termo de cada ano civil;
  - c) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.
- 4- O limite máximo do trabalho suplementar realizado nos termos do número 1 deste artigo é de:
  - a) Duzentas horas de trabalho suplementar por ano;
  - b) Duas 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 ou feriados.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Condições de prestação de trabalho suplementar

- 1- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.
- 2- O trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriados é o prestado entre as 0h00 de sábado e as 24h00 de domingo, ou entre as 0h00 e as 24h00 de qualquer um dos dias feriados previstos na cláusula 21.<sup>a</sup>
- 3- Os trabalhadores que tenham prestado trabalho em dias de descanso semanal obrigatório têm direito a descansar um dia completo por cada dia em que tenham prestado serviço.
- 4- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.
- 5- O direito ao descanso compensatório previsto no número anterior vence-se quando o tempo de trabalho suplementar perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos noventa dias seguintes.
- 6- As folgas previstas no número anterior não poderão, em caso algum, ser remíveis em dinheiro.
- 7- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriados considerar-se-á, para todos os efeitos, prestado por um mínimo de quatro horas e, caso exceda este mínimo, considerar-se-á prestado por sete horas.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

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

### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### **Horários diferenciados**

Sem prejuízo dos limites de duração do trabalho consignados no presente contrato coletivo, podem ser estabelecidos por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador horários diferenciados.

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### **Isenção de horário de trabalho**

1- Com o acordo das partes, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de direção, de confiança ou de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos e, nomeadamente:

a) Os trabalhadores envolvidos no controlo de entradas ou saídas, qualquer que seja o meio de transporte considerado;

b) Os trabalhadores cujas funções estejam relacionadas com a movimentação de cargas.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho e a retribuição não compreende em si a remuneração devida por trabalho eventualmente prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e bem assim em dias feriados.

3- A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito do trabalhador ao período mínimo de descanso diário nos termos da lei.

### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### **Trabalho por turnos**

1- Sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho podem ser organizados turnos.

2- A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

3- A prática do regime de turnos rotativos é compensada pela atribuição de um subsídio mensal de 20 %.

## SECÇÃO III

### **Feridos**

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### **Feridos obrigatórios**

1- São 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- Além dos feriados obrigatórios, apenas podem ser observados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

## SECÇÃO V

### **Impedimentos prolongados e licenças sem retribuição**

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Regime dos impedimentos prolongados**

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao serviço, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença, acidente e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspender-se-á o respetivo contrato de trabalho, cessando os direitos e deveres das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis em matérias de Segurança Social.

2- O contrato considera-se suspenso, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

3- Durante o impedimento, o trabalhador conserva o direito ao lugar e esse período conta-se para efeitos de antiguidade, continuando o trabalhador obrigado a guardar lealdade à entidade empregadora.

4- O contrato caduca quando se torne certo de que o impedimento é definitivo.

5- Durante a suspensão não se interrompe o decurso do prazo, para efeitos de caducidade, e pode qualquer das partes fazer cessar o contrato nos termos gerais.

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Licenças sem retribuição**

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

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar, que se considerará como efetivamente preenchido, e o período de licença sem retribuição conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

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

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

5- Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição.

## CAPÍTULO V

### **Remuneração do trabalho**

#### SECÇÃO I

##### **Disposições genéricas**

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Definição**

1- Só se considera retribuição, aquilo a que, nos termos da lei, desta convenção, dos usos ou do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho.

2- A retribuição compreende a remuneração de base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas previstas ou não nesta convenção, feitas em dinheiro ou espécie.

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

### Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### Forma de pagamento

1- A entidade empregadora pode efetuar o pagamento por qualquer meio idóneo, designadamente cheque bancário ou depósito à ordem do trabalhador, observadas que sejam as seguintes condições:

2- O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento, ou no dia útil imediatamente anterior;

3- Até à data do vencimento a entidade empregadora deve entregar ao trabalhador o respetivo recibo de vencimento.

## SECÇÃO II

### Prestações regulares

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Remuneração base

A remuneração base mensal mínima é a constante do anexo II do presente CCT.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1- A partir da entrada em vigor do CCT são extintas as diuturnidades, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Os trabalhadores que já afixaram diuturnidades têm direito às vincendas, nos mesmos termos em que vêm sendo praticadas (uma por cada período de três anos, na mesma categoria profissional e na mesma empresa, com o limite máximo de cinco diuturnidades).

3- Relativamente aos trabalhadores que ainda não tenham auferido qualquer diuturnidade à data da entrada em vigor do presente CCT, se já tiver decorrido 50 % do período necessário para auferir a primeira diuturnidade, terão direito a esta.

4- O valor da diuturnidade é o constante do anexo II do presente CCT.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Subsídio de isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial, que não será inferior a 30 % da remuneração base mensal efetiva.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de Natal igual à retribuição do mês de Dezembro, o qual será pago juntamente com a retribuição do mês de novembro.

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

3- Quer no ano de admissão, quer no ano de cessação do contrato, qualquer que seja o motivo que a tenha determinado, será sempre atribuída ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1- Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias correspondente à retribuição do respetivo período.

2- A retribuição e o subsídio de férias serão pagos pelo menos, cinco dias antes do seu início.

3- Sempre que se verificarem aumentos salariais posteriores ao gozo de férias por parte dos trabalhadores estes terão direito a receber a diferença do respetivo subsídio.

## SECÇÃO III

**Prestações variáveis**Cláusula 31.<sup>a</sup>**Cálculo da retribuição do trabalho suplementar**

1- A retribuição devida pelas prestações de trabalho suplementar, em dias de descanso semanal e feriados, é calculada nos seguintes termos:

a) Dias úteis: trabalho diurno (entre as 7h00 e as 22h00) - Acréscimo de 50 % para a 1.<sup>a</sup> hora e 75 % para a segunda hora e seguintes;

b) Trabalho noturno em dias úteis: (entre as 22h00 e as 7h00 do dia seguinte) - 100 %;

c) Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados - 125 %.

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

$$\frac{\text{Retribuição ilíquida mensal} \times 14 \times M \times n \times THS}{52 \times \text{horas normais de trabalho semanal}}$$

em que:

a) Retribuição ilíquida mensal - Retribuição base auferida pelo trabalhador, acrescida do valor das diuturnidades, quando for caso disso;

b) *M* - Meses;

c) *n* - O valor da percentagem de acréscimo a considerar;

d) *THS* - Total das horas de trabalho suplementar.

## SECÇÃO IV

**Outras prestações**Cláusula 32.<sup>a</sup>**Trabalho suplementar - Refeições**

1- Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho suplementar nas condições previstas no número 2 desta cláusula, terá direito a receber um abono para a respetiva refeição, cujo valor é o constante do anexo II do presente CCT.

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

a) Pequeno-almoço - Quando o trabalho termine depois das 6h00 ou se inicie antes das 8h00;

b) Almoço - Quando o trabalhador preste serviço mais de 30 minutos no período de intervalo para refeição e descanso fixado no horário de trabalho;

c) Jantar - Quando o trabalho termine depois das 20h00;

d) Ceia - Quando o trabalho se prolongue para além das 24h00 ou se inicie antes da 1h00.

3- Será também concedido um mínimo de uma hora como intervalo para as refeições, salvo para o pequeno-almoço e a ceia, que só será de meia hora. Os intervalos referidos não determinam qualquer perda de retribuição.

Cláusula 33.<sup>a</sup>**Trabalho suplementar - Transportes**

Quando o trabalho suplementar noturno se iniciar ou terminar a horas em que não haja transportes coletivos, a entidade empregadora suportará as despesas comprovadas com outro meio de transporte.

Cláusula 34.<sup>a</sup>**Abonos para falhas**

Os trabalhadores que exerçam as funções de pagamentos ou recebimentos têm direito a um abono mensal pelo risco de falhas, correspondente a 8 % da remuneração.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Comparticipação das despesas do almoço

1- Será atribuída a todos os trabalhadores, nos dias que prestem um mínimo de cinco horas de trabalho normal, uma participação nas despesas de almoço, cujo valor é o constante do anexo II do presente CCT.

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

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Transportes em serviço

1- Aos trabalhadores que, por iniciativa da entidade empregadora, utilizem o seu veículo próprio em serviço será pago um subsídio por quilómetro, nos seguintes termos:

a) Motociclos de 50 cm<sup>3</sup> de cilindrada - Um décimo do preço da gasolina sem chumbo;

b) Motociclos de 50 cm<sup>3</sup> a 250 cm<sup>3</sup> de cilindrada - Um sétimo do preço da gasolina sem chumbo;

c) Motociclos de cilindrada superior a 250 cm<sup>3</sup> ou automóveis - Dois sétimos do preço da gasolina sem chumbo.

2- Aos trabalhadores não pode ser imposta a utilização do seu próprio veículo em serviço da empresa.

3- Em caso de acidente, sem culpa do trabalhador, a entidade empregadora obriga-se a indemnizar o trabalhador pelos prejuízos verificados na viatura utilizada, em caso de, comprovadamente, o trabalhador não ser ressarcido por qualquer apólice de seguro ou por terceiro, bem como o agravamento da perda do prémio de seguro.

4- Em caso de acidente, sem culpa do trabalhador, as indemnizações a passageiros transportados também em serviço são da responsabilidade da entidade empregadora.

5- Quando o trabalhador utilize sistematicamente em serviço o seu veículo próprio, poderão a entidade empregadora e o trabalhador acordar num montante mensal fixo compensatório dos gastos dessa utilização, caso em que não serão aplicáveis as fórmulas previstas no número 1 desta cláusula.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Deslocações em serviço

Sempre que o trabalhador se desloque em serviço para fora da localidade em que habitualmente presta serviços, a entidade empregadora pagará integralmente as despesas com a estada e deslocação.

## CAPÍTULO IX

### Subsídio por doença e por morte do trabalhador

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Direitos do trabalhador na doença

1- O trabalhador na situação de doente ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro de pessoal.

2- Enquanto o trabalhador se mantiver ausente da empresa por motivo de doença ou acidente, esta pagará-lhe-á, nos termos e dentro dos limites referidos no número seguinte, um complemento de 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 três 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 a eximem da obrigação de retribuir o trabalhador pelo período inicial de três dias não subsidiados pela Segurança Social.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### **Subsídio por morte do trabalhador**

1- Em caso de morte do trabalhador, quando esta se verificar antes da reforma, a entidade empregadora pagará, diretamente ou através de seguro, ao cônjuge ou unido de facto, filhos menores ou dependentes, uma importância calculada nos seguintes termos:

- a) Três meses de retribuição mensal se o trabalhador tiver um a cinco anos de serviço na empresa;
- b) Seis meses de retribuição mensal se o trabalhador tiver de cinco anos a dez anos de serviço na empresa;
- c) Nove meses de retribuição mensal se o trabalhador tiver de dez a vinte anos de serviço na empresa;
- d) Doze meses de retribuição mensal se o trabalhador tiver mais de vinte anos de serviço na empresa.

2- O trabalhador deverá indicar, por escrito, à empresa, qual o beneficiário ou beneficiários de entre os indicados no número anterior que terão direito a receber a importância que for devida.

3- Este pagamento, bem como o de outros créditos vencidos, será efetuado no prazo de trinta dias após o falecimento.

## CAPÍTULO XII

### **Atividade sindical**

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Atividade sindical**

1- O regime da atividade sindical é o previsto na lei.

2- As entidades empregadoras procederão ao desconto das quotas sindicais dos trabalhadores que, por escrito, o solicitarem, devendo as mesmas ser envidadas ao sindicato signatário até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que se reportam as quotizações, acompanhadas do respetivo mapa.

## CAPÍTULO XIII

### **Comissão paritária**

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Comissão paritária**

1- A fim de interpretar e integrar lacunas deste contrato, será constituída uma comissão paritária formada por três representantes do sindicato signatário e um representante de cada uma das três associações de empregadores igualmente signatárias.

2- No prazo máximo de 30 dias, após a assinatura deste contrato cada uma das partes comunicará à outra, por escrito, os seus representantes, bem como igual número de suplentes.

3- A comissão paritária reúne por acordo das partes ou por convocação de uma delas, através de carta com aviso de receção enviada à outra com a antecedência mínima de dez dias em relação à data prevista para a reunião que convoca.

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

5- As deliberações da comissão paritária são tomadas por maioria simples.

6- As deliberações tomadas por unanimidade dos presentes em reunião da comissão paritária consideram-se para todos os efeitos como integrando este contrato e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas de trabalho.

7- A pedido da comissão paritária poderá participar nas reuniões da mesma, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho.

## CAPÍTULO XIV

**Disposições finais**Cláusula 42.<sup>a</sup>**Manutenção de direitos e remissão para a lei**

1- As partes reconhecem e declaram que da aplicação do presente contrato não resulta redução das condições de trabalho, nomeadamente de quaisquer direitos e regalias dos trabalhadores adquiridos por efeito da regulamentação coletiva de trabalho anterior.

2- Às matérias não reguladas neste CCT será aplicável a legislação geral de trabalho, designadamente:

- a) Contrato a termo;
- b) Período experimental;
- c) Desempenho de funções;
- d) Tempo parcial;
- e) Mobilidade funcional;
- f) Férias;
- g) Faltas;
- h) Cessação do contrato de trabalho;
- i) Maternidade e paternidade;
- j) Transmissão de empresa;
- k) Poder disciplinar;
- l) Formação profissional;
- m) Teletrabalho;
- n) Encerramento do escritório e ou dependência da empresa;
- o) Higiene e segurança.

## ANEXO I

**I - Categorias profissionais**

As categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente instrumento de regulamentação coletiva são as seguintes:

Categorias profissionais			
Serviços administrativos	Manobrador de máquinas	Armazém	Parque de contentores
Chefe de serviços			
Chefe de secção/ coordenador(a)		Encarregado(a) de armazém	Encarregado(a) de parque contentores
Técnico(a) administrativo(a) de 1. <sup>a</sup>			
Técnico(a) administrativo(a) de 2. <sup>a</sup>	Operador(a) máquinas	Fiel de armazém	Fiel de parque de contentores
Técnico(a) administrativo(a) de 3. <sup>a</sup>		Conferente de armazém	Conferente de parque de contentores
Aspirante			
Servente			
Praticante			
Trabalhador(a) de limpeza			

## II - Condições de ingresso na profissão

As condições mínimas para ingressar em cada uma das categorias profissionais são as escolaridade mínima obrigatória e 16 anos de idade.

## III - Condições de promoção

1- As promoções à categoria superior dependem de os trabalhadores satisfazerem as condições a seguir indicadas:

Promoção De	Condições a satisfazer	
	A	
Praticante	Aspirante	Completar dois anos de serviço na categoria.
Aspirante	Técnico(a) administrativo(a) de 3. <sup>a</sup> Operador(a) de máquinas Fiel de armazém Fiel de parque de contentores	Completar dois anos de serviço na categoria, salvo fundamentação de inaptidão por parte da entidade empregadora.
Técnico(a) administrativo(a) de 3. <sup>a</sup>	Técnico(a) administrativo(a) de 2. <sup>a</sup>	Completar quatro anos de serviço na categoria, salvo fundamentação de inaptidão por parte da entidade empregadora.
Técnico(a) administrativo(a) de 2. <sup>a</sup>	Técnico(a) administrativo(a) de 1. <sup>a</sup>	Completar quatro anos de serviço na categoria, salvo fundamentação de inaptidão por parte da entidade empregadora.
Técnico(a) administrativo(a) de 1. <sup>a</sup>	Chefe de secção/ coordenador(a)	Por escolha.
Chefe de secção/ coordenador (a)	Chefe de serviços	Por escolha.

2- No caso de o trabalhador não aceitar a fundamentação de inaptidão por parte da entidade empregadora, poderá requerer a realização de uma prova de conhecimentos nos termos do número seguinte:

3- A matéria que constitui objeto da prova de conhecimentos será definida pela empresa e atempadamente divulgada pelos interessados, podendo aquela substituir a prova por uma avaliação de desempenho ou por aquisição de formação profissional.

## IV - Definição de funções

1- *Chefe de serviços* - É o profissional da confiança da administração/direção que dirige, coordena e organiza o trabalho dentro dos objetivos que lhe forem confiados.

2- *Chefe de secção/coordenador* - É o trabalhador que chefia ou coordena uma unidade funcional da empresa, assegurando as funções inerentes a esse fim.

3- *Técnico administrativo de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>* - É o profissional que organiza e executa tarefas administrativas, tais como o expediente geral da empresa; atender e informar público interno e externo; efetuar a gestão do economato da empresa; organizar e executar tarefas administrativas de apoio à atividade comercial; executar tarefas de apoio à contabilidade geral, podendo fazer pagamentos e recebimentos, e à gestão de recursos humanos.

4- *Aspirante* - É o profissional que coadjuva o técnico administrativo.

5- *Trabalhador de limpeza* - É o trabalhador que procede à limpeza e arrumação das instalações da empresa ou outros serviços gerais não qualificados.

6- *Praticante* - É o trabalhador que coadjuva o aspirante e se prepara para ascender a outra categoria.

7- *Encarregado de armazém* - É o trabalhador que dirige os trabalhadores e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

8- *Encarregado do parque de contentores* - É o trabalhador que dirige os trabalhadores e toda a actividade do parque de contentores, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

9- *Fiel de armazém* - É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais, executa ou fiscaliza os respectivos documentos, responsabilizando-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição

das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

10- *Fiel do parque de contentores* - É o trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída de contentores e ou materiais; executa ou, fiscaliza os respectivos documentos; responsabilizando-se pela arrumação e conservação dos contentores e ou materiais; examina a concordância entre os contentores entrados e as notas de entrada, recibos, ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição dos contentores pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do parque de contentores.

11- *Conferente de armazém* - É o trabalhador que verifica, controla e regista a entrada e ou saída de mercadorias e valores em armazéns ou câmaras.

12- *Conferente do parque de contentores* - É o trabalhador que verifica, controla e regista a entrada e ou saída de contentores e valores em parques de contentores.

13- *Operador de máquinas* - É o trabalhador cuja atividade se processa manobrando ou utilizando máquinas.

14- *Servente* - É o trabalhador que cuida do arrumo de equipamentos, mercadorias ou produtos em câmaras, armazéns ou outros locais e executa outras tarefas indiferenciadas.

## ANEXO II

### Tabela de remunerações

Categorias profissionais		
A	Chefe de serviços	1 409,00 €
B	Chefe de secção / coordenador(a) Encarregado(a) de armazém Encarregado(a) de parques de contentores	1 198,00 €
C	Técnico(a) administrativo(a) de 1. <sup>a</sup>	1 099,00 €
D	Técnico(a) administrativo(a) de 2. <sup>a</sup> Operador (a) de máquinas Fiel de armazém Fiel de parque de contentores	1 046,00 €
E	Técnico(a) administrativo (a) de 3. <sup>a</sup> Conferente	979,00 €
F	Aspirante Servente	855,00 €
G	Praticante Trabalhador (a) de limpeza	830,00 €

### Tabela de remunerações acessórias

Diuturnidades	27,28 €
Pequeno-almoço	4,00 €
Almoço	11,20 €
Jantar	11,20 €
Ceia	9,00 €

As retribuições mínimas mensais previstas neste anexo e as remunerações acessórias produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024.

Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção 15 empresas e 150 trabalhadores.

O presente CCT substitui integralmente o CCT celebrado entre a AOP - Associação Marítima e Portuária Nacional, Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões - AOPPD, Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias do Sul - ANESUL e o Sindicato dos Trabalhadores

da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de agosto de 2005 e alterações subsequentes publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de julho de 2006 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2007.

Lisboa, 19 de abril de 2024.

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

*José Paulo Gonçalves Ribeiro Lopes*, mandatário.

*António Jorge Oliveira Bonança*, mandatário.

Pela AOP - Associação Marítima e Portuária Nacional:

*Carlos Alberto Caldas Simões*, mandatário.

*Ana Maria do Vale Gonilho*, mandatária.

Pela Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões:

*Ana Maria do Vale Gonilho*, mandatária.

Pela Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias do Sul - ANESUL:

*Ana Maria do Vale Gonilho*, mandatária.

Depositado a 29 de julho de 2024, a fl. 71 do livro n.º 13, com o n.º 201/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo de empresa entre a Caima, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Revisão global**

## CAPÍTULO I

**Área, âmbito e vigência**Cláusula 1.<sup>a</sup>**(Área e âmbito)**

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, de um lado, a Caima, SA, adiante designada por empresa, e do outro, os trabalhadores que sendo representados pelas associações sindicais ou-torgantes, estejam ou venham a estar ao serviço daquela empresa, independentemente do local onde exerçam as respectivas funções.

2- O AE aplica-se à empresa Caima, SA, com actividade de industrial de produção de pasta de celulose e estabelecimentos em todo o território nacional.

3- Sempre que neste AE se utiliza qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

4- Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, número 1, conjugado com os artigos 496.º e 497.º do Código do Trabalho, são abrangidos pela presente convenção 86 trabalhadores ao serviço da empresa.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**(Vigência, denúncia e revisão)**

1- A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano ou outra data que for convencionada.

3- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de pelo menos três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

4- No caso de não haver denúncia, conforme os termos previstos nos números anteriores, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5- Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial, utilizando as fases e demais situações processuais previstas na legislação em vigor.

6- O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada, devendo a entidade destinatária responder até trinta dias após a data da sua recepção.

7- A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

8- A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta, que deverão ser consideradas pelas partes como objecto da negociação.

9- A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

## CAPÍTULO II

### Admissão, categorias e carreiras profissionais

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### (Classificação profissional)

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE serão classificados profissionalmente de harmonia com as funções efectivamente exercidas, em conformidade com o disposto no anexo I.

2- A classificação a que se refere o número anterior é da competência da empresa.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Condições de admissão)

1- A idade, as habilitações mínimas de admissão, bem como a documentação tendente a legitimar o exercício da respectiva actividade profissional, são as previstas na lei, sem prejuízo do disposto no anexo III.

2- Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico feito a expensas da empresa e destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar. O resultado do exame deve ser registado em ficha própria.

3- No ato de admissão, a empresa deverá fornecer ao trabalhador uma cópia do presente AE e de outros regulamentos específicos, sempre que existam.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Contratos a termo)

1- A empresa poderá celebrar contratos individuais de trabalho a termo, de acordo com a legislação aplicável.

2- Aos trabalhadores admitidos no âmbito desta cláusula ser-lhes-á extensível o normativo constante do presente AE, na parte aplicável.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Período experimental)

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

2- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato, sem prejuízo do disposto na lei para os contratos a termo, e tem a seguinte duração:

a) 90 dias para generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

3- Findo o período de experiência, a admissão torna-se automaticamente definitiva, contando-se a antiguidade a partir da data de admissão provisória.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Promoções e acessos)

1- Constitui promoção ou acesso a passagem de trabalhador à categoria ou escalão superior e a classe ou grau dentro da mesma categoria ou ainda a mudança para funções de natureza diferente, a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

2- Para preenchimento de lugares, a empresa deverá dar preferência aos trabalhadores já ao seu serviço, a fim de proporcionar-lhe a sua promoção e melhoria das suas condições de trabalho, desde que considerem que esses trabalhadores reúnem as condições necessárias para o preenchimento dos referidos lugares.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Formação profissional)

1- A empresa incentivará a formação profissional no sentido da adaptação dos trabalhadores às novas tecno-

logias introduzidas ou às reconversões efectuadas, bem como a melhoria dos conhecimentos e da prática dos trabalhadores de uma instalação, serviço ou técnica.

2- Na formação e acesso profissional deve a empresa promover as condições de aprendizagem para as profissões, de modo a permitirem a formação e preparação continuadas do trabalhador em todas as funções que lhe poderão ser cometidas no âmbito da sua profissão.

3- A empresa, sempre que possível, estabelecerá meios internos de formação e aperfeiçoamento profissional, devendo o tempo despendido na utilização dos mesmos ser considerado, para todos os efeitos, como período de trabalho.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Relações nominais e quadro de pessoal)

A empresa elaborará os mapas de quadro de pessoal dos modelos aprovados pela legislação em vigor, que remeterá às entidades nesta previstas e aos sindicatos outorgantes, de acordo com a periodicidade estabelecida.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

a) Providenciar para que haja bom ambiente e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

b) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;

c) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço neles inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo de empresa;

d) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste acordo;

e) Passar certificados aos seus trabalhadores, nos termos e condições legalmente previstos;

f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob sua orientação. Qualquer observação terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade dos trabalhadores;

g) Aplicar aos trabalhadores estudantes o regime previsto na cláusula 18.<sup>a</sup>;

h) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;

i) Não exigir dos trabalhadores serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos casos e condições previstos na lei;

j) Mediante declaração de consentimento de cada trabalhador, proceder à cobrança das quotizações sindicais e enviar o seu produto aos sindicatos até dia 15 do mês seguinte àquele a que respeitem, acompanhadas dos respectivos mapas devidamente preenchidos;

k) Assegurar o fornecimento de meios adequados ao tratamento de situações em que haja inalação de produtos tóxicos, devendo para o efeito ouvir as comissões de higiene e segurança.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Deveres dos trabalhadores)

1- São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste AE;

b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas de acordo com a sua profissão/categoria profissional, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

c) Ter para com os colegas de trabalho as atenções e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados ou sempre que se verifique a necessidade de os prestar para o bom desempenho das respectivas funções;

d) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;

e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem no exercício da sua actividade profissional tenha de contactar;

g) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;

h) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa que não estejam autorizados a revelar, nomeadamente em matéria de fabrico e condições de comercialização;

i) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando as suas funções, mesmo após o termo desse horário, sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias, quando desse abandono possa resultar prejuízo importante sobre pessoas, equipamentos, matérias-primas ou produtos acabados e desde que não se verifique ser de outrém a exclusiva responsabilidade da não substituição.

2- O dever de obediência a que se refere a alínea b) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela empresa como às emanadas do superior hierárquico do trabalhador, dentro da competência que por elas lhe for atribuída.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Garantia dos trabalhadores)

1- É proibido à empresa:

a) Despedir o trabalhador em contravenção com o disposto na lei e neste AE;

b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

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

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

e) Salvo o disposto na lei e neste AE, transferir o trabalhador para outro local de trabalho;

f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

g) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria de qualquer trabalhador, salvo acordo das partes;

h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar.

2- A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização correspondente a um mês por cada ano ou fracção não podendo ser inferior a três meses.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Exercício da actividade sindical na empresa)

À matéria relativa à actividade sindical na empresa aplicar-se-ão as disposições legais em vigor.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Processo disciplinar)

1- Sempre que a empresa considere que foi praticada uma infracção disciplinar, deverá proceder à averiguação dos factos e circunstâncias em que a alegada infracção foi praticada, sendo indispensável a audiência do trabalhador acusado e a concessão, a este, de todos os meios de defesa previstos na lei.

2- Se à infracção cometida puder corresponder pena de suspensão ou superior, a audiência do trabalhador prevista no número anterior deverá ser obrigatoriamente por escrito.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Sanções disciplinares)

1- As infracções disciplinares serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;

b) Repreensão registada e comunicada, por escrito, ao trabalhador;

c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;

d) Despedimento com justa causa.

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

3- É vedado à empresa aplicar multas.

### Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### (Mudança de entidade patronal)

1- A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da sua transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar, nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele outro estabelecimento, sem prejuízo dos direitos atribuídos pelas disposições legais que regulam a transferência do trabalhador para outro local de trabalho.

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3- Para efeitos do número 2 deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4- O disposto na presente cláusula é aplicável com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

### Cláusula 17.<sup>a</sup>

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

1- A empresa deve observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as directivas das entidades competentes, no que se refere a segurança, higiene e saúde no trabalho.

2- Os trabalhadores devem colaborar com a empresa em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, por intermédio de comissões de segurança ou de outros meios adequados.

3- A empresa diligenciará, no mais curto lapso de tempo possível, no sentido da consecução dos objectivos definidos nos números anteriores.

### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### (Trabalhadores-estudantes)

1- Os trabalhadores que se encontrem a frequentar um curso nas escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas terão um horário ajustado às suas especiais necessidades, sem prejuízo da laboração e do total de horas semanais de trabalho normal, devendo-lhes ser concedidas as seguintes regalias, sem que isso implique tratamento menos favorável nem perda de retribuição ou qualquer outra regalia:

a) Dispensa de uma hora por dia, durante o funcionamento dos cursos, quando necessário;

b) Ausência em cada ano civil, pelo tempo indispensável à prestação de provas de exame.

2- Desde que a empresa reconheça expressamente a utilidade do curso fica obrigada a pagar 50 % de todas as despesas ocasionadas pela compra de material escolar e preços cobrados pelo estabelecimento de ensino na frequência dos cursos, por parte dos trabalhadores ao seu serviço, susceptíveis de comportar para estes, melhoria no exercício das suas funções.

3- É exigida aos trabalhadores a apresentação de prova da sua situação de estudantes para que possam usufruir das regalias previstas nos números anteriores.

4- As regalias previstas na presente cláusula ficarão condicionadas ao aproveitamento escolar do trabalhador, de que o mesmo fará prova anualmente, salvo se o não aproveitamento for devido a razões não imputáveis ao trabalhador.

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### (Período normal de trabalho)

1- O período normal de trabalho será, em termos médios, de trinta e nove horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor na empresa.

2- A duração de trabalho normal em cada dia não poderá exceder as dez horas.

3- O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a trinta minutos, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo o disposto no número seguinte.

4- Quando tal se justifique pelas condições particulares do trabalho, a prestação do trabalho normal efectivo consecutivo poderá ir até às cinco horas.

5- O regime definido nesta cláusula não se aplica ao trabalho por turnos.

6- Quer quanto ao disposto nesta cláusula, quer quanto ao preceituado na cláusula seguinte «Trabalho em regime de turnos», aos casos omissos e às dúvidas suscitadas na sua interpretação aplicar-se-ão os dispositivos legais em vigor.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Trabalho em regime de turnos)

1- O período normal de trabalho em regime de turnos será, em média anual, de trinta e nove horas semanais.

2- A duração normal de trabalho diário em cada turno não poderá exceder as dez horas.

3- Os trabalhadores que prestem serviço em regime de três turnos terão direito às folgas complementares, necessárias para, tendo em conta o horário adoptado, garantir a observância do horário de quarenta horas semanais, nos termos previstos da lei.

4- A duração normal do trabalho semanal é definida em termos médios com um período de referência de quatro meses.

5- Em regime de três turnos, os trabalhadores têm direito a um período para repouso ou refeição de duração não inferior a trinta minutos, o qual será considerado como tempo de trabalho, verificando-se o disposto no número seguinte.

6- O período referido no número anterior será utilizado no próprio posto de trabalho e sem prejuízo do normal funcionamento do equipamento.

7- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que pratiquem horários neste regime, desde que por escrito e mediante comunicação dos interessados ao seu responsável, com a antecedência mínima de oito horas em relação ao início de turno a que a troca diga respeito.

Destas trocas não poderá advir qualquer encargo para a empresa nem qualquer benefício monetário para os trabalhadores. Ficam, porém, vedadas as trocas de turno que impliquem para qualquer trabalhador a prestação de dois turnos seguidos.

8- A empresa obriga-se a afixar em janeiro de cada ano a escala anual dos horários dos turnos.

9- Qualquer trabalhador que comprove, com parecer favorável do médico de trabalho da empresa, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará ao horário normal.

10- Os trabalhadores afectos ao regime de turnos de laboração contínua (5 equipas), quando em horário de apoio (8h00 às 16h00), poderão mudar de horário desde que solicitado expressamente pela empresa ou pelo superior hierárquico.

Sempre que tal ocorra, a título de compensação por eventuais encargos adicionais daí resultantes, será processada uma ajuda de custo de 6,58 €.

O processamento da ajuda de custo é efectuado uma única vez por cada mudança de horário dentro do mesmo ciclo entre folgas, independentemente do número de dias seguidos em que o trabalhador esteja fora do seu horário (8h00 às 16h00), com o limite de três por período completo de apoio.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do período normal de trabalho e rege-se-á pelas disposições legais aplicáveis, com excepção da remuneração de trabalho suplementar, à qual se aplica o disposto nas cláusulas 34.<sup>a</sup> e 35.<sup>a</sup>, bem como do seu limite máximo que será de 200 horas por ano.

2- Se o trabalhador de horário rotativo prolongar o seu período de trabalho, terá direito a entrar ao serviço doze horas após ter terminado o período suplementar.

3- Quando o trabalhador do horário fixo prolongar o seu período normal de trabalho até seis horas suplementares, terá direito a entrar novamente ao serviço depois de decorridas dez horas; se o prolongamento for superior, o período de descanso será de doze horas.

4- Quando a prestação de trabalho suplementar ocorrer por antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho em dia útil, será processada uma ajuda de custo que cobrirá todo e qualquer encargo, excepto a remuneração pelo trabalho suplementar efectivamente prestado, nos seguintes termos:

a) Se a duração do trabalho suplementar for igual ou superior a três horas, o valor a processar será de 20,18 €;

b) Se a duração do trabalho suplementar for inferior a três horas, o valor a processar será de 6,76 €.

5- Sempre que o trabalho suplementar em dia útil, não ocorrer por antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, a empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte. O tempo gasto nesse transporte é também pago como trabalho suplementar.

6- O tempo gasto na refeição não será remunerado quando o trabalhador não volte ao trabalho depois da refeição.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

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

1- A isenção do horário de trabalho carece de prévia concordância do trabalhador.

2- Os trabalhadores que venham a ser isentos do horário de trabalho têm direito a um acréscimo de retribuição nunca inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia. O seu pagamento integra o conceito de retribuição enquanto se mantiver a isenção de horário de trabalho.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Trabalho nocturno)

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Considera-se como nocturno o trabalho prestado depois das 7h00, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado)

1- Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, a empresa é obrigada a assegurar ou a pagar transporte e a pagar um subsídio de refeição no valor de 11,87 €, desde que se verifiquem as condições previstas no número 7 da cláusula 42.<sup>a</sup>

2- As obrigações previstas no número anterior desta cláusula não se aplicam por referência a feriados aos trabalhadores de turnos em regime de laboração contínua.

## CAPÍTULO V

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Descanso semanal)

1- Os trabalhadores, excepto os de turnos abrangidos por este AE, têm direito a um dia de descanso ao domingo e a um dia de descanso complementar ao sábado.

2- Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos descansarão nos dias em que por escala lhes competir.

3- O trabalho efectuado pelos trabalhadores em regime de laboração contínua no Domingo de Páscoa será pago com acréscimo de 250 % sobre a retribuição normal.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Feriados)

São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

- a) 1 de Janeiro;
- b) Terça-Feira de Carnaval;
- c) Sexta-Feira Santa;
- d) Domingo de Páscoa;
- e) 25 de Abril;
- f) 1 de Maio;

- g) Dia de Corpo de Deus;
- h) 10 de Junho;
- i) 15 de Agosto;
- j) 5 de Outubro;
- k) 1 de Novembro;
- l) 1 de Dezembro;
- m) 8 de Dezembro;
- n) 25 de Dezembro;
- o) Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Direito a férias)

- 1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, reportado ao trabalho prestado no ano anterior.
- 2- Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.
- 3- O período anual de férias é de 23 dias úteis, sem prejuízo dos limites máximos decorrentes da lei.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Definição de falta)

- 1- Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.
- 2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Faltas justificadas)

- 1- São consideradas faltas justificadas as motivadas por:
  - a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, até dois dias consecutivos;
  - b) Prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de Segurança Social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, dentro dos limites da lei;
  - c) Altura do casamento, até 15 dias seguidos;
  - d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pais, padrastos, madrastas, sogros, filhos, enteados, genros e noras, nos termos do Código do Trabalho;
  - e) Falecimento de irmãos, cunhados, avós, bisavós, netos, bisnetos do trabalhador ou do seu cônjuge e dos cônjuges dos avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador, bem como por falecimento da pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, nos termos do Código do Trabalho;
  - f) Prática de actos inerentes ao exercício de tarefas como bombeiro voluntário, em caso de sinistro ou acidente, nos termos legais;
  - g) Doação de sangue a título gracioso durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
  - h) Até oito horas por mês para tratar de assuntos inadiáveis de ordem particular que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho;
  - i) Doença ou acidente do trabalhador;
  - j) Prática de actos necessários e inadiáveis como membro da comissão paritária.
- 2- As faltas dadas ao abrigo das alíneas b) e j) do número anterior serão consideradas justificadas após a recepção, por parte da empresa, de um officio comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de 10 dias a contar da data da falta.
- 3- As faltas referidas nas alíneas d) e e) do número 1 desta cláusula não poderão ter lugar uma vez decorridos mais de 15 dias após a data do evento.
- 4- Nos casos previstos nas alíneas d) e e) do número 1, se o trabalhador interromper, no primeiro ou segundo período, o seu trabalho, a retribuição correspondente a esse período ser-lhe-á paga por inteiro.

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### (Consequências das faltas justificadas)

1- As faltas justificadas não determinam perda de retribuição, nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia.

2- Excetua-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição:

a) As faltas referidas na alínea b) do número 1 da cláusula anterior, na parte em que excederem os créditos de horas previstos na lei;

b) As dadas pelos membros das comissões de trabalhadores nos termos do disposto na alínea b) do número 1 da cláusula anterior;

c) As faltas referidas na alínea f) da cláusula anterior, na parte em que excederem 15 dias por ano;

d) As faltas referidas nas alíneas h) e j) do número 1 da cláusula anterior;

e) As faltas referidas na alínea i) do número 1 da cláusula anterior, que ficam sujeitas ao disposto no capítulo sobre regalias sociais deste acordo;

f) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas, por escrito, pela empresa com a indicação de não pagamento.

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

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

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### (Definição de retribuição)

1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do acordo, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação do trabalho.

2- A todos os trabalhadores abrangidos pelo AE são garantidas as remunerações mínimas constantes da tabela do anexo I.

3- Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, os abonos de viagem, as despesas de transporte, os abonos de instalação, os subsídios de alimentação, os abonos para falhas e a remuneração por trabalho extraordinário ou nocturno, bem como quaisquer gratificações extraordinárias concedidas pela empresa. São, todavia, retribuição, para todos os efeitos, a compensação especial por isenção de horário de trabalho e o subsídio por trabalho nocturno, enquanto aquela e este forem devidos.

4- O subsídio de turno integra, para todos os efeitos, a retribuição, mas em caso algum poderá ser pago quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.

5- Considera-se que se mantém a prestação do trabalho em regime de turnos durante as férias sempre que este regime de verifique até ao momento imediatamente anterior ao do seu gozo.

6- Quando o trabalhador está a prestar trabalho em regime de turnos com carácter temporário ou em regime de campanha, o subsídio de turno a considerar na remuneração das férias e no subsídio de férias será proporcional à média mensal dos dias de trabalho efectivamente prestado em regime de turnos durante o ano civil anterior.

7- Nos casos previstos no número anterior e para os efeitos de subsídio de Natal, será considerada a média mensal das quantias recebidas como subsídio de turno no próprio ano a que aquele subsídio respeita.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### (Substituição temporária)

1- Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria superior à sua, passará a receber a

remuneração fixada neste AE para essa categoria, desde que a substituição tenha a duração igual ou superior a um dia de trabalho.

2- Se a substituição durar mais de 120 dias seguidos ou alternados em cada ano civil, o substituto manterá definitivamente o direito à retribuição da categoria superior, nos termos do número anterior. Exceptuam-se desta regra os casos de substituição em virtude de parto ou licença sem retribuição.

3- Após duas semanas de substituição o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente, excepto se se comprovar a inaptidão para o posto de trabalho.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho suplementar)

O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 75 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares diurnas;
- b) 125 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares nocturnas, que inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado)

1- Os dias de descanso semanal ou feriados em que vier a ser prestado trabalho serão remunerados, respectivamente, com o acréscimo de 125 % e de 200 % sobre a retribuição normal, mediante a aplicação das seguintes fórmulas, em que *RM* representa a remuneração mensal e *HS* o número de horas normais de trabalho semanal:

a) Horas em dias de descanso:

$$H = (RM \times 12) / (52 \times HS) \times 1,25$$

b) Horas em dias feriados:

$$H = (RM \times 12) / (52 \times HS) \times 2$$

2- Para além do disposto no número anterior, o trabalho prestado em dias de descanso semanal dará direito ao pagamento de uma quantia igual à remuneração do tempo normal de trabalho.

3- O trabalho suplementar quando prestado em dia de descanso semanal ou feriado será remunerado pela aplicação da respectiva fórmula, nos termos do número 1 desta cláusula, sobre o valor normal de trabalho, acrescido das percentagens fixadas na cláusula 34.<sup>a</sup> para a retribuição do trabalho suplementar.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de turno)

1- São devidos os seguintes subsídios de turno aos trabalhadores que prestam ou venham a prestar serviço em regime de turnos rotativos:

- a) Três turnos rotativos - 370,00 € mensais;
- b) Dois turnos rotativos - 141,50 € mensais.

2- Os subsídios referidos no número anterior vencem-se ao fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço que tem efectivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês, salvo o disposto no número 5 da cláusula 32.<sup>a</sup>

3- Os subsídios cujos montantes se encontram fixados no número 1 da presente cláusula incluem a remuneração do trabalho nocturno.

4- Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho por turnos, a não ser nas seguintes circunstâncias:

- a) Quanto a admissões futuras, desde que tenha dado o seu acordo por escrito a essa prestação no acto de admissão;
- b) Quanto aos trabalhadores atuais, desde que, pela natureza específica do seu contrato, se deva entender que estão adstritos ao trabalho em regime de turnos.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### (Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente a um mês, sem prejuízo da retribuição normal.

2- Os trabalhadores que, no ano de admissão, não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses que completarem até 31 de dezembro desse ano.

3- Em caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado, qualquer que seja a sua natureza, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal por inteiro, quer no ano do impedimento quer no de regresso, desde que em qualquer deles a ausência não seja superior a dois meses.

4- No caso de o impedimento se prolongar por período superior a 10 meses, em cada ano civil, cessa o direito ao subsídio de Natal.

5- Se o impedimento não tiver a duração a que alude o número anterior, o valor do subsídio de Natal será correspondente à proporcionalidade dos meses de presença ao trabalho mais dois.

6- Quando ao trabalhador seja devido subsídio de Natal pela Segurança Social, a empresa entregar-lhe-á, a título de adiantamento, o valor do respetivo subsídio, ficando o trabalhador obrigado ao reembolso das importâncias que venham a ser abonadas por aquela instituição.

7- Este subsídio será pago até ao dia 30 do mês de novembro.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### (Trabalho fora do local habitual)

Sempre que um trabalhador tenha de se deslocar em serviço e na falta de viatura fornecida pela empresa, terá direito ao pagamento de 0,75, 0,40 e 0,30 do valor de transporte em automóvel próprio, fixado anualmente por portaria para os agentes da administração central, regional e local, por cada quilómetro percorrido quando transportado, respectivamente, em automóvel, motociclo e motorizada próprios.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### (Abono por falhas)

1- Os trabalhadores que exerçam funções de caixa ou equivalente, e enquanto tal, terão direito ao acréscimo de: 30,21 € relativo ao vencimento da respectiva categoria profissional constante do anexo I.

2- Nos meses incompletos de serviço o abono para falhas será atribuído proporcionalmente ao período em que o trabalhador exerça aquelas funções.

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### (Determinação da remuneração horária)

A fórmula a considerar para cálculo do valor do preço/hora, para qualquer efeito, será a seguinte:

$$\text{Salário/hora} = (\text{remuneração mensal} \times 12) / (\text{média anual de horas de trabalho semanal} \times 52)$$

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### (Cessação do contrato de trabalho)

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável.

## CAPÍTULO VIII

**Regalias sociais**Cláusula 42.<sup>a</sup>**(Cantina - Subsídio de refeição)**

1- A empresa continuará a assegurar o fornecimento das refeições no sistema existente na cantina das instalações de Constância para os trabalhadores que ali prestam serviço.

2- Os trabalhadores utentes da cantina participarão, cada um, com a importância de 3,00 € no custo da refeição.

3- Ao verificarem-se aumentos nos custos das refeições, a proporcionalidade existente entre as participações da empresa e a dos trabalhadores ficará eventualmente sujeita aos adequados ajustamentos.

4- Os trabalhadores que prestam serviço nos escritórios de Lisboa terão direito a um subsídio de refeição de 7,06 € por cada dia de trabalho efectivamente prestado, nos moldes actualmente em vigor ou naqueles que vierem a ser fixados pela empresa.

5- Os trabalhadores que prestam serviço nas instalações de Constância, terão direito a um subsídio de refeição de 7,06 € por cada dia de trabalho efectivamente prestado, nos moldes actualmente em vigor ou naqueles que vierem a ser fixados pela empresa, ficando sujeitos ao seguinte regime:

a) Os trabalhadores de horário normal utilizarão a cantina;

b) Os trabalhadores a que se referem os números 5 e 6 da cláusula 20.<sup>a</sup>, com excepção dos que trabalham no horário das 0h00 às 8h00, ou equivalente, que recebem o subsídio de refeição de 7,06 €, terão direito, conforme os casos, a uma refeição em espécie (almoço ou jantar);

c) Nos casos em que a cantina se encontre encerrada, designadamente aos sábados, domingos e feriados, a refeição será substituída por um subsídio no valor de 7,06 €;

d) Quando, nos termos das alíneas anteriores, houver lugar ao pagamento de subsídio de refeição, este será devido por cada dia de trabalho efectivamente prestado e sem prejuízo do disposto na parte final do número 4.

6- Sempre que um trabalhador tenha de prestar serviço para completar o seu período normal de trabalho semanal terá direito ao respectivo subsídio de refeição de 7,06 €.

7- O subsídio de refeição a que se referem os números 4 e 5 desta cláusula será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois do período de refeição.

8- Nos casos do número 3 e parte final do número 4 desta cláusula, a empresa deverá ouvir previamente os órgãos que legalmente representam os trabalhadores no seu interior.

Cláusula 43.<sup>a</sup>**(Complemento de subsídio de doença)**

1- Durante o período de doença com baixa e até 90 dias seguidos ou interpolados em cada ano civil, a empresa pagará ao trabalhador a partir do quarto dia, inclusive, um complemento que, adicionado ao subsídio da Segurança Social, perfaça a retribuição líquida.

2- No caso dos trabalhadores que não tenham ainda adquirido direito a subsídio da respectiva instituição de Segurança Social, a empresa garantirá a partir do quarto dia, inclusive, a percentagem da retribuição líquida durante um período de doença não superior a 90 dias, que corresponda ao complemento que lhe seria devido no caso de o direito ao subsídio já ter sido por ele adquirido.

3- A empresa obriga-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador de acordo com os aumentos verificados na empresa. A actualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.

4- A atribuição das subvenções mencionadas nos números anteriores cessará quando o trabalhador passar à situação de reforma.

5- A atribuição do complemento de subsídio de doença em situações que ultrapassem os períodos fixados no número 1 desta cláusula ou o pagamento dos três primeiros dias dependem da aprovação da administração da empresa.

6- As subvenções previstas nos números 1 e 2 podem deixar de ser atribuídas quando o trabalhador não comunicar à empresa a situação de doença no próprio dia ou, na sua impossibilidade, nos três dias subsequentes à data do seu início, bem como das prorrogações da respectiva baixa.

7- O pagamento do subsídio ficará condicionado à exibição pelo trabalhador do boletim de baixa. No termo desta o trabalhador deverá apresentar à empresa o documento de alta.

8- Sempre que a empresa complete a retribuição mensal líquida do trabalhador em situação de baixa por doença, aquele devolverá à empresa, nos oito dias úteis subsequentes à data de recepção da ordem de pagamento dos serviços de Segurança Social, a importância ou o título correspondente, neste último caso, devidamente endossado.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Complemento do subsídio em caso de doença profissional ou acidente de trabalho)

Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição líquida por inteiro, recebendo, para si, da companhia de seguros o respectivo subsídio.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Complemento de pensão por invalidez)

1- Em caso de incapacidade permanente parcial para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para a função compatível com as diminuições verificadas.

2- Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a empresa pagará a respectiva diferença.

### CAPÍTULO IX

#### Maternidade e paternidade

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Protecção da maternidade e paternidade)

São assegurados aos trabalhadores, a título de protecção à maternidade e paternidade, os direitos previstos na lei.

### CAPÍTULO X

#### Trabalho de menores

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Direitos especiais dos menores)

A admissão e os direitos especiais de menores, serão os decorrentes da legislação aplicável.

### CAPÍTULO XI

#### Disposições gerais

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Sucessão da regulamentação - Carácter globalmente mais favorável)

Ressalvando o reconhecimento feito pelas partes do carácter globalmente mais favorável do presente AE, da sua aplicação não poderá resultar para os trabalhadores baixa de categoria, escalão, grau ou classe e, bem assim, diminuição da retribuição, segundo a definição estabelecida neste acordo, nem da remuneração por isenção do horário de trabalho, do subsídio de alimentação e das despesas de deslocação, resultantes de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes à data de entrada em vigor do presente instrumento de regulamentação de trabalho.

Cláusula 49.<sup>a</sup>**(Atos relacionados com a condução de viatura ao serviço da empresa)**

1- Aos trabalhadores arguidos de responsabilidade criminal por actos relacionados com a condução de viatura ao serviço da empresa, cometidos no exercício ou por causa das funções inerentes a tal condução, poderá ser garantida a assistência judicial e pecuniária que se justifique, incluindo o pagamento da retribuição em caso de detenção, a fim de que não sofram prejuízos para além dos que a lei não permita que sejam transferidos para outrem.

2- Aos trabalhadores a quem haja sido apreendida a carta de condução quando ao serviço da empresa, por facto a esta imputável, será garantido trabalho que lhe possa ser dado em qualquer outro sector da empresa, compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição normal.

3- A resolução de qualquer situação do âmbito do número 1 desta cláusula fica sempre dependente da concordância da administração da empresa, ditada para cada caso concreto, independentemente do procedimento disciplinar a que haja lugar.

Cláusula 50.<sup>a</sup>**(Convenções revogadas)**

Com a entrada em vigor do presente AE são revogadas todas as convenções colectivas de trabalho que tenham sido celebradas entre as partes.

Cláusula 51.<sup>a</sup>**(Comissão paritária)**

1- A interpretação dos casos duvidosos e a integração de casos omissos que a presente convenção suscite serão da competência de uma comissão paritária, composta por três representantes patronais e igual número de representantes sindicais.

2- Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos.

3- Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação da convenção.

4- A comissão paritária funcionará em Lisboa, a pedido de qualquer das partes mediante convocatória, com a antecedência mínima de 30 dias, a qual deverá ser acompanhada da agenda de trabalhos.

5- Compete ainda à comissão paritária deliberar a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

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

7- A comissão paritária em primeira convocação só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número de elementos nos três dias úteis imediatos à data da primeira convocação.

8- As deliberações serão tomadas por acordo das partes, devendo ser remetidas ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante da presente convenção.

Cláusula 52.<sup>a</sup>**(Disposição final)**

1- Com ressalva dos trabalhadores de escritório, o disposto no número 1 da cláusula 19.<sup>a</sup> e no número 1 da cláusula 25.<sup>a</sup> do AE, não é aplicável aos demais trabalhadores da Caima, SA.

2- Com a entrada em vigor da presente convenção são revogadas as matérias contratuais do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 21, de 8 de junho de 2023, revistas nesta convenção.

## ANEXO I

**Remunerações mínimas**

Níveis do AE	Categoria profissional	Valor das remunerações
Grupo I	Técnico superior	1 627,10 €
Grupo II	Agente de métodos	1 488,40 €
	Assistente de produção de pasta	
	Chefe de ensaios de laboratório	
	Desenhador projectista	
	Encarregado de abastecimento e preparação de madeiras	
	Encarregado de armazém	
	Encarregado de realização - Civil	
	Encarregado de realização - Instrumentos	
	Encarregado de realização - Eléctrica	
	Encarregado de realização - Mecânica	
	Encarregado de segurança	
	Preparador - Programador	
	Secretária de administração/direcção	
	Supervisor de turno de produção de energia	
	Supervisor de turno de produção de pasta	
Técnico administrativo sénior		
Grupo III	Assistente de vendas	1 346,60 €
	Secretária de direcção	
	Técnico administrativo	
	Técnico de informática	
	Tesoureiro	
Grupo IV	Técnico comercial	1 204,80 €
	Técnico de apoio ao gabinete de planeamento e projectos	
	Técnico de apoio ao gabinete técnico	
	Técnico de compras e materiais	
	Técnico de instrumentos	
Grupo V	Administrativo de apoio ao gabinete técnico sénior	1 123,00 €
	Analista de ensaios	
	Assistente administrativo sénior	
	Comprador	
	Desenhador	
	Electromecânico de instrumentos sénior	
	Empregado dos serviços externos	
	Fiel de armazém/controlador do armazém de pasta	
	Medidor	
	Motorista	
	Oficial de manutenção carpinteiro sénior	
	Oficial de manutenção electricista sénior	
	Oficial de manutenção pedreiro sénior	
Oficial de manutenção pintor sénior		

Grupo V	Oficial de manutenção serralheiro sénior	1 123,00 €
	Oficial de manutenção soldador sénior	
	Oficial de manutenção torneiro sénior	
	Operador coordenador	
	Operador de informática sénior	
	Operador de etar sénior	
	Operador de processo de produção de energia	
	Operador de sala de controlo	
Grupo VI	Administrativo de apoio ao gabinete técnico	1 045,00 €
	Analista de laboratório	
	Assistente administrativo	
	Auxiliar de segurança	
	Condutor de equipamento de transporte sénior	
	Conferente sénior	
	Electromecânico de instrumentos	
	Ferramenteiro sénior	
	Oficial de manutenção carpinteiro	
	Oficial de manutenção electricista	
	Oficial de manutenção lubrificador	
	Oficial de manutenção pedreiro	
	Oficial de manutenção pintor	
	Oficial de manutenção serralheiro	
	Oficial de manutenção soldador	
	Oficial de manutenção torneiro	
	Operador de campo de produção de energia	
	Operador de campo de produção de pasta	
	Operador de ETAR	
	Operador de informática	
Operador de processo da preparação de madeiras		
Operador de processo de produção de pasta		
Operador de recuperação		
Técnico do controlo da qualidade		
Telefonista recepcionista sénior		
Grupo VII	Condutor de equipamento de processo	980,00 €
	Condutor de equipamento de transporte	
	Conferente	
	Contínuo	
	Ferramenteiro	
	Telefonista recepcionista	
Grupo VIII	Estagiário (de todas as profissões)	950,00 €
	Auxiliar não especializado (de todas as profissões)	
	Empregado dos serviços sociais	
	Praticante (de todas as profissões)	

## ANEXO II

**(Categorias profissionais por áreas de actividade)**

Áreas de actividade	Categorias profissionais	Níveis do AE							
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Trabalhadores de construção civil	Auxiliar não especializado								x
	Encarregado de realização - Civil		x						
	Oficial de manutenção carpinteiro sénior					x			
	Oficial de manutenção carpinteiro						x		
	Oficial de manutenção pedreiro sénior					x			
	Oficial de manutenção pedreiro						x		
	Oficial de manutenção pintor sénior					x			
	Oficial de manutenção pintor						x		
	Praticante								x
Trabalhadores de escritório	Assistente administrativo sénior					x			
	Assistente administrativo						x		
	Assistente de vendas			x					
	Auxiliar não especializado								x
	Contínuo							x	
	Empregado dos serviços externos					x			
	Empregado dos serviços sociais								x
	Estagiário								x
	Operador de informática sénior					x			
	Operador de informática						x		
	Secretária de administração/direção		x						
	Secretária de direção			x					
	Técnico administrativo sénior		x						
	Técnico administrativo			x					
	Técnico comercial				x				
	Técnico de informática			x					
	Técnico superior	x							
Telefonista-rececionista sénior						x			
Telefonista-rececionista							x		

Trabalhadores de comércio	Tesoureiro			x					
	Auxiliar não especializado								x
	Comprador					x			
	Conferente sénior						x		
	Conferente							x	
	Encarregado de armazém		x						
	Fiel de armazém/controlador do armazém de pasta					x			
	Técnico de compras e materiais				x				
Electricistas	Aprendiz								x
	Encarregado de realização - Eléctrica		x						
	Oficial de manutenção electricista sénior					x			
	Oficial de manutenção electricista						x		
	Operador de processo de produção de energia					x			
	Praticante								x
Trabalhadores químicos e de celulose	Analista de ensaios					x			
	Analista de laboratório						x		
	Assistente de produção de pasta		x						
Trabalhadores químicos e de selulose	Auxiliar de segurança						x		
	Auxiliar não especializado								x
	Chefe de ensaios de laboratório		x						
	Condutor de equipamento de processo							x	
	Condutor de equipamento de transporte sénior						x		
	Condutor de equipamento de transporte							x	
	Encarregado de segurança		x						
	Encarregado do abastecimento e preparação de madeiras		x						
	Medidor					x			
	Operador coordenador					x			
	Operador de campo de produção de pasta						x		

Trabalhadores químicos e de celulose	Operador de ETAR sénior					x			
	Operador de ETAR						x		
	Operador de processo de produção de pasta						x		
	Operador do processo da preparação de madeiras						x		
	Operador de recuperação						x		
	Operador de sala de controlo					x			
	Praticante								x
	Supervisor de turno de produção de pasta		x						
Técnico de controlo da qualidade							x		
Trabalhadores metalúrgicos	Administrativo de apoio ao gabinete técnico sénior					x			
	Administrativo de apoio ao gabinete técnico						x		
	Agente de métodos		x						
	Auxiliar não especializado								x
	Electromecânico de instrumentos sénior					x			
	Electromecânico de instrumentos						x		
	Encarregado de realização - Instrumentos		x						
	Encarregado de realização - Mecânica		x						
	Ferramenteiro sénior						x		
	Ferramenteiro							x	
	Oficial de manutenção lubrificador						x		
Oficial de manutenção serralheiro sénior						x			

Trabalhadores metalúrgicos	Oficial de manutenção serralheiro						X		
	Oficial de manutenção soldador sénior					X			
	Oficial de manutenção soldador						X		
	Oficial de manutenção torneiro sénior					X			
	Oficial de manutenção torneiro						X		
	Preparador programador		X						
	Técnico de apoio ao gabinete de planeamento e projectos				X				
	Técnico de apoio ao gabinete técnico				X				
	Técnico de instrumentos				X				
Técnicos de desenho	Desenhador					X			
	Desenhador projectista		X						
Trab. rodoviários	Motorista					X			
Trabalhadores fogueiros	Operador de campo de produção de energia						X		
	Operador de processo de produção de energia					X			
	Supervisor de turno de produção de energia		X						

## ANEXO III

**Definições de funções****Construção Civil**

*Auxiliar não especializado* - É o trabalhador maior de 18 anos sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Encarregado de realização-civil* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla os trabalhadores de construção civil, cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

*Oficial de manutenção carpinteiro sénior* - É o trabalhador que normal e predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos, no banco da oficina ou da obra. Constrói e monta cofragens. Pode executar outras tarefas equiparadas.

*Oficial de manutenção carpinteiro* - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção carpinteiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção carpinteiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Oficial de manutenção pedreiro sénior* - É o trabalhador que normal e predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

*Oficial de manutenção pedreiro* - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção pedreiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção pedreiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Oficial de manutenção pintor sénior* - É o trabalhador que normal e predominantemente executa quaisquer trabalhos de pintura numa obra. Prepara as superfícies a pintar e, quando necessário, afina as tintas a usar. Procede também à colocação de vidros. Pode executar outras tarefas equiparadas.

*Oficial de manutenção pintor* - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção pintor sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção pintor. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Praticante* - É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os quais coadjuva nos seus trabalhos.

**Trabalhadores de escritório**

*Assistente administrativo sénior* - É o trabalhador que executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento de um escritório; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados necessários para a preparação de respostas; elabora e ordena notas de compra e venda e prepara facturas, recibos, livranças e outros documentos; executa tarefas administrativas necessárias à satisfação das encomendas, recepção e

expedição de mercadorias, nomeadamente, providenciando pela obtenção da documentação necessária ao seu levantamento; esclarece dúvidas, presta informações e coloca os visitantes em contacto com pessoas ou serviços pretendidos; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; regista em livros receitas e despesas relativas a venda de produtos, encargos com as remunerações, matérias-primas e equipamento, efectuando as necessárias operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e elabora outros documentos necessários; prepara planos de produção segundo as encomendas, indicando a quantidade, ritmo, custos e género de artigos a produzir; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários sobre horários de trabalho, abonos de família, assistência clínica, pagamento de impostos ou outros, relativos ao pessoal; verifica e regista a assiduidade do pessoal e calcula os salários a pagar a partir de folhas de registo de horas de trabalho efectuadas; ordena e arquiva letras, livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos em folha de cálculo; executa tarefas administrativas relacionadas com transacções financeiras, operações de seguros e actividades jurídicas; assegura a expedição, recepção e distribuição de mercadorias pelo pessoal e clientes; dactilografa ou executa em tratamento de texto, cartas, relatórios e outros documentos; recebe e envia mensagens por *fax*. Pode executar parte das tarefas mencionadas, segundo a natureza e dimensão da empresa.

*Assistente administrativo* - É o trabalhador que, em colaboração com o assistente administrativo sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de assistente administrativo. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Assistente de vendas* - É o trabalhador que, sob orientações superiores, procede à preparação de toda a documentação de materiais destinados à exportação. Procede ainda à emissão da facturação, notas de crédito e seguros de crédito, bem como à reserva de navios para efeitos de exportação, assegura contactos com os despachantes/transitários e agentes de navegação. É ainda responsável pela existência de processos dos clientes devidamente actualizados, sobre preços, condições de fornecimento e quantidades fornecidas.

*Auxiliar não especializado* - É o trabalhador maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Contínuo* - É o trabalhador que efectua diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los: fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar outros serviços como entregar mensagens e objectos referentes ao serviço interno e distribuir a correspondência aos serviços a que é destinada. Executa ainda serviços de reprodução e endereçamento de documentos e serviços externos.

*Empregado dos serviços externos* - É o trabalhador que executa serviços no exterior, podendo ainda efectuar diversos serviços, tais como: armazenar, entregar e recepcionar qualitativa e quantitativamente materiais; franquear, expedir e levantar correspondência; inventariar existências e distribuir material do economato; reproduzir e arquivar documentos; conduzir veículos automóveis ligeiros; transportar e entregar valores e documentos; recepcionar e encaminhar telefaxes.

*Empregado dos serviços sociais* - É o trabalhador que presta serviço nas instalações sociais em actividade de limpeza e lavagem, auxiliando a preparação de géneros para posterior confecção.

*Operador de informática sénior* - É o trabalhador que desempenha uma ou ambas as funções;

a) De computador - Recepciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução, conforme programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através de consola. É responsável pelo cumprimento dos tempos previstos para cada processamento de acordo com as normas em vigor;

b) De periféricos - Prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador «*on line*». Prepara e controla a utilização e os «*stock*» dos suportes magnéticos e informação.

*Operador de informática* - É o trabalhador que, em colaboração com o operador de informática sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de operador de informática. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Secretária de direcção/administração* - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou da direcção da empresa. Entre outras funções administrativas, competem-lhe, normalmente, as seguintes: redigir actas das reuniões de trabalho de rotina diária do gabinete; colaborador na preparação e seguimento de viagens; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras; redigir documentação diversa em português e línguas estrangeiras; marcar entrevistas e recordando-as, solicitar pedidos de informação, atender o telefone e fazer chamadas telefónicas inerentes às suas funções; receber, datar e distribuir a correspondência e assegurar ainda por sua própria iniciativa as respostas à correspondência corrente, seguindo as directivas recebidas; organizar e gerir o arquivo com eficácia.

*Técnico administrativo sénior* - É o trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da organização, coordenação e orientação de tarefas de

maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de actividade, garantindo a sua correcta implementação. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes, podendo exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalhadores.

*Técnico administrativo* - É o trabalhador que, em colaboração com o técnico administrativo sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de técnico administrativo. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Técnico comercial* - Na área comercial, é o trabalhador que, possuindo adequados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da execução de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destas.

*Técnico de informática* - É o operador de informática que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia na execução das tarefas mais complexas do âmbito da operação de informática, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificações inferior.

*Técnico superior (contabilista)* - É o trabalhador detentor de especialização considerável num campo particular de actividade ou possuidor de formação complementar e experiência profissional avançadas ao conhecimento genérico de áreas diversificadas para além da correspondente à sua formação de base.

O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

a) Dispõe de autonomia no âmbito da sua área de actividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas pela política estabelecida para essa área, em cuja definição deve participar. Recebe trabalho com simples indicação do seu objectivo. Avalia autonomamente as possíveis indicações das suas decisões ou actuação nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais, posição externa, resultados e relações de trabalho da empresa. Fundamenta propostas de actuação para decisão superior quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;

b) Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da empresa desde que na mesma não se integrem profissionais de qualificação superior à sua;

c) Os problemas e tarefas que lhe são cometidas envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas novas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes e ou a coordenação de factores de actividades do tipo de natureza complexas, com origem em domínios que ultrapassem o seu sector específico de actividade, incluindo entidades exteriores à própria empresa.

*Telefonista-recepcionista sénior* - É o trabalhador que, além de ter a seu cargo o serviço de telefonemas do e para o exterior, recebe, anuncia e informa os visitantes, podendo ainda efectuar outras tarefas inerentes às de assistente administrativo.

*Telefonista-recepcionista* - É o trabalhador que, em colaboração com o telefonista-recepcionista sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de telefonista-recepcionista. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Tesoureiro* - É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritório em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas que lhe estão confiadas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, executar tarefas relacionadas com as operações financeiras.

### **Trabalhadores de comércio**

*Auxiliar não especializado* - É o trabalhador maior de 18 anos sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Comprador* - É o trabalhador que predominantemente executa as seguintes tarefas:

Prospecta o mercado; procede à emissão e relance de consultas; organiza e analisa propostas de fornecimentos de materiais; negocia e adjudica encomendas; elabora notas de encomenda; garante a operacionalidade do arquivo de fornecedores e procede ao acompanhamento das encomendas em curso. Pode executar também as tarefas inerentes às de assistente administrativo e de conferente.

*Conferente sénior* - É o trabalho que verifica, controla e eventualmente regista a entrada e ou saída de mercadorias no armazém, podendo desempenhar outras tarefas no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

*Conferente* - É o trabalhador que, em colaboração com o conferente sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de conferente. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Encarregado de armazém* - É o trabalhador que dirige os profissionais e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo, cumprindo e fazendo cumprir as normas de funcionamento e segurança.

*Fiel de armazém/controlador de armazém de pasta* - É o trabalhador que procede às operações de entrada e saída de mercadorias ou materiais. Examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e respectiva documentação. Encarrega-se da arrumação e conservação de mercadorias e materiais. Distribui mercadorias ou materiais pelos sectores (clientes) da empresa. Informa sobre eventuais anomalias de existências, bem como danos e perdas; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

*Técnico de compras e materiais* - É o trabalhador que entrevista e selecciona fornecedores, tendo em atenção, entre outros, os prazos de entrega, preços e modos de pagamento. Recebe e examina pedidos de compra e efectua as diligências necessárias para a aquisição dos materiais neles constantes. Procede à selecção das propostas e controla o programa de entrega dos artigos. É responsável pela organização e actualização, do arquivo, de relatórios e referências dos fornecedores. Tem contactos, sempre que necessário, com entidades alfandegárias.

### Electricistas

*Encarregado de realização-eléctrica* - É o trabalhador que dirige, controla e coordena a actividade da sua equipa de trabalho, colabora na avaliação de desempenho dos seus colaboradores e cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

*Oficial de manutenção electricista sénior* - É o trabalhador que executa rotinas de inspecção e lubrificação em aparelhos da sua especialidade; efectua desempanagens no local e pequenas reparações em oficina; cumpre as normas de higiene e segurança; fornece elementos para o preenchimento dos relatórios de turno; efectua desempanagens simples em equipamentos doutra de medida e controlo industrial.

*Oficial de manutenção electricista* - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção electricista sénior e sob a responsabilidade deste realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção electricista. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Operador de processo de produção de energia* - É o trabalhador responsável pela condução de geradores de energia eléctrica; manobra quadros de distribuição de energia em alta e baixa tensão e substitui fusíveis; cumpre as normas de higiene e segurança; eventualmente pode controlar o abastecimento de água e ar comprimido; acessoriamente procede à limpeza dos maquinismos da secção e colabora nos trabalhos de manutenção.

*Praticante* - É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

### Trabalhadores químicos e de celulose

*Analista de ensaios* - É o trabalhador que, segundo a orientação ou instruções recebidas, executa análises e ensaios laboratoriais, físicos ou químicos, com vista a determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas, produtos acabados, subprodutos ou outros materiais, bem como das respectivas condições de utilização, podendo igualmente incumbir-lhe a execução de tarefas complementares e inerentes a essas actividades, tais como a eventual recolha de amostras, a preparação e aferição de soluções ou reagentes, a conservação do bom estado e calibração do equipamento de laboratório. Apoia tecnicamente os postos de controlo fabris.

*Analista de laboratório* - É o trabalhador que procede à recolha, escolha e preparação de amostras a analisar; colabora na execução de experiências, ensaios químicos ou físicos, sob orientação de um analista de ensaios, desempenhando também tarefas simples e acessórias, nomeadamente as de conservação e limpeza do equipamento.

*Assistente de produção de pasta* - É o trabalhador com profundos conhecimentos das instalações e dos processos de produção e ou de apoio à produção, responsável pela coordenação, controlo e aplicação dos programas de fabrico que pode coadjuvar na sua elaboração, cumpre e faz cumprir as normas de segurança. Acessoriamente, colabora no planeamento de trabalhos de manutenção.

*Auxiliar de segurança* - É o trabalhador responsável pela detecção de irregularidades no cumprimento do regulamento de segurança interna, alertando o responsável hierárquico. Verifica e analisa as condições de

segurança de equipamentos, instalações e pessoas, assiste à descarga de materiais considerados perigosos, efectua análises de alcoolémia por delegação do encarregado de segurança, mantém em bom estado de conservação os equipamentos de protecção e prestação de socorros quer individuais quer colectivos, presta a primeira assistência em caso de acidentes de trabalho, nomeadamente o encaminhamento do sinistrado e controla a entrada e saída de materiais da propriedade de empreiteiros nas instalações fabris.

*Auxiliar não especializado* - É o trabalhador, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Chefe de ensaios de laboratório* - É o trabalhador que coordena a equipa de analistas; reparte e planifica o conjunto dos trabalhos, controlando a sua execução; gere o armazém de produtos químicos e materiais de laboratório; garante a qualidade técnica das análises efectuadas; elabora o relatório diário respeitante à qualidade e quantidade da pasta produzida; procede ao registo de dados no sistema informático central; prepara e gere os «stock» de reagentes; garante a calibragem e o bom funcionamento dos equipamentos; executa análises específicas no quadro de estudos ou desenvolvimento de projectos; colabora na avaliação de desempenho do seu pessoal; assegura o cumprimento das normas de segurança.

*Condutor de equipamento de processo* - É o trabalhador que, no sector produtivo, nomeadamente na mesa de descarga de madeiras, máquina de embalar, cortadora, equipamento de afiação de lâminas, balança e hidrociclones, conduz o equipamento produtivo a seu cargo de forma a garantir o normal funcionamento do mesmo em conformidade com os procedimentos de operação definidos; observa as normas de segurança; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; alerta para eventuais avarias; observa os parâmetros de qualidade e alerta para desvios aos mesmos; executa análises químicas elementares.

*Condutor de equipamento de transporte sénior* - É o trabalhador que procede ao transporte, armazenagem e acondicionamento de madeira e outras matérias-primas, materiais diversos e produto acabado, operando os equipamentos adequados para o efeito, conduz os equipamentos observando os respectivos procedimentos de operação e normas de segurança, zela pela conservação e limpeza dos equipamentos a seu cargo e colabora no diagnóstico de avarias e alerta os responsáveis para eventuais anomalias de funcionamento.

*Condutor de equipamento de transporte* - É o trabalhador que, em colaboração com o condutor de equipamento de transporte sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de condutor de equipamento de transporte. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Encarregado de segurança* - É o trabalhador que coordena as actividades de prevenção e combate a sinistros incluindo a instrução do pessoal e as ligações com corporações de bombeiros regionais; assegura a conservação de todo o material que se encontra montado nas diversas áreas fabris; fornece os elementos estatísticos necessários, sendo responsável nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares do pessoal que dirige. Cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

*Encarregado do abastecimento e preparação de madeiras* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla a recepção, movimentação e armazenagem das madeiras e os serviços do parque em ligação com o corte e abastecimento de estilhas ao fabrico. Cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

*Medidor* - É o trabalhador que faz a medição da madeira recebida em camiões ou tractores, verifica a sua qualidade, determina o volume das carradas em esteres e estabelece as desvalorizações ou descontos, conforme o apartamento da qualidade da madeira em relação às normas gerais de recepção, e faz os respectivos registos e resumos. Manda seguir as carradas para a mesa de corte de cavaco ou para o parque. Acessoriamente faz a pesagem de matérias-primas e subsidiárias.

*Operador coordenador* - É o trabalhador que coordena a actividade da equipa de operadores no sector produtivo a seu cargo (secção de secagem), opera os equipamentos cujo comando lhe está directamente atribuído, colabora no diagnóstico de avarias, alerta o supervisor de turno para desvios aos parâmetros de qualidade da pasta produzida ou para baixas de «performance» dos equipamentos, cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

*Operador de campo de produção de pasta* - É o trabalhador que, nas várias secções do sector produtivo, inspeciona o comportamento dos equipamentos por via da observação, controlo local de instrumentação ou outros indicadores de funcionamento, alerta para eventuais disfuncionamentos, avarias e necessidades de manutenção, observa as normas de segurança, garante a limpeza da instalação, efectua rotinas de operação pré-definidas, procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos e executa análises químicas elementares.

*Operador de ETAR sénior* - É o trabalhador que coordena a actividade dos operadores, reparte e auxilia a planificação dos trabalhos, controlando a sua execução, coordena a manutenção de primeiro escalão, gere o «stock» de produtos químicos e outros materiais existentes na ETAR, elabora relatórios ao consumo de rea-

gentes e eficiência de tratamento de instalação, efectua pedidos de reparação de avarias, executa análises específicas aos efluentes, colabora no diagnóstico de avarias e assegura o cumprimento das normas de segurança.

*Operador de ETAR* - É o trabalhador que opera as instalações que lhe estão confiadas respeitando as instruções de operação; cumpre o regulamento de derrames; cumpre as normas de segurança; alerta os operadores de outras secções sobre as condições que afectam o funcionamento da ETAR.

*Operador de processo da preparação de madeiras* - É o trabalhador que conduz os equipamentos a seu cargo a partir da consola e ou comandos locais em conformidade com os procedimentos de operação estabelecidos, efectua a manutenção de primeiro escalão dos equipamentos, observa as normas de segurança, alerta para as alterações aos planos de qualidade/avarias do equipamento e necessidades de manutenção e procede ao transbordo das matérias-primas necessárias ao funcionamento da secção.

*Operador de processo de produção de pasta* - É o trabalhador que, no sector produtivo, nomeadamente lavagem, branqueação, reagentes, preparação de ácidos, máquina húmida e destrocador, conduz os equipamentos a seu cargo a partir de consola de comando e ou comandos locais em conformidade com os procedimentos de operação estabelecidos; efectua a manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; observa as normas de segurança; alerta para alterações aos padrões de qualidade, avarias do equipamento e necessidades de manutenção; efectua análises químicas elementares para controlo de operação; procede ao transbordo das matérias-primas necessárias ao funcionamento da secção.

*Operador de recuperação* - É o trabalhador que conduz e explora a instalação de concentração de licor; procede às análises referentes à instalação de recuperação de anidrido sulfuroso; explora o filtro de lavagem de óxido de magnésio, controla localmente o sistema de armazenagem e hidrólise do óxido de magnésio; observa localmente o funcionamento dos equipamentos; procede à limpeza das instalações; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos; observa as normas de segurança; procede a análises complementares para controlo da operação; garante a coordenação da sua actividade com a produção de pasta; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; garante a execução dos procedimentos de rotina.

*Operador de sala de controlo* - É o trabalhador que opera uma unidade de produção de condução complexa a partir de comandos informatizados; alerta para anomalias no processo de fabrico adoptando de imediato as medidas correctivas definidas; dirige a actividade dos operadores de campo na área produtiva à sua responsabilidade; observa as normas de segurança estabelecidas; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos; executa análises químicas elementares para controlo de operação.

*Praticante* - É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

*Supervisor de turno de produção de pasta* - É o trabalhador que garante o cumprimento do programa de produção estabelecido; assegura a qualidade de pasta produzida; coordena a actividade da sua equipa de trabalho; faz cumprir as normas de segurança; controla a aplicação dos procedimentos de operação definidos; procede à análise de ocorrências e dirige a execução das medidas correctivas necessárias; efectua os pedidos de reparação de avarias; colabora na avaliação de desempenho dos seus colaboradores; procede ao levantamento das informações técnicas necessárias ao controlo de gestão do sector produtivo; mantém a ligação com os diversos serviços de apoio à área de produção de pasta; acompanha a realização da manutenção de primeiro escalão, controlando a conservação dos equipamentos; redige o relatório de actividades e dá conhecimento das condições de trabalho durante o turno; confirma a disponibilidade dos meios humanos necessários à laboração, alertando o responsável da produção para as eventuais insuficiências.

*Técnico do controlo da qualidade* - É o trabalhador que é responsável pela inspecção do produto final em armazém e pela segregação do produto não conforme. Por delegação do seu superior hierárquico, pode decidir sobre o fecho de lotes de pasta com tonelagens diferentes; assina o relatório diário de produção de pasta por qualidades; estabelece a ligação com o departamento de produção de pasta e energia e com os clientes externos o que respeita à expedição de pasta húmida. Assegura o cumprimento das normas de segurança.

### **Trabalhadores metalúrgicos**

*Administrativo de apoio ao gabinete técnico* - É o trabalhador que utiliza diversos elementos técnicos, atribui tempos de duração de materiais, constantes das tabelas, faz registo de operações, arquivo técnico e requisições de materiais. Colabora com os encarregados e restantes trabalhadores para o bom funcionamento das oficinas, alertando nomeadamente os diversos responsáveis de departamento para as várias inspecções periódicas a realizar.

*Agente de métodos* - É o trabalhador que garante a funcionalidade do arquivo de documentação técnica; assegura o apuramento e divulgação dos indicadores de gestão do departamento; define os métodos e pro-

cedimentos recomendados para cada intervenção; realiza diagnósticos e análises de avarias; propõe novos processos de intervenção; elabora pareceres para apoio à adjudicação de trabalhos; colabora na recepção técnica de equipamentos e materiais através da análise dos parâmetros de «performance»; elabora programas de manutenção integrada; elabora projectos técnicos dos novos equipamentos; vela pela implementação das normas e procedimentos referentes aos materiais e equipamentos.

*Auxiliar não especializado* - É o trabalhador maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Electromecânico de instrumentos sénior* - É o trabalhador que monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, electromecânicos, hidráulicos e servomecanismos de medida, protecção e controlo industrial, utilizando aparelhagem adequada; executa as rotinas de inspecção, lubrificação e calibragem em aparelhos da especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; efectua desempanagens simples em equipamentos electrónicos.

*Electromecânico de instrumentos* - É o trabalhador que, em colaboração com o electromecânico de instrumentos sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de electromecânico de instrumentos. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Encarregado de realização-instrumentos* - É o trabalhador que efectua a reparação de instrumentos e aparelhos de comando electrónico; executa rotinas de inspecção, calibragem e limpeza em aparelhos da sua especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; instala e configura cadeias de controlo. Coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins.

*Encarregado de realização-mecânica* - É o trabalhador que organiza as intervenções, distribuindo os meios disponíveis; acompanha a execução dos trabalhos de manutenção, inclusive acções subcontratadas; participa na análise e diagnóstico de avarias; faz aplicar os procedimentos de intervenção e as normas de segurança; recolhe documentação, confere qualitativa e quantitativamente os materiais e instrumentos necessários à intervenção; colabora em pequenos projectos de melhoria. Coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins.

*Ferramenteiro sénior* - É o trabalhador que entrega em armazém, ou noutros locais das instalações, as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, efectuando o registo e controlo dos mesmos, por cuja guarda é responsável. Proceda à conservação e a operações simples de reparação.

*Ferramenteiro* - É o trabalhador que, em colaboração com o ferramenteiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de ferramenteiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Oficial de manutenção lubrificador* - É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Proceda à recolha de amostras de lubrificantes e presta informações sobre eventuais anomalias que detecta.

*Oficial de manutenção serralheiro sénior (civil)* - É o trabalhador que constrói, monta e ou repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras metálicas; cumpre as normas de higiene e segurança. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem e soldadura e utilização de máquinas específicas, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

*Oficial de manutenção serralheiro (civil)* - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção serralheiro sénior (civil) e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção serralheiro (civil). Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Oficial de manutenção serralheiro sénior (mecânico)* - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas; cumpre as normas de higiene e segurança. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem, corte, soldadura e aquecimento a maçarico, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

*Oficial de manutenção serralheiro (mecânico)* - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção serralheiro sénior (mecânico) e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção serralheiro (mecânico). Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Oficial de manutenção soldador sénior* - É o trabalhador que pelos processos de soldadura de electroarco ou oxi-acetileno e ou argon, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que em máquinas automáticas e semiautomáticas procedem à soldadura e ou enchimento e revestimento metálicos ou metalização de superfícies de peças. Cumpre as normas de higiene e segurança.

*Oficial de manutenção soldador* - É o trabalhador que, em colaboração com o Oficial de manutenção soldador sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção soldador. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Oficial de manutenção torneiro sénior* - É o trabalhador que opera com um torno mecânico, paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo; executa todos os trabalhos de torneamento de peças; trabalhando por desenho ou peças modelo; prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza; responde pela limpeza, lubrificação e inspecção visual (controlo sensorial genérico); cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela qualidade e controlo dimensional dos trabalhos que executa em máquinas ferramenta. Ocasionalmente, faz torneamentos com rectificadoras ou nas instalações fabris.

*Oficial de manutenção torneiro* - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção torneiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção torneiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Praticante* - É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

*Preparador-programador* - É o trabalhador que elabora cadernos de encargos para consultas ao exterior; programa e prepara as intervenções predefinidas; atualiza os programas de manutenção condicionada; estabelece a ligação com as compras, gestão de «stock» e armazéns no sentido de otimizar o aprovisionamento de peças e garante a disponibilidade das mesmas; verifica a qualidade da manutenção e analisa os parâmetros de funcionamento após a reparação; garante a actualização do arquivo de documentação técnica; actualiza os registos históricos dos equipamentos.

*Técnico de apoio ao gabinete de planeamento e projectos* - É o trabalhador que normal e predominantemente executa tarefas relacionadas com a preparação de cadernos de encargos para execução de projectos; emite pedidos de material para execução de projectos; elabora mapas de acompanhamento da execução orçamental dos mesmos, visando o apuramento dos respectivos desvios. Na sua área funcional, presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes.

*Técnico de apoio ao gabinete técnico* - É o trabalhador que digita para o sistema informático o registo de entrada e fecho das requisições de obra; digita o sistema informático o conteúdo histórico que resulta da natureza das intervenções que ocorrem a nível dos equipamentos fabris; apura do sistema informático os custos de manutenção a nível de equipamentos e instalações; apura os tempos dos operários não pertencentes ao quadro da empresa, por natureza de ocupação; colabora na manutenção do arquivo técnico do gabinete técnico; assegura a gestão do sistema informático.

*Técnico de instrumentos* - É o trabalhador que efectua a reparação de instrumentos e aparelhos de comando electrónico; executa rotinas de inspecção, calibragem e limpeza em aparelhos da sua especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; instala e configura cadeias de controlo.

### **Técnicos de desenho**

*Desenhador* - É o trabalhador que executa desenhos rigorosos com base em croquis, por decalque ou por instruções orais e escritas, estabelecendo criteriosamente a distribuição das projecções ortogonais, considerando escalas e simbologias aplicadas, bem como outros elementos adequados à informação a produzir; executa alterações, reduções ou ampliações de desenhos, a partir de indicações recebidas ou por recolha de elementos; executa desenhos de pormenor ou de implantação com base em indicações e elementos detalhados recebidos; efectua esboços e levantamentos de elementos existentes. Acessoriamente, tira cópias heliográficas, regista e arquiva desenhos, preenche programas de manutenção e auxilia na organização de arquivos dos mesmos.

*Desenhador-projectista* - É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários a sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

### Trabalhadores rodoviários

*Motorista* - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta; cumpre as normas de segurança. Orienta e auxilia a carga e descarga. Verifica diariamente os níveis de óleo e de água. Pode eventualmente conduzir máquinas de força motriz no interior das instalações fabris.

### Trabalhadores fogueiros

*Operador de campo de produção de energia* - É o trabalhador que explora o sistema de tratamento de águas; colabora na exploração e condução das caldeiras, na exploração do anidrido sulfuroso e na exploração da instalação de produção e distribuição de energia eléctrica; opera a central de ar comprimido e o sistema de alimentação de água; procede à limpeza da instalação; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos com que opera; observa as normas de segurança estabelecidas; executa procedimentos de rotina; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; efectua análises elementares para controlo da operação.

*Operador de processo de produção de energia* - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor (caldeiras convencionais), competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, operar os sistemas de produção e distribuição de ar comprimido e de alimentação de água; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos; cumpre as normas de segurança, garante a limpeza de instalação; garante a execução dos procedimentos de rotina; coordena, dirige e controla a actividade do operador de campo; garante a coordenação da sua actividade com o sector de produção de pasta, procede a análises elementares para controlo da operação.

*Supervisor de turno de produção de energia* - É todo o trabalhador que controla, dirige e coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins, cumpre e faz cumprir as normas de segurança; supervisiona a exploração do sistema de tratamento de águas; supervisiona os sistemas de produção e distribuição de ar comprimido e de alimentação de água; coordena actividades de manutenção de primeiro escalão; controla e regula variáveis processuais.

## ANEXO IV

### Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

Enquadramento	Categoria profissional
1- Quadros superiores	Técnico superior
2- Quadros médios	Chefe de ensaios de laboratório
	Secretária de administração/direcção
3- Quadros intermédios (Encarregados, contramestres e chefes de equipa)	Assistente de produção de pasta
	Encarregado de abastecimento e preparação de madeiras
	Encarregado de armazém
	Encarregado de realização - Civil
	Encarregado de realização - Instrumentos
	Encarregado de realização - Eléctrica
	Encarregado de realização - Mecânica
	Encarregado de segurança
	Supervisor de turno de produção de energia
Supervisor de turno de produção de pasta	

4- Profissionais altamente qualificados e qualificados	Administrativo de apoio ao gabinete técnico
	Agente de métodos
	Analista de ensaios
	Analista de laboratório
	Assistente administrativo
	Assistente de vendas
	Comprador
	Condutor de equipamento de transporte
	Controlador do armazém de pasta
	Desenhador
	Desenhador projectista
	Electromecânico de instrumentos
	Motorista
	Oficial de manutenção carpinteiro
	Oficial de manutenção electricista
	Oficial de manutenção lubrificador
	Oficial de manutenção pedreiro
	Oficial de manutenção pintor
	Oficial de manutenção serralheiro
	Oficial de manutenção soldador
	Oficial de manutenção torneiro
	Operador coordenador
	Operador de informática
	Operador de processo da preparação de madeiras
	Operador de processo de produção de energia
	Operador de processo de produção de pasta
	Operador de sala de controlo
	Preparador-programador
	Secretária de direcção
	Técnico administrativo
	Técnico comercial
	Técnico de apoio ao gab. de planeamento e projectos
	Técnico de apoio ao gabinete técnico
	Técnico de compras e materiais
	Técnico de informática
	Técnico de instrumentos
	Técnico do controlo da qualidade
	Telefonista recepcionista
	Tesoureiro

5- Profissionais semiqualeificados	Auxiliar de segurança
	Conferente
	Contínuo
	Empregado dos serviços externos
	Empregado dos serviços sociais
	Estagiários
	Ferramenteiro
	Medidor
	Operador de campo de produção de energia
	Operador de campo de produção de pasta
	Operador de ETAR
	Operador de recuperação
6- Profissionais não qualificados	Auxiliar não especializado

## Nota

A partir de dia 1 de janeiro de 2025, a redação da cláusula 36.<sup>a</sup> (Subsídio de turno), número 1, passará a ser a seguinte:

«1- São devidos os seguintes subsídios de turno aos trabalhadores que prestam ou venham a prestar serviço em regime de turnos rotativos:

a) Três turnos rotativos - 390,00 € mensais;

b) Dois turnos rotativos - 151,00 € mensais.»

## Cláusula de salvaguarda

1- A tabela salarial a vigorar no ano de 2024 é a constante do anexo I («Remunerações mínimas») e as restantes cláusulas de expressão pecuniária (cláusulas 20.<sup>a</sup>, número 10, 21.<sup>a</sup>, número 4, 24.<sup>a</sup>, número 1, 39.<sup>a</sup>, número 1), que representam um aumento de 3,5 % (três vírgula cinco por cento) em relação à tabela salarial atualmente em vigor, produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2024 e vigoram para o ano de 2024. No dia 1 de janeiro de 2025, a tabela salarial e as restantes cláusulas de expressão pecuniária (cláusulas 20.<sup>a</sup>, número 10, 21.<sup>a</sup>, número 4, 24.<sup>a</sup>, número 1, 39.<sup>a</sup>, número 1) a vigorar no ano de 2024, serão automaticamente atualizadas em 2% (dois por cento) e vigorarão para o ano de 2025.

2- Se a taxa de inflação no ano de 2024 e no ano de 2025 for superior a 2,75 % (dois vírgula setenta e cinco por cento) e os resultados da empresa no ano de 2024 e no ano de 2025 forem positivos, o valor excedente será considerado nas negociações para o ano de 2026. O valor excedente corresponde à média da taxa de inflação no ano de 2024 e no ano de 2025 deduzida do valor de 2,75 % (dois vírgula setenta e cinco por cento), ou seja, aplica-se a seguinte fórmula:

$$\text{Valor excedente} = (\text{Taxa de inflação 2024} + \text{Taxa de inflação 2025}) / 2 - 2,75 \%$$

Constância, 28 de junho de 2024.

Pela Caima, SA:

*Carlos Van Zeller e Silva*, na qualidade de administrador.

*António Jorge Rodrigues Pedrosa*, na qualidade de procurador.

Pelas organizações sindicais:

Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia E Minas - FIEQUIMETAL:

*Ricardo Jorge dos Santos Rodrigues*, mandatário.

*José Manuel Vicente dos Anjos*, mandatário.

*Franquelim Manuel Constantino Lopes*, mandatário.

*Gualberto Alexandre Nunes Dias*, mandatário.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

*Ricardo Jorge dos Santos Rodrigues*, mandatário.

*José Manuel Vicente dos Anjos*, mandatário.

*Franquelim Manuel Constantino Lopes*, mandatário.  
*Gualberto Alexandre Nunes Dias*, mandatário.

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

*Ricardo Jorge dos Santos Rodrigues*, mandatário.  
*José Manuel Vicente dos Anjos*, mandatário.  
*Franquelim Manuel Constantino Lopes*, mandatário.  
*Gualberto Alexandre Nunes Dias*, mandatário.

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTTRANS:

*Ricardo Jorge dos Santos Rodrigues*, mandatário.  
*José Manuel Vicente dos Anjos*, mandatário.  
*Franquelim Manuel Constantino Lopes*, mandatário.  
*Gualberto Alexandre Nunes Dias*, mandatário.

CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

*Ricardo Jorge dos Santos Rodrigues*, mandatário.  
*José Manuel Vicente dos Anjos*, mandatário.  
*Franquelim Manuel Constantino Lopes*, mandatário.  
*Gualberto Alexandre Nunes Dias*, mandatário.

### Declarações

Para os devidos efeitos, se declara que a Federação Intersindical das indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, representa os seguintes sindicatos:

- SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;
- SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades Ambiente do Centro Norte;
- SITE-CRSA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;
- SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do ambiente do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
- SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
- Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Lisboa, 28 de junho de 2024.

Pela direcção nacional:

*Hélder Jorge Vilela Pires e Mário Jorge Jesus Matos.*

Para os devidos efeitos, se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM, representa os seguintes sindicatos:

- STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;

- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;
- SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira;
- SOCN - Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte.

Lisboa, 28 de junho de 2024.

A direção:

*Maria de Fátima Marques Messias e Nuno Miguel da Costa Gonçalves.*

Para os devidos efeitos, se declara que a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
- STIANOR - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas;
- Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas;
- STIACEHT - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores.

Lisboa, 28 de junho de 2024.

A direcção nacional da FESAHT:

*Maria das Dores de Oliveira Torres Gomes e Luís Miguel Guimarães Trindade.*

Para os devidos efeitos, se declara que a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, representa os seguintes sindicatos:

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
- OFICIAISMAR - Sindicatos dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
- STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
- STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
- SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Lisboa, 28 de junho de 2024.

A direcção nacional:

*José Manuel Rodrigues Oliveira e Anabela Paulo da Silva Carvalheira.*

Depositado a 26 de julho de 2024, a fl. 71 do livro n.º 13, com o n.º 200/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo de empresa entre a Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros, CRL e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA e outro - Revisão global**

## CAPÍTULO I

**Âmbito e vigência**Cláusula 1.<sup>a</sup>**(Âmbito pessoal)**

1- Este acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a empresa que o subscreve, no âmbito do sector de actividade seguradora, e, por outro lado, os trabalhadores a ela vinculados por contrato de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes, 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.<sup>a</sup>**(Âmbito territorial)**

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

Cláusula 3.<sup>a</sup>**(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.<sup>a</sup>

##### (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.<sup>a</sup>

##### (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- O trabalhador que não concorde com a sua avaliação pode dela reclamar para a comissão de recurso, mediante exposição escrita onde constem os factos essenciais que constituem a causa da sua reclamação e onde, a final, formule um pedido, podendo juntar à sua reclamação prova documental.

6- As reclamações de recurso deverão ser interpostas no prazo de 30 dias, a contar desde o dia seguinte à tomada de conhecimento pelo trabalhador da avaliação e a comissão de recurso decidirá, em definitivo, sobre as reclamações apresentadas no prazo de 60 dias, a contar desde o dia seguinte à submissão da reclamação pelo trabalhador, sob pena desta ser considerada deferida tacitamente.

7- Quando os prazos previstos no número anterior se iniciarem ou terminarem num dia não útil, transfere-se o seu início ou o seu fim para o primeiro dia útil seguinte.

8- 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.

Cláusula 6.<sup>a</sup>**(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.<sup>a</sup>**(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.<sup>a</sup>

Cláusula 8.<sup>a</sup>**(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 completarem os anos de serviço correspondentes.

Cláusula 9.<sup>a</sup>**(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 quarenta 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 aos sindicatos.

### CAPÍTULO III

#### **Mobilidade e modalidades de contrato de trabalho**

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

###### **(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 dos sindicatos, 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.

5- 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.

6- 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.<sup>a</sup>

###### **(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 sindicatos.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (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.<sup>a</sup>

##### (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, acidente, 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.<sup>a</sup>

##### (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 aos sindicatos.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (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 e no presente AE.

2- A empresa poderá aplicar regulamento interno para a prestação subordinada de teletrabalho, auscultando previamente as organizações representativas dos trabalhadores.

3- Cessando o contrato de teletrabalho e mantendo-se o vínculo contratual ao empregador, o trabalhador retomará as funções anteriormente exercidas ou outras equivalentes.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (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.<sup>a</sup>

##### (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.<sup>a</sup>

##### (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.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> 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 aos sindicatos.

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.<sup>a</sup>

##### (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 43.<sup>a</sup>

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (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.<sup>a</sup>

##### (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.<sup>a</sup>

##### (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.<sup>a</sup>

##### (Duração das férias)

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

2- No ano de cessação do impedimento prolongado, respeitante 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 do Trabalho.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Faltas)

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas as previstas na lei, designadamente as seguintes:

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

b) As motivadas por falecimento de:

i) Cônjuge não separado de pessoas e bens e de pessoa com quem o trabalhador viva em união de facto ou em economia comum, filho ou enteado - Até 20 dias consecutivos;

ii) Outros parentes ou afins no 1.º grau na linha reta - Até 5 dias consecutivos;

iii) Outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral - Até 2 dias consecutivos;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

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

e) As motivadas por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, neto ou membro do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

f) As motivadas por acompanhamento de grávida ou luto gestacional, nos termos da lei;

g) As motivadas por deslocação a estabelecimentos de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada menor;

h) As dadas por trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da lei;

i) As dadas por candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

- j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
- k) As demais que por lei forem como tal qualificadas.

3- Nos casos de ausência por doença até 3 dias e desde que certificadas pelos serviços do Serviço Nacional de Saúde, mesmo que mediante autodeclaração do trabalhador sob compromisso de honra, as faltas são consideradas justificadas, sem perda de retribuição, excetuando-se o pagamento do subsídio de refeição, em articulação com o previsto na cláusula 46.<sup>a</sup>

4- São consideradas injustificadas, as faltas não previstas nos números anteriores.

5- Para justificação das faltas, a entidade patronal pode exigir do trabalhador prova documental e no caso das alíneas e) e g) do anterior número 2, a declaração de que outros familiares, caso exerçam actividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar assistência.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (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) Ausências por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim, nas situações previstas na cláusula 24.<sup>a</sup>, número 2, alínea b), pelo período máximo aí previsto;
- c) Dois dias úteis seguidos em caso de interrupção da gravidez ou parto de nado-morto do cônjuge do trabalhador;
- d) Licença parental em qualquer das modalidades previstas na lei, por todo o período de duração destas;
- e) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez, por todo o período de duração desta;
- f) Licença por interrupção da gravidez, por todo o período de duração desta;
- g) Licença por adoção, por todo o período de duração desta.

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 26.<sup>a</sup>

##### (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 27.<sup>a</sup>

##### (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 28.<sup>a</sup>

##### (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 29.<sup>a</sup>**(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 30.<sup>a</sup>**(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 ocorrerem 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 31.<sup>a</sup>**(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 32.<sup>a</sup>

##### (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 33.<sup>a</sup>

##### (Comissão de segurança e saúde no trabalho)

1- Na empresa poderá ser instituída, a pedido das estruturas de representação dos trabalhadores, uma comissão paritária 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 pelos sindicatos outorgantes quando inexistir 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 34.<sup>a</sup>

##### (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 35.<sup>a</sup>

##### (Actividade sindical)

1- No exercício legal das suas atribuições, o empregador reconhece aos sindicatos 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 dos sindicatos, 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 pelos sindicatos, 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) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado, bem como no portal interno da empresa, informações de interesse sindical ou profissional, bem como proceder à respectiva distribuição por via de lista de dis-

tribuição de correio electrónico, para todos os trabalhadores em regime de teletrabalho permanente ou parcial, lista esta disponibilizada pela empresa aos sindicatos outorgantes;

g) 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;

h) 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;

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

j) 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 36.<sup>a</sup>

##### (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- Os sindicatos outorgantes do presente AE podem 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 37.<sup>a</sup>

##### (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 38.<sup>a</sup>

##### (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 39.<sup>a</sup>

##### (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 40.<sup>a</sup>**(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, quatro 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.<sup>a</sup>, ainda que por referência a tempos médios.

Cláusula 41.<sup>a</sup>**(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 42.<sup>a</sup>**(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 43.<sup>a</sup>**(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 44.<sup>a</sup>

##### (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 45.<sup>a</sup>

##### (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 46.<sup>a</sup>

##### (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 restituia voluntariamente no prazo indicado no número seis desta cláusula.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (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, vencendo-se este direito ao fim de 1 ano após a admissão na empresa.

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 48.<sup>a</sup>

##### (Seguros de vida e acidentes pessoais)

1- Todos os 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 25 000,00 €, 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 49.<sup>a</sup>

##### (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 50.<sup>a</sup>

##### (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, 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 44.<sup>a</sup>

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Quebras de caixa)

Os trabalhadores que no exercício de função de caixa tenham quebras no pagamento ou recebimento de valores pecuniários, a empresa assumirá os valores em falta, desde que seja demonstrado que agiram de forma diligente e em observância dos procedimentos instituídos.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (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, enteados (filhos de um dos progenitores) ou afilhados civis («educando») a seu cargo, têm direito a receber do empregador, por cada filho, enteado 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, vencendo-se este direito ao fim de 1 ano após a admissão na empresa.

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

- a) Até aos 10 anos: 115,00 €;
- b) Dos 11 até aos 18 anos: 143,75 €;
- c) Dos 19 até aos 25 anos: 172,50 €.

3- A comparticipação prevista na alínea c), do número anterior, depende da verificação cumulativa do requisito dos filhos, enteados 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 um dos progenitores, 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 53.<sup>a</sup>

##### (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 54.<sup>a</sup>

##### (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 55.<sup>a</sup>**(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 56.<sup>a</sup>**(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, salvo acordo das partes em sentido contrário.

## CAPÍTULO IX

**Disposições finais e transitórias**Cláusula 57.<sup>a</sup>**(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 58.<sup>a</sup>**(Reclassificação profissional)**

1- A reclassificação profissional dos trabalhadores respeitará o disposto na cláusula 4.<sup>a</sup> 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 59.<sup>a</sup>**(Comissão paritária)**

1- É instituída, no âmbito do presente acordo de empresa, uma comissão paritária integrada por dois representantes dos sindicatos outorgantes 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 60.<sup>a</sup>**(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 61.<sup>a</sup>**(Políticas internas mais favoráveis)**

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

Cláusula 62.<sup>a</sup>**(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 63.<sup>a</sup>**(Referências a género)**

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

Cláusula 64.<sup>a</sup>**(Norma revogatória)**

O presente acordo de empresa (AE) revoga o IRCT em vigor 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 2023.

Cláusula 65.<sup>a</sup>**(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 2024

Nível salarial	Retribuição base mensal
17	3 343,00 €
16	3 053,00 €
15	2 771,00 €
14	2 500,00 €
13	2 270,00 €
12	2 101,00 €
11	1 931,00 €

10	1 790,00 €
9	1 640,00 €
8	1 486,00 €
7	1 394,00 €
6	1 286,00 €
5	1 200,00 €
4	1 098,00 €
3	1 030,00 €
2	990,00 €
1	960,00 €

*B) Subsídio de refeição*

Subsídio diário de refeição para 2024 (cláusula 40.<sup>a</sup>): 13,00 €.

*C) Outras cláusulas de expressão pecuniária*

Cláusulas	Valores
Cláusula 44. <sup>a</sup> - Número 2 - Valor das despesas de serviço em Portugal:	
Por diária completa	99,94 €
Refeição isolada	17,71 €
Dormida e pequeno-almoço	64,52 €
Cláusula 44. <sup>a</sup> - Número 5 - Valor por km	0,40 €
Cláusula 45. <sup>a</sup> - Número 1 - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	196,08 €

ANEXO II

Enquadramento e promoções

N í v e l	Grupo Profissional Gestão			Grupo profissional Técnicos			Grupo Profissional Operacionais		
	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					
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	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				
11	Responsável de área de grau I			Técnico de grau VI					
10	Coordenador de grau III			Técnico de grau V					
9	Coordenador de grau II	Chefe de secção; Coordenador de auditoria; Coordenador comercial; Coordenador de comunicação; Coordenador financeiro; Coordenador informático		Técnico de grau IV					
8	Coordenador de grau I			Técnico de grau III				Especialista operacional grau V	
7				Técnico de grau II			Promoção à categoria de técnico de grau II, 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	Promoção a especialista operacional grau I, após 2 anos na categoria de assistente operacional de grau III
2							Assistente operacional grau II	Assistente administrativo; Assistente comercial; Assistente gestão clientes; Auxiliar serviços clínicos grau I; Operador de arquivo; Operador de serviços gerais 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 específicas desta categoria.

*Director coordenador* - Dependendo directamente do órgão de administração ou do director-geral coordena directores, 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 específicas da empresa.

*Director* - Dependendo directamente do órgão de administração, do director-geral, ou de um director coordenador, ou director desenvolve actividades de âmbito estratégico, colabora na definição de políticas e objectivos operacionais, sendo da sua responsabilidade a correcta aplicação das mesmas, podendo supervisionar áreas de negócio ou áreas funcionais específicas 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 políticas e objectivos operacionais, sendo da sua responsabilidade a correcta aplicação das mesmas, podendo supervisionar áreas de negócio ou áreas funcionais específicas 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 científica, que fundamentam e preparam a tomada de decisões; elabora, autonomamente pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica, com elevada complexidade; exerce funções com responsabilidade e completa autonomia técnica e é directamente responsável perante o órgão de administração, director-geral ou director 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 científica 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 científica; exerce funções com autonomia técnica e ou científica, embora subordinada a orientações de principio aplicáveis ao trabalho a executar, supervisionado pela respectiva 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 científica 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 carácter 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 53.<sup>a</sup>**

1- Tendo em conta o disposto na cláusula 53.<sup>a</sup>, o empregador efectuará anualmente contribuições para o Plano Individual de Reforma de valor igual a 3,5 %, 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 Social, 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 47.<sup>a</sup>**

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.<sup>a</sup>, número 5**

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

1- A comissão arbitral é constituída 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.<sup>a</sup> 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 pelos sindicatos outorgantes 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 Gestor				Grupo Profissional Técnico				Grupo Profissional Operacional				
Acordo de Empresa 2018		CCT 2008		Acordo de Empresa 2018		CCT 2008		Acordo de Empresa 2018		CCT 2008		
Nível	Categorias	Funções	Nível	Categorias	Funções	Nível	Categorias	Nível	Categorias	Funções	Nível	Categorias
17	Director geral	Director geral										
16	Director Coordenador	Director coordenador	16	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		15	Director de Serviços	Técnico Superior grau I							
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		13	Chefe de exploração	Técnico de grau V							
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							
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							
7					Técnico de grau II							
6					Técnico de grau I							
5												
4												
3												
2												
1												

Lisboa, 12 de julho de 2024.

Pela Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros, CRL:

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

*Joaquim Manuel Simplicio 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.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

*Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha*, na qualidade de presidente da direcção.

*Mário José Rúbio de Oliveira e Silva*, na qualidade de 1.º vice-presidente da direcção.

*Carla Sofia Grilo Mirra*, na qualidade de mandatária - Advogada.

Depositado a 29 de julho de 2024, a fl. 71 do livro n.º 13, com o n.º 202/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo de empresa entre a Nova DS Smith Embalagem, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Alteração salarial e outras**

Alteração ao acordo de empresa entre a Nova DS Smith Embalagem, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2019.

## Artigo 1.º

As cláusulas 1.ª, 34.ª, 47.ª, 49.ª, 57.ª, 58.ª, 59.ª, 65.ª, 79.ª, 80.ª, do acordo de empresa entre a Nova DS Smith Embalagem, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2019, na sua redação atual, passam a ter a seguinte redação:

## Cláusula 1.ª

(...)

1- O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a Nova DS Smith Embalagem, SA e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais filiadas na Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

2- O presente AE aplica-se em todo o território nacional e em todas as áreas em que a Nova DS Smith Embalagem, SA, exerça a sua atividade, ou seja, nas três unidades fabris que a compõe, sitas em Albarraque (Av. Alfredo da Silva 37, Albarraque, 2635-101 Rio de Mouro), Guilhabreu (Rua do Monte Grande 3, 4485-255 Guilhabreu, Vila do Conde) e Leiria (Estrada dos Pinheiros, Marrazes, 2415-566 Leiria).

3- A Nova DS Smith Embalagem, SA dedica-se à fabricação de cartão canelado e de embalagens de cartão, com o CAE 17211.

4- Para efeitos da alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, serão abrangidos pela presente convenção 400 trabalhadores.

5- (...)

## Cláusula 34.ª

(...)

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- O trabalho suplementar de cada trabalhador não poderá exceder as 200 horas em cada ano civil.

## Cláusula 47.ª

(...)

1- (...)

2- (...)

a) (...);

b) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em união de facto ou em economia comum com o trabalhador, filho ou enteado;

c) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior;

d) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral;

e) (Anterior alínea d));

f) (Anterior alínea e));

g) (Anterior alínea f));

h) (Anterior alínea g));

i) (Anterior alínea h));

j) (Anterior alínea i));

k) (Anterior alínea j));

l) (Anterior alínea k));

m) (Anterior alínea l));

n) Para além do previsto na lei ou neste AE, os trabalhadores dispõem de 40 horas remuneradas, nomeadamente, entre outras situações, para consultas, exames médicos, tratamentos. Em casos de impossibilidade de apresentação de justificação serão as faltas consideradas justificadas e remuneradas até ao limite de 6 horas, ao abrigo do crédito estipulado nesta alínea, sem prejuízo da possibilidade de aprovação quanto às demais;

o) (Anterior alínea n));

p) (Anterior alínea o).)

3- (...)

4- As faltas dadas ao abrigo da alínea h) do número 2 desta cláusula não pode exceder de uma só vez 5 dias seguidos, salvo em casos excepcionais devidamente verificados e comprovados, no máximo de 30 dias em cada ano civil.

5- (...)

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

(...)

1- (...)

2- (...)

a) As faltas dadas nos casos previstos na alínea e) do número 2 da cláusula 47.<sup>a</sup>, na parte em que exceda os correspondentes créditos de horas;

b) (...);

c) As faltas dadas ao abrigo da alínea h) do número 2 da cláusula 47.<sup>a</sup>, para além da retribuição prevista no número 4 da mesma cláusula;

d) (...)

3- Nos casos previstos na alínea g) do número 2 da cláusula 47.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

(...)

1- (...)

2- O valor de cada diuturnidade é de 11,20 €.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

(...)

1- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio, de:

a) 136,90 €, quando em regime de dois turnos de folga fixa;

b) 141,25 €, quando em regime de dois turnos de folga variável;

- c) 159,60 €, quando em regime de três turnos sem laboração contínua;
- d) 235,79 €, quando em regime de três turnos, com laboração contínua.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- A empresa reconhece o valor de subsídio de turno no regime de 3 turnos sem laboração contínua que já existia ao abrigo de instrumentos de regulamentação coletiva vigentes e reguladores desta matéria anteriormente à data da entrada em vigor do acordo de empresa celebrado entre a Portucel Embalagem - Empresa Produtora de Embalagens de Cartão, SA e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros - Revisão global publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de outubro de 2010, para os trabalhadores pertencentes ao quadro da empresa antes dessa data e que estejam incluídos nos níveis I a VI do anexo III do presente acordo e que permanecem no regime de 3 turnos.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

(...)

1- (*Eliminado.*)

2- (*Eliminado.*)

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

(...)

1- (...)

2- (...)

3- Quando não haja a possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador já ao serviço da empresa à data da entrada em vigor do acordo de empresa celebrado entre a Portucel Embalagem - Empresa Produtora de Embalagens de Cartão, SA e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros - Revisão global publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de outubro de 2010, terá direito a um subsídio de 10,10 euros, por cada dia de prestação de trabalho.

4- Quando não haja a possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador admitido após a data da entrada em vigor do acordo de empresa celebrado entre a Portucel Embalagem - Empresa Produtora de Embalagens de Cartão, SA e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros - Revisão global publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de outubro de 2010, terá direito a um subsídio de 7,50 euros, por cada dia de trabalho prestado.

5- (...)

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

(...)

1- (...)

2- (...)

a) Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;

b) Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;

c) Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;

d) Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas.

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

(...)

1- (...)

2- A empresa garantirá, ainda, a todos os trabalhadores um seguro de saúde e um seguro de vida nas con-

dições em vigor à data em que ocorra o facto que determine a atribuição da regalia, na conversão a contrato sem termo.

3- (...)

4- (...)

## ANEXO II

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- Avaliação de desempenho profissional

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) O resultado da avaliação de desempenho profissional poderá ser classificado como: Abaixo das expectativas, Cumpre as expectativas, Acima das expectativas;

f) (...)

8- (...)

9- Actualização da tabela salarial (*anterior número 10.*)

### Atualização da tabela salarial (anexo IV) nos termos infra a partir de 1 de março de 2024

Níveis	Remunerações		
	Mínima	Média	Máxima
VIII	1 589,39 €	2 353,28 €	2 735,84 €
VII	1 504,17 €	1 961,06 €	2 308,85 €
VI	1 339,04 €	1 634,93 €	1 916,83 €
V	1 207,79 €	1 362,44 €	1 597,34 €
IV	1 060,00 €	1 135,37 €	1 331,12 €
III	943,00 €	1 013,72 €	1 109,27 €
II	846,00 €	909,45 €	972,90 €
I	830,00 €	892,25 €	954,50 €

10- Actualização das cláusulas de expressão pecuniária (*anterior número 11.*)

Atualização, com efeitos a 1 de março de 2024, dos subsídios de turno previstos na cláusula 58.<sup>a</sup> nos seguintes termos:

– 136,90 € no que se refere ao número 1 alínea a) da respetiva cláusula;

– 159,60 € no que se refere ao número 1 alínea c) da respetiva cláusula.

Atualização, com efeitos a 1 de março de 2024, do subsídio de alimentação diário previsto na cláusula 65.<sup>a</sup>, nos seguintes termos:

– 7,50 €, no que se refere ao número 4 da respetiva cláusula.

## ANEXO IV

**Tabela salarial****A partir de 1 de março de 2024**

Níveis	Remunerações		
	Mínima	Média	Máxima
VIII	1 589,39 €	2 353,28 €	2 735,84 €
VII	1 504,17 €	1 961,06 €	2 308,85 €
VI	1 339,04 €	1 634,93 €	1 916,83 €
V	1 207,79 €	1 362,44 €	1 597,34 €
IV	1 060,00 €	1 135,37 €	1 331,12 €
III	943,00 €	1 013,72 €	1 109,27 €
II	846,00 €	909,45 €	972,90 €
I	830,00 €	892,25 €	954,50 €

Lisboa, 9 de julho de 2024.

Pela Nova DS Smith Embalagem, SA:

*António Manuel do Vale Pinheiro.*

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

*Mário Filipe Ilhéu Condessa*, na qualidade de mandatário.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

*Mário Filipe Ilhéu Condessa*, na qualidade de mandatário.

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

*Mário Filipe Ilhéu Condessa*, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações - FECTRANS:

*Mário Filipe Ilhéu Condessa*, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

*Mário Filipe Ilhéu Condessa*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras - SIFOMATE:

*Mário Filipe Ilhéu Condessa*, na qualidade de mandatário.**Declaração**

A Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, representa as seguintes organizações sindicais:

- SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Norte;

- SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Norte;
- SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;
- SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias da Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
- SIESI - Sindicatos das Indústrias Elétricas do Sul e Ilhas;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
- Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

A FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos:

- CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Atividades Diversas;
- Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

A FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
- STIANOR - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas;
- STIAC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Sectores Alimentar, Bebidas, Agricultura, Aquicultura, Pesca e Serviços Relacionados;
- STIACEHT - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores.

A FECTRANS - Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações, representa os seguintes sindicatos:

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
- OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
- STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
- STRAMM - Sindicatos dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
- SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

A Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM, representa os seguintes sindicatos:

- STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;
- SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira
- SOCN - Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte.

Depositado a 26 de julho de 2024, a fl. 71 do livro n.º 13, com o n.º 199/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo de adesão entre a BIOTEK, SA e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros**

Acordo de adesão entre a BIOTEK, SA e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA ao acordo de empresa celebrado entre a BIOTEK, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2010, e posteriores alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2011, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2013, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2014, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2015, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2016, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2017, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2018, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2019, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2020, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2022 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 junho 2023.

Nos termos do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho é celebrado o presente acordo de adesão, que se rege pelas cláusulas seguintes:

## Cláusula 1.ª

**Âmbito**

A BIOTEK, SA e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA acordam na adesão ao acordo de empresa celebrado entre a BIOTEK, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2010, e posteriores alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2011, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2013, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2014, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2015, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2016, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2017, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2018, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2019, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2020, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2022 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 junho 2023.

## Cláusula 2.ª

**Aplicabilidade**

1- O Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA, em representação dos seus associados, aceita a aplicabilidade, sem qualquer reserva e sem qualquer modificação do seu conteúdo, do acordo de empresa celebrado entre a BIOTEK, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2010, e posteriores alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2011, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2013, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2014, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2015, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2016, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2017, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2018, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2019, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2020, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2022 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 junho 2023.

2- O presente acordo de adesão aplica-se em todo o território nacional.

3- O presente acordo de adesão acompanha a vigência do acordo de empresa celebrado entre a BIOTEK, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2010, e posteriores alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2011, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2013, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2014, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2015, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2016, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2017, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2018, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2019, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2020, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2022 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 junho 2023, a que se adere.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Abrangência

A BIOTEK, SA e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA, nos termos do artigo 492.º, número 1, g), conjugado com o artigo 494.º, número 4, c), ambos do Código do Trabalho, declaram que pelo presente acordo de adesão estarão abrangidos um empregador e 193 trabalhadores.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Vigência

O presente acordo de adesão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

O presente acordo de adesão é celebrado em 3 (três) vias originais, destinando-se uma via a cada um dos outorgantes e a terceira a instruir o depósito na DGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, sem prejuízo do seu envio em documento eletrónico.

Vila Velha de Ródão, 11 de abril de 2024.

Pela BIOTEK, SA:

*Sofia Isabel Henriques Reis Jorge*, na qualidade de mandatária  
*António Jorge Rodrigues Pedrosa*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

*José António Simões*, na qualidade de secretário-geral.

Depositado em 26 de julho de 2024, a fl. 71 do livro n.º 13, com o n.º 198/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo de empresa entre a Porto Santo Line - Transportes Marítimos, L.<sup>da</sup> e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Retificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 26, de 15 de julho de 2024, encontra-se publicado o contrato coletivo mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção. Assim:

Na página 180, onde se lê:

«ANEXO II

#### **Tabelas salariais**

(...)

- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);

f) Durante o ano de 2023, devido à necessidade imperiosa de embarque de praticantes, o salário base destes tripulantes pode ser ajustado ao valor previsto para o nível VI.»

Deve ler-se:

«ANEXO II

#### **Tabelas salariais**

(...)

- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);

f) Durante o ano de 2024, devido à necessidade imperiosa de embarque de praticantes, o salário base destes tripulantes pode ser ajustado ao valor previsto para o nível VI.»

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

## I - ESTATUTOS

**União dos Sindicatos do Distrito de Braga/CGTP-IN - USB/CGTP-IN - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 5 de julho de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2008.

**Declaração de princípios e objectivos programáticos****Introdução**

Toda a história da humanidade, todo caminho milenário do homem na busca do progresso e da liberdade lançam raízes no trabalho, no esforço criador e produtivo.

É no trabalho, na vida e na solidariedade e entreajudados trabalhadores que a humanidade encontra os mais sólidos, mais generosos e mais humanos dos seus valores éticos.

A dimensão e profundidade da participação dos trabalhadores na vida política, económica, social e cultural de cada sociedade e de cada país constituem desde sempre o mais seguro índice da capacidade mobilizadora das energias nacionais, da amplitude da liberdade, das realidades e das esperanças de felicidade dos homens.

O movimento sindical é um contributo dos trabalhadores não apenas para a defesa dos seus direitos e interesses mas também para o desenvolvimento e libertação das sociedades de que fazem parte. A União dos Sindicatos do Distrito de Braga/CGTP-IN - USB/CGTP-IN, criação histórica dos trabalhadores portugueses, constitui um contributo determinante para o progresso e a liberdade e é um património comum de quantos trabalham e lutam por um Portugal de prosperidade, justiça e liberdade.

A identidade da USB/CGTP-IN é definida pelas raízes históricas da sua cultura e experiência sindicais, pela sua natureza de classe e pelo carácter dos princípios por que se rege na sua estrutura e formas orgânicas e na sua acção político-sindical.

**I) As raízes**

A USB/CGTP-IN, organização sindical de classe, unitária, democrática, independente e de massas, tem as suas raízes e assenta os seus princípios nas gloriosas tradições de organização e de luta da classe operária e dos trabalhadores portugueses.

Os princípios orientadores e os objectivos proclamados pelo nosso movimento sindical alicerçam-se e fundam-se desde as últimas décadas do século passado, designadamente nas reivindicações consignadas no programa de acção aprovado pelas «associações de classe» em 1894 e na experiência da luta de sucessivas gerações de sindicalistas e trabalhadores.

Ao longo de mais de um século de existência, vivido nas condições mais diversas, o movimento operário português acumulou uma vasta experiência colectiva própria que, enriquecida pelos ensinamentos, história, e pela acção do movimento operário internacional, lhe permite afirmar-se como força social determinante na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, na resolução dos problemas nacionais, nas tarefas da cons-

trução de uma sociedade mais justa e fraterna e no reforço dos laços de solidariedade entre os trabalhadores de todo o mundo.

A USB/CGTP-IN, conquista histórica do movimento operário português, é legítima herdeira e continuadora da luta heroica dos trabalhadores.

A exigência de uma política de verdadeiro alcance social a empreender pela República, a luta contra a participação de Portugal na 1.ª Guerra Mundial, a resistência activa à implantação do fascismo, o prosseguimento em plena ditadura da luta de massas através de novas formas de intervenção na defesa dos interesses dos trabalhadores e das massas exploradas, pela paz e pela liberdade, são etapas de uma longa e contínua luta que teve nova expressão organizada, em outubro de 1970, com a criação da Intersindical Nacional pelos trabalhadores que, no âmbito dos sindicatos corporativos, lutavam e assumiam a defesa dos interesses da classe trabalhadora, num contexto de luta contra o fascismo, a guerra colonial e pela descolonização.

A criação da USB/CGTP-IN constituiu um marco de grande significado no longo, difícil e heroico percurso do movimento operário e sindical para se afirmar como força de progresso social e de emancipação dos trabalhadores.

A instauração e consolidação do regime democrático em Portugal são indissociáveis da acção da USB/CGTP-IN e do movimento sindical que congrega.

A revolução de 25 de Abril de 1974, como expressão de soberania popular, contou com a intervenção decisiva da Intersindical Nacional nas transformações políticas e económicas e sociais então realizadas, como as nacionalizações, a reforma agrária, o controlo operário, a autogestão, o reforço do movimento associativo e na conquista e defesa dos mais importantes direitos políticos, económicos e sociais dos trabalhadores que vieram a ser consagrados na Constituição da República de 1976.

Na continuação da sua herança histórica, na aplicação dos princípios e na prossecução dos objectivos, na luta permanente contra a exploração e pela promoção das condições de vida e laborais dos trabalhadores, na luta pelo aprofundamento da democracia política, económica, social e cultural, a USB/CGTP-IN é e continuará a ser uma estrutura da central sindical dos trabalhadores portugueses e a merecer por parte destes todo o empenho, apoio e confiança.

## *II) A natureza de classe da USB/CGTP-IN*

Fiel às suas raízes históricas e coerente com a experiência, herança e objectivos da luta dos trabalhadores em todo o mundo, a USB/CGTP-IN assume-se como uma organização sindical de classe.

De classe, porque reconhece o papel determinante da luta de classes na evolução histórica da humanidade e visa defender os legítimos direitos, interesses e aspirações colectivas e individuais das trabalhadoras e dos trabalhadores portugueses, nas suas múltiplas dimensões de cidadãos e criadores de riqueza material e espiritual, e visa promover a sua emancipação cívica, económica, social e cultural, combatendo as injustiças, as desigualdades, as discriminações, as exclusões, o egoísmo, o racismo, a xenofobia, a alienação cultural e a exploração económica do sistema capitalista, na perspectiva histórica da edificação de uma sociedade sem classes.

Uma sociedade sem classes, construída através do alargamento das liberdades, do aprofundamento da democracia e no desenvolvimento económico, social, cultural, ecologicamente sustentado, no sentido de consagrar uma genuína sociedade de justiça porque baseada na igualdade de cidadania, no direito à diferença, na solidariedade humana e na fraternidade universal entre os povos, a qual assentará na assunção da paz, dos direitos do homem e da soberania das nações como valores superiores e universais.

## *III) Os princípios da USB/CGTP-IN*

Da natureza de classe da USB/CGTP-IN resulta a sua necessidade de assumir um conjunto de princípios, indissociáveis e interdependentes, que orientam e caracterizam as suas opções, tanto no plano da definição das suas reivindicações e objectivos programáticos como na definição das suas formas de acção e luta, como ainda no modo como se estrutura e se organiza.

Esses princípios são: A unidade, a democracia, a independência, a solidariedade e o sindicalismo de massas.

### **A unidade**

A USB/CGTP-IN é um movimento sindical unitário porque reconhece a liberdade de sindicalização de todos os trabalhadores, quaisquer que sejam as suas opções políticas ou religiosas, sem discriminação de sexo ou de orientação sexual, raça, etnia ou nacionalidade, e visa representar os interesses individuais e colectivos do conjunto nacional dos assalariados, sindicalizados ou não, independentemente da diversidade das suas profissões, qualificações, situação social e vínculo laboral.

O carácter unitário da USB/CGTP-IN tem, por isso, como pressuposto o reconhecimento da existência no seu seio da pluralidade do mundo laboral, o que não impede, antes exige, a defesa da unidade orgânica do movimento sindical como etapa superior de unidade na acção baseada em interesses de classe comuns e o combate de todas as acções tendentes à sua divisão.

### **A democracia**

A USB/CGTP-IN é uma organização democrática porque considera o exercício da democracia sindical como um direito e um dever de todos os trabalhadores, na sua acção político-sindical, exercitando a prática de uma democracia, simultaneamente representativa e participativa.

A vida democrática que a USB/CGTP-IN preconiza tem como alicerces a participação activa dos trabalhadores na vida das estruturas sindicais, na definição das reivindicações e objectivos programáticos, na decisão sobre as formas de intervenção e luta, na eleição e destituição dos órgãos dirigentes, na responsabilização colectiva dos dirigentes perante os militantes e dos órgãos superiores da estrutura perante os órgãos inferiores, na liberdade de expressão e discussão de todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores e no respeito integral pelas decisões maioritariamente expressas, resultantes de um processo decisório democrático que valorize os contributos de todos.

### **A independência**

A USB/CGTP-IN é uma organização independente porque define os seus objectivos e determina a sua actividade com total autonomia face ao patronato, ao Estado, às confissões religiosas, aos partidos políticos ou quaisquer outros agrupamentos de natureza não sindical e que combate todas as tentativas de ingerência como condição para o reforço da sua própria unidade.

### **A solidariedade**

O movimento sindical expressa de forma organizada a solidariedade entre todos os trabalhadores.

A USB/CGTP-IN enraíza a sua actividade ao nível dos locais de trabalho e cultiva e promove os valores da solidariedade de classe e internacionalista que enformaram a génese do movimento sindical e propugna pela sua materialização, combatendo o egoísmo individualista e corporativo, lutando pela emancipação social dos trabalhadores portugueses e de todo o mundo, pela superação da dualidade no desenvolvimento entre o Norte e o Sul, pela descolonização, pela erradicação da guerra, da fome, da miséria, da doença e do analfabetismo, pela universalização da paz e dos direitos humanos na sua dimensão política, económica, social e cultural e lutando pelo fim da exploração capitalista e da dominação imperialista.

### **Sindicalismo de massas**

A USB/CGTP-IN é uma organização de massas porque nela se organizam e participam todos os trabalhadores, independentemente da sua raça, crença religiosa ou do partido a que pertençam e porque assenta a sua acção numa permanente audição e mobilização dos trabalhadores e na intervenção de massas nas diversas formas de luta pela defesa dos seus direitos e interesses e pela elevação da sua consciência política e de classe.

### **IV) Objectivos**

Promover um Portugal democrático, desenvolvido, solidário e soberano. Um Portugal democrático, desenvolvido, solidário e soberano assente nos valores, ideais e conquistas da Revolução do 25 de Abril de 1974, consagrados na Constituição da República de 1976 texto que contribuiu de modo relevante para enformar o pensamento político-sindical da USB/CGTP-IN, terá como objectivo responder às aspirações e anseios da classe trabalhadora e do povo português expressas ao longo da história nas suas lutas pela liberdade e pela democracia. Para a USB/CGTP-IN, estes valores são, igualmente, as referências em que se alicerça a defesa da identidade e da soberania de Portugal, assim como a resposta sindical face ao processo de integração europeia e de globalização capitalista de cariz neoliberal em curso, combatendo a ofensiva contra os direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores que os mesmos comportam.

Para a persecução destes objectivos é essencial a existência de uma USB/CGTP-IN actuante, combativa, portadora de princípios e impulsionadora de formas de acção e intervenção que contribua para que o futuro de Portugal e do nosso povo seja o de uma sociedade sem exploradores e sem explorados.

Contribuir para a construção de uma democracia política económica social e cultural.

A USB/CGTP-IN, herdeira do património da classe trabalhadora portuguesa, respeitando as suas raízes e a sua natureza de classe, considera que a democracia é um valor intrínseco à emancipação dos trabalhadores e trabalhadoras que é insubstituível no desenvolvimento sustentado da sociedade:

- Uma democracia entendida como síntese das liberdades individuais e colectivas, conjugando o seu carácter pluralista com o desenvolvimento económico, ao serviço das necessidades materiais e espirituais do ser humano;

- Uma democracia assente no princípio da igualdade e na participação dos cidadãos e cidadãs, em todas as variadas formas de organização e funcionamento da sociedade, em que o modelo de representação política pluripartidária no parlamento, eleito por sufrágio universal, não esgota, antes potencia, a intervenção crítica e responsável a todos os níveis da vida em sociedade;

- Uma democracia política, económica, social e cultural em que se conjugam o respeito pelos direitos humanos com evolução sustentada em todas as dimensões de vida humana, na valorização do trabalho e na dignificação dos trabalhadores.

É o desenvolvimento da democracia com a plena efectivação dos direitos, liberdades e garantias e a utilização permanente e exaustiva dos mecanismos de funcionamento democrático, que permitirá a superação das injustiças económicas e sociais existentes na sociedade.

Para a USB/CGTP-IN a democracia económica exige a subordinação do poder económico ao poder político, a recusa da formação de monopólios privados e de latifúndios, a apropriação colectiva dos principais meios de produção, solos e recursos naturais e o desenvolvimento da propriedade social.

O sector público administrativo e produtivo tem de assegurar a igualdade de acesso e serviço universal, ser factor dinamizador da economia, do emprego e da satisfação das necessidades da população, dando assim um conteúdo concreto à democracia económica e social.

No âmbito da economia social, as cooperativas e as mútuas devem ser promovidas como formas potencialmente mais participativas e solidárias de desenvolvimento económico e social.

A USB/CGTP-IN entende que a democracia, para ser real e completa, carece da intervenção organizada dos trabalhadores e dos cidadãos, da transparência nas decisões económicas, da coexistência das diversas formações económicas (sector público, sector privado, sector cooperativo), da planificação democrática da economia e do efectivo controlo do poder económico pelo poder político democrático, e que estas continuam a ser as condições centrais para garantir um desenvolvimento económico sustentável, equilibrado e mais justo que tenha por base a solidariedade e se oriente para a satisfação das necessidades humanas de toda a população.

A empresa tem de ter uma dimensão social, isto é, tem de ser um lugar de realização pessoal e profissional dos trabalhadores e de expressão da democracia e não um espaço de repressão e de exclusão, sob o arbítrio patronal.

A democracia social assenta nos direitos e garantias sócio-económicas, designadamente o direito ao trabalho, ao sistema de Segurança Social, à protecção da saúde, à habitação, a um ambiente e uma qualidade de vida humana sadios e ecologicamente equilibrados, aprofundados pela via da democracia participada, constituindo a protecção à família (elemento fundamental da sociedade), à paternidade, à maternidade, às crianças, aos jovens, aos deficientes e aos idosos, obrigações do Estado que devem ser assumidas de forma plena.

Uma efectiva democracia cultural implica o direito à informação, uma política de comunicação social que garanta a liberdade de informação, e de opinião, o direito à cultura, ao ensino, à igualdade de direitos e oportunidades entre homens e mulheres, à fruição e criação cultural, à defesa do património cultural, à cultura física e ao desporto.

As responsabilidades do Estado neste domínio são imprescindíveis para a sua garantia e desenvolvimento, cabendo-lhe o papel decisivo na garantia de uma escola pública de qualidade para todos, que forme cidadãos qualificados e cultos, na salvaguarda e promoção da cultura portuguesa sob todas as formas.

Defender os direitos dos trabalhadores e trabalhadoras e a democracia.

Os direitos dos trabalhadores são uma parte integrante e indispensável do sistema democrático. O seu pleno exercício é um factor de dinamização e enriquecimento da vida política, social e cultural e do desenvolvimento económico-social do país.

A USB/CGTP-IN desenvolve a sua acção nos planos da teoria e da prática, da actividade reflexiva e reivindicativa e no campo da luta de modo a assegurar:

- O efectivo direito ao trabalho, à segurança no emprego, à livre escolha da profissão;
- A garantia do direito à retribuição do trabalho, observando o princípio de salário igual para trabalho igual

ou de valor igual; o aumento do poder de compra dos salários e a melhoria do peso dos salários na distribuição do rendimento; a actualização anual do salário mínimo nacional, tendo presente os seus fins de natureza social;

- A redução progressiva da duração do tempo de trabalho, a fixação de horários que permitam a articulação entre vida profissional e familiar e de horários mais reduzidos para os trabalhadores que, em consequência da insalubridade, perigosidade ou penosidade do trabalho, sofram maior desgaste físico e psíquico;

- A garantia do exercício dos direitos colectivos e individuais dos trabalhadores e o livre exercício da acção sindical nos locais de trabalho;

- O livre exercício do direito à greve como direito inalienável dos trabalhadores e a proibição legal do *lockout*;

- A promoção e o efectivo exercício do direito de contratação colectiva a todos os trabalhadores, sem qualquer excepção e com total autonomia por parte destes;

- A garantia e efectiva participação na elaboração da legislação do trabalho, na gestão das instituições de Segurança Social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores, nos planos económico-sociais e na definição das políticas de rendimentos;

- A promoção da cidadania, nomeadamente na igualdade de oportunidades, no acesso ao emprego, na carreira, na qualificação e na promoção profissionais;

- A democratização do ensino, a valorização profissional permanente dos trabalhadores e uma política de cultura e de desporto que assegure o seu bem-estar e contribua para formar e reforçar a sua consciência social e cultural;

- Uma política de justiça célere, eficaz e democrática;

- Uma política fiscal socialmente justa, com carácter único e progressivo, que tenha em conta as necessidades e os rendimentos do agregado familiar, visando o desagravamento fiscal dos rendimentos do trabalho e a diminuição das desigualdades;

- Um sistema de segurança social unificado e descentralizado, coordenado e subsidiado pelo Estado e gerido com a participação dos trabalhadores, que garanta uma efectiva e eficaz protecção dos cidadãos na doença, velhice, invalidez e orfandade, bem como no desemprego e em todas as situações de falta ou diminuição de meios de subsistência ou de capacidade para o trabalho;

- Um sistema de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho que, através da prevenção dos riscos profissionais da reparação dos sinistrados e da reabilitação, concorra para a melhoria das condições de trabalho e para o aumento da competitividade das empresas;

- Uma política de saúde de gestão descentralizada e participada pelos trabalhadores que garanta o direito à protecção da saúde de todos os cidadãos, através da implementação de um serviço nacional de saúde universal, geral e gratuito;

- Uma política de habitação sustentada nas responsabilidades prioritárias e fundamentais que cabem ao Estado, tendo em vista a concretização do direito à habitação por parte de todos os cidadãos e cidadãs;

- Uma política de transportes e comunicações que contribua para o desenvolvimento económico e responda às necessidades sociais das populações;

- Uma política de meio ambiente que compatibilize o desenvolvimento com a salvaguarda do património nacional e dos bens e recursos naturais e a preservação das espécies;

- Uma política de defesa do consumidor que salvguarde a saúde, o meio ambiente e a identidade cultural dos cidadãos e cidadãs.

### **A acção e a intervenção**

A USB/CGTP-IN, organização de trabalhadores, não tem outros objectivos que não sejam a defesa dos seus direitos e condições de vida e de trabalho, assumindo a defesa face a tudo o que os afecta como classe, trava as batalhas presentes com os olhos no futuro de Portugal, na construção de um país mais próspero, democrático e progressista.

A USB/CGTP-IN, reconhecendo o papel determinante da luta dos trabalhadores na prossecução dos seus objectivos programáticos, desenvolve a sua acção, visando, em especial:

- Organizar os trabalhadores para a defesa dos seus direitos colectivos e individuais;

- Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade democrática e inseridas na luta geral de todos os trabalhadores;

- Alicerçar a solidariedade e a unidade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência democrática, de classe, sindical e política;

– Defender as liberdades democráticas, os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações, combatendo o desfiguramento do regime democrático e reafirmando a sua fidelidade ao projecto de justiça social aberto com a Revolução de Abril;

– Desenvolver um sindicalismo de intervenção e transformação, com a participação dos trabalhadores, na luta pela sua emancipação e pela construção de uma sociedade mais justa e fraterna, sem exploração do homem pelo homem.

## CAPÍTULO I

### Denominação, âmbito e sede

#### Artigo 1.º

##### Denominação e âmbito

A União dos Sindicatos do Distrito de Braga/CGTP-IN - USB/CGTP-IN, também abreviadamente designada pela sigla USB/CGTP-IN, é a associação sindical constituída pelos sindicatos nela filiados que exercem a sua actividade no distrito de Braga.

#### Artigo 2.º

##### Sede

A USB/CGTP-IN tem a sua sede em Braga.

## CAPÍTULO II

### Natureza, princípios fundamentais e objectivos

#### Artigo 3.º

##### Natureza de classe

A USB/CGTP-IN é uma organização sindical de classe, que reconhece o papel determinante da luta de classes na evolução histórica da humanidade e defende os legítimos direitos, interesses e aspirações colectivas e individuais dos trabalhadores.

#### Artigo 4.º

##### Princípios fundamentais

A USB/CGTP-IN orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da independência, da solidariedade e do sindicalismo de massas.

#### Artigo 5.º

##### Objectivos

A USB/CGTP-IN tem, em especial, como objectivo:

- a) Organizar os trabalhadores para a defesa dos seus direitos colectivos e individuais;
- b) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade democrática e inseridas na luta geral de todos os trabalhadores;
- c) Promover e efectivar, directa ou indirectamente, acções de formação sindical e de formação profissional, bem como outras de natureza solidária, designadamente no âmbito da denominada economia social;
- d) Alicerçar a solidariedade e a unidade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência democrática, de classe, sindical e política;
- e) Defender as liberdades democráticas, os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações, combatendo a subversão do regime democrático e reafirmando a sua fidelidade ao projecto de justiça social iniciado com a Revolução de Abril;
- f) Desenvolver os contactos e ou a cooperação com as organizações sindicais dos outros países e internacionais e, conseqüentemente, a solidariedade entre todos os trabalhadores do mundo na base do respeito pelo princípio da independência de cada organização;

g) Desenvolver um sindicalismo de intervenção e transformação, com a participação dos trabalhadores, na luta pela sua emancipação e pela construção de uma sociedade mais justa e fraterna sem exploração do homem pelo homem.

### CAPÍTULO III

#### **Estrutura e organização**

##### Artigo 6.º

###### **Estrutura**

As associações sindicais que constituem a USB/CGTP-IN são os sindicatos nela filiados.

##### Artigo 7.º

###### **Sindicato**

1- O sindicato é a associação de base da estrutura da USB/CGTP-IN a quem cabe a direcção de toda a actividade sindical no respectivo âmbito.

2- A estrutura do sindicato, a sua organização e actividade assentam na participação activa e directa dos trabalhadores desde o local de trabalho e desenvolvem-se, predominantemente, a partir das organizações sindicais de empresas, de unidade de produção ou de serviço.

##### Artigo 8.º

###### **CGTP-IN**

A USB/CGTP-IN faz parte integrante da estrutura da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional, como associação sindical intermédia de direcção e coordenação da actividade sindical a nível do distrito.

### CAPÍTULO IV

#### **Associados**

##### Artigo 9.º

###### **Filiação**

Têm o direito de se filiar na USB/CGTP-IN os sindicatos que aceitem os princípios e objectivos definidos nos presentes estatutos.

##### Artigo 10.º

###### **Pedido de filiação**

1- O pedido de filiação deverá ser dirigido à direcção, em proposta fornecida para o efeito e acompanhada de:

- a) Declaração de adesão, de acordo com as disposições estatutárias do respectivo sindicato;
- b) Exemplar dos estatutos do sindicato;
- c) Acta da eleição dos corpos gerentes em exercício;
- d) Último relatório e contas aprovado;
- e) Declaração do número de trabalhadores sindicalizados que exerçam a sua actividade no distrito.

2- No caso de o sindicato ser filiado na CGTP-IN, considera-se automática a sua filiação na USB/CGTP-IN.

##### Artigo 11.º

###### **Aceitação ou recusa de filiação**

1- A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção da USB/CGTP-IN, cuja decisão deverá ser sempre ratificada pelo plenário de sindicatos na sua primeira reunião após a deliberação.

2- Em caso de recusa de filiação pela direcção, o sindicato interessado, sempre que o pretender, far-se-á representar no plenário de sindicatos para ratificação dessa decisão, usando da palavra enquanto o assunto estiver à discussão.

#### Artigo 12.º

##### Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- a) Eleger e destituir os órgãos dirigentes da USB/CGTP-IN, nos termos dos presentes estatutos;
- b) Participar em todas as deliberações que lhes digam directamente respeito;
- c) Participar nas actividades da USB/CGTP-IN, a todos os níveis, nomeadamente nas reuniões do congresso e plenário de sindicatos, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pela USB/CGTP-IN na defesa dos interesses económico-sociais e culturais comuns a todos os trabalhadores ou dos seus interesses específicos;
- e) Ser informado regularmente da actividade desenvolvida pela USB/CGTP-IN;
- f) Deliberar sobre o orçamento e o plano geral de actividades bem como sobre as contas e o seu relatório justificativo a apresentar, anualmente, pela direcção da USB/CGTP-IN;
- g) Expressar os seus pontos de vista sobre todas as questões do interesse dos trabalhadores e formular livremente as críticas que tiver por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos da USB/CGTP-IN, mas sempre no seio das estruturas do movimento sindical e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;
- h) Definir livremente a sua forma de organização e funcionamento interno com respeito pelos princípios da defesa da unidade dos trabalhadores, da independência e da organização e gestão democráticas das associações sindicais;
- i) Exercer o direito de tendência, de acordo com o disposto no artigo seguinte.

#### Artigo 13.º

##### Direito de tendência

1- A USB/CGTP-IN pela sua própria natureza unitária reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2- As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

3- As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito em circunstância alguma possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

#### Artigo 14.º

##### Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Participar activamente nas actividades da USB/CGTP-IN;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- c) Apoiar activamente as acções da USB/CGTP-IN na prossecução dos seus objectivos;
- d) Divulgar os princípios fundamentais e objectivos do movimento sindical com vista ao alargamento da sua influência;
- e) Agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos e promover junto dos trabalhadores os ideais da solidariedade internacionalista;
- f) Fortalecer a organização e acção sindical na área da sua actividade criando as condições para a participação do maior número de trabalhadores no movimento sindical;
- g) Organizar, dirigir e apoiar a luta dos trabalhadores pela satisfação das suas reivindicações;
- h) Promover a aplicação prática das orientações definidas pela USB/CGTP-IN;
- i) Pagar mensalmente a quotização fixada nos presentes estatutos;
- j) Comunicar à direcção da USB/CGTP-IN, com a antecedência suficiente para que esta possa dar o seu

parecer, as propostas de alteração aos estatutos e comunicar, no prazo de 20 dias, as alterações que vierem a ser introduzidas nos respectivos estatutos, bem como o resultado das eleições para os corpos gerentes, sempre que se verificar qualquer modificação;

*k)* Enviar anualmente à direcção da USB/CGTP-IN, no prazo de 20 dias após a sua aprovação, o relatório e contas e orçamento.

#### Artigo 15.º

##### **Perda da qualidade de associado**

1- Perdem a qualidade de associado aqueles que:

- a)* Se retirarem voluntariamente desde que o façam por forma idêntica à adesão;
- b)* Hajam sido punidos com a sanção de expulsão;
- c)* Deixarem de ter personalidade jurídica, nomeadamente em resultado de medidas de reestruturação sindical ou de dissolução, por vontade expressa dos associados.

Os associados que se retirarem ao abrigo da alínea *a)* do número anterior ficam obrigados ao pagamento de três meses de quotização calculada com base na média dos últimos seis meses.

#### Artigo 16.º

##### **Readmissão**

Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo o caso de expulsão em que o pedido de readmissão terá de ser aprovado pelo plenário de sindicatos e votado favoravelmente por, pelo menos, 2/3 dos votos apurados.

### CAPÍTULO V

#### **Órgãos**

##### SECÇÃO 1

##### **Disposições gerais**

#### Artigo 17.º

##### **Órgãos**

Os órgãos da USB/CGTP-IN são:

- a)* Congresso;
- b)* Plenário de sindicatos;
- c)* Direcção da USB/CGTP-IN;
- d)* Comissão executiva;
- e)* Conselho fiscalizador.

#### Artigo 18.º

##### **Funcionamento dos órgãos**

Sem prejuízo do que se encontra especialmente estabelecido para cada um dos órgãos da USB/CGTP-IN, o funcionamento dos órgãos observará os princípios democráticos que orientam a sua actividade interna, a saber:

- a)* Convocação de reuniões, de forma a assegurar a possibilidade de participação efectiva de todos os seus membros, o que pressupõe o conhecimento prévio e atempado da reunião e respectiva ordem de trabalhos;
- b)* Fixação das reuniões ordinárias e possibilidade de convocação de reuniões extraordinárias sempre que necessário;
- c)* Reconhecimento aos respectivos membros do direito de convocação de reuniões, de apresentação de propostas, de participação na sua discussão e votação, sem prejuízo da fixação de um *quórum* quando se justifique, devendo, neste caso, ser explicitamente definido;

- d) Exigência de quórum para as reuniões;
- e) Deliberação por simples maioria, sem prejuízo da exigência, em casos especiais, de maioria qualificada;
- f) Obrigatoriedade do voto presencial;
- g) Elaboração de actas das reuniões;
- h) Divulgação obrigatória aos membros do respectivo órgão das actas das reuniões;
- i) Direcção eleita pelo respectivo órgão com a responsabilidade da condução dos trabalhos;
- j) Responsabilidade colectiva e individual dos membros de qualquer órgão perante quem os elegeu pela acção desenvolvida;
- k) Responsabilidade colectiva e individual dos membros de qualquer órgão por uma prática democrática e unitária de funcionamento.

#### Artigo 19.º

##### Gratuidade do exercício do cargo

- 1- O exercício dos cargos associativos é gratuito.
- 2- Os dirigentes que, por motivo de desempenho das suas funções, percam total ou parcialmente a retribuição do seu trabalho têm direito exclusivamente ao reembolso das importâncias correspondentes.

#### Artigo 20.º

##### Vinculação

Para obrigar a USB/CGTP-IN é necessária a assinatura de, pelo menos, dois membros da comissão executiva.

## SECÇÃO II

### Congresso

#### Artigo 21.º

##### Natureza

O congresso é o órgão deliberativo máximo da USB/CGTP-IN.

#### Artigo 22.º

##### Composição

- 1- O congresso é composto pelos sindicatos filiados na USB/CGTP-IN.
- 2- Cabe ao plenário de sindicatos deliberar sobre a participação ou não no congresso dos sindicatos não filiados e, em caso afirmativo, definir a forma desta participação.

#### Artigo 23.º

##### Representação

- 1- A representação dos sindicatos é proporcional ao número de trabalhadores neles sindicalizados que exercam a sua actividade no distrito de Braga.
- 2- O número de delegados a atribuir a cada sindicato será determinado pela aplicação da seguinte fórmula:
  - 2.1- Um delegado por cada 400 trabalhadores representados;
  - 2.2- O arredondamento será feito por excesso.

#### Artigo 24.º

##### Participação da direcção da USB/CGTP-IN

Os membros da direcção da USB/CGTP-IN participam no congresso como delegados de pleno direito.

#### Artigo 25.º

##### Participação da Interjovem e da Inter-Reformados

A Interjovem e a Inter-Reformados participam no congresso com direito a voto, sendo a sua participação definida no regulamento do congresso.

## Artigo 26.º

### Deliberações

As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos apurados, salvo disposição em contrário. A cada delegado cabe um voto, não sendo permitido o voto por procuração ou por correspondência.

## Artigo 27.º

### Competência

Compete ao congresso:

- a) Aprovar, quadrienalmente, o relatório da actividade desenvolvida pela USB/CGTP-IN;
- b) Definir as orientações para a actividade sindical da USB/CGTP-IN;
- c) Alterar os estatutos bem como o regulamento eleitoral;
- d) Eleger e destituir a direcção da USB/CGTP-IN;
- e) Apreciar a actividade desenvolvida pela direcção ou por qualquer dos outros órgãos da USB/CGTP-IN;
- f) Deliberar sobre a fusão, a extinção ou a dissolução da USB/CGTP-IN e consequente liquidação do património, bem como o destino dos respectivos bens.

## Artigo 28.º

### Reuniões

1- O congresso reúne, em sessão ordinária, quadrienalmente, para exercer as atribuições previstas no artigo 27.º

2- O congresso reúne em sessão extraordinária:

- a) Por deliberação do plenário de sindicatos;
- b) Quando a direcção da USB/CGTP-IN o entender necessário;
- c) A requerimento de, pelo menos, 10 % ou 200 dos sindicatos filiados.

3- Em caso de urgência comprovada na reunião do congresso, os prazos previstos nos artigos 30.º e 31.º dos presentes estatutos poderão ser reduzidos para metade, por deliberação do plenário de sindicatos.

## Artigo 29.º

### Data e ordem de trabalhos

1- A data do congresso bem como a sua ordem de trabalhos são fixadas pelo plenário de sindicatos.

2- No caso de a reunião do congresso ser convocada nos termos da alínea c) do número 2 do artigo 28.º, a ordem de trabalhos deverá incluir, pelo menos, os pontos propostos pelos sindicatos requerentes.

## Artigo 30.º

### Convocação

A convocação do congresso incumbe à direcção da USB/CGTP-IN e deverá ser enviada aos sindicatos filiados e publicada em um dos jornais mais lidos na localidade da sede da USB/CGTP-IN.

## Artigo 31.º

### Regulamento

1- O congresso reger-se-á pelo regulamento que vier a ser aprovado pelo plenário de sindicatos com, pelo menos, 60 dias de antecedência sobre a data do seu início.

2- O processo relativo à apresentação dos documentos a submeter à apreciação do congresso, a sua discussão, envio de propostas e respectivos prazos deverão constar de regulamento próprio que assegurará a possibilidade de todos os trabalhadores participarem activamente no congresso e garantirá a qualquer associação sindical o direito de apresentar propostas.

## Artigo 32.º

### Mesa do congresso

1- A mesa do congresso é constituída pelos membros da direcção e da comissão executiva, sendo presidida por um dos seus membros, a designar de entre si.

2- Poderão, ainda, fazer parte da mesa do congresso delegados eleitos pelo congresso por proposta da direcção da USB/CGTP-IN.

3- No caso de os membros da direcção da USB/CGTP-IN serem destituídos pelo congresso, este deverá eleger uma mesa do congresso constituída por, pelo menos, cinco delegados.

4- Compete à mesa do congresso assegurar o bom funcionamento do congresso na observância dos princípios democráticos, assegurar o apoio administrativo necessário, bem como apreciar e deliberar sobre eventuais recursos entrestados com fundamento em irregularidades do acto eleitoral, conforme o disposto no regulamento.

5- O congresso funciona estando presente a maioria dos delegados representantes dos sindicatos.

6- No início dos trabalhos é elaborado, em impresso próprio, o registo de presenças com respectivo termo de abertura e encerramento.

7- As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos apurados, salvo no caso previsto no artigo 18.º

8- As votações dos documentos a aprovar pelo congresso, na generalidade ou na especialidade, são por braço levantado com o respectivo cartão de voto, salvo no caso da eleição da direcção da USB/CGTP-IN, em que é por voto directo e secreto, conforme regulamento anexo aos presentes estatutos.

#### Artigo 33.º

##### Candidaturas

1- Podem apresentar listas de candidaturas para a direcção da USB/CGTP-IN:

a) A direcção da USB/CGTP-IN;

b) 20 % dos delegados inscritos no congresso, não podendo os candidatos ser simultaneamente subscritores das listas.

2- Na constituição das listas observar-se-á o seguinte:

a) As listas serão constituídas por membros dos corpos gerentes das associações sindicais e ou delegados ao congresso, sendo eleita aquela que obtiver a maioria simples dos votos validamente expressos em votação directa e secreta;

b) As listas serão constituídas por membros da direcção da USB/CGTP-IN, por membros dos corpos gerentes e ou delegados ao congresso de sindicatos filiados e com as quotizações estatutárias ou contratos-programa em dia, sendo eleita aquela que obtiver a maioria simples de votos validamente expressos em votação directa e secreta.

3- Nenhum candidato poderá integrar mais de uma lista de candidatura.

4- A hora limite de apresentação das listas de candidaturas, os horários de verificação e suprimimento de eventuais irregularidades das mesmas, bem como os demais assuntos relativos ao processo eleitoral, constarão do regulamento eleitoral, que faz parte integrante dos presentes estatutos.

### SECÇÃO III

#### Plenário de sindicatos

#### Artigo 34.º

##### Composição

1- O plenário de sindicatos é composto pelos sindicatos filiados.

2- Participam ainda no plenário de sindicatos a Interjovem, a Inter-Reformados, a Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens e o Movimento de Trabalhadores Desempregados.

3- Os sindicatos não filiados na USB/CGTP-IN poderão participar no plenário de sindicatos se assim o deliberarem os sindicatos filiados.

#### Artigo 35.º

##### Representação

A representação das associações sindicais no plenário de sindicatos incumbe aos respectivos corpos gerentes, devendo no mínimo serem representados por:

a) Sindicatos até 400 associados - Um membro;

- b) Sindicatos de 401 a 2000 associados - Dois membros;
- c) Sindicatos de 2001 a 4000 associados - Três membros;
- d) Sindicatos de 4001 a 10 000 associados - Quatro membros;
- e) Sindicatos com mais de 10 000 associados - Cinco membros.

As representações das associações sindicais no plenário de sindicatos deverão incluir, sempre que possível, os respectivos presidentes ou coordenadores.

#### Artigo 36.º

##### Competência

Compete, em especial, ao plenário de sindicatos:

- a) Apreciar a situação político-sindical e, em conformidade, definir as grandes orientações político-sindicais da USB/CGTP-IN, nos intervalos do congresso;
- b) Acompanhar a aplicação prática das deliberações do congresso;
- c) Pronunciar-se sobre todas as questões que se coloquem ao movimento sindical e sobre aquelas que a direcção da USB/CGTP-IN entenda dever submeter à sua apreciação;
- d) Ratificar os pedidos de filiação;
- e) Deliberar sobre a readmissão dos associados que tenham sido expulsos;
- f) Apreciar os recursos interpostos das decisões da direcção da USB/CGTP-IN em matéria disciplinar;
- g) Deliberar, sob proposta da direcção, da convocação de conferências distritais da USB/CGTP-IN para debate de temas específicos, aprovando a respectiva agenda de trabalhos e o regulamento de funcionamento;
- h) Fixar a data e a ordem de trabalhos do congresso;
- i) Deliberar sobre a convocação do congresso, fixando o local e a data da sua realização, a ordem de trabalhos e o respectivo regulamento;
- j) Deliberar sobre a participação, ou não, no congresso, dos sindicatos não filiados;
- k) Apreciar a actuação da direcção da USB/CGTP-IN;
- l) Aprovar, modificar ou rejeitar as contas relativas ao exercício do ano anterior bem como o seu relatório justificativo e o orçamento e o plano de actividades para o ano seguinte;
- m) Vigiar pelo cumprimento dos presentes estatutos;
- n) Eleger uma comissão provisória de gestão sempre que se verifique a demissão de, pelo menos, 50 % ou mais dos membros da direcção;
- o) Eleger e destituir o conselho fiscalizador e aprovar o respectivo regulamento eleitoral.

#### Artigo 37.º

##### Reuniões

1- O plenário de sindicatos reúne em sessão ordinária:

- a) Até 31 de março de cada ano, para aprovar, modificar ou rejeitar as contas do exercício anterior e o seu relatório justificativo e efectuar o balanço da actividade desenvolvida pela USB/CGTP-IN;
- b) Até 31 de dezembro de cada ano, para aprovar, modificar ou rejeitar o orçamento e o plano geral de actividades para o ano seguinte.

2- O plenário de sindicatos reúne em sessão extraordinária:

- a) Por deliberação do plenário de sindicatos;
- b) Sempre que a direcção da USB/CGTP-IN o entender necessário;
- c) A requerimento de, pelo menos 10 % ou 200 dos sindicatos filiados.

A mesa do plenário de sindicatos é constituída pelos membros da direcção da USB/CGTP-IN, sendo presidida por um dos seus membros, a designar de entre si.

#### Artigo 38.º

##### Deliberações

As deliberações são tomadas por simples maioria dos votos, salvo disposto em contrário.

A votação é por sindicato e exprimirá a vontade colectiva dos seus representantes.

O voto é proporcional ao número de trabalhadores sindicalizados, correspondendo a cada 400 trabalhadores um voto, sendo as fracções inferiores a 250 trabalhadores arredondadas por defeito e as superiores por excesso.

Cada sindicato terá direito, no mínimo, a um voto.

A Interjovem, a Inter-Reformados, a Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens e o Movimento de Trabalhadores Desempregados não têm direito a voto.

#### Artigo 39.º

##### Convocação

1- A convocação do plenário de sindicatos é feita pela direcção da USB/CGTP-IN, com a antecedência mínima de oito dias, mediante convocatória publicada em um dos jornais mais lidos na localidade da sede da USB/CGTP-IN.

2- Em caso de urgência devidamente justificada, a convocação do plenário de sindicatos pode ser feita com a antecedência mínima de três dias e através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz.

3- Compete aos responsáveis pela convocação do plenário de sindicatos apresentar à mesa do plenário de sindicatos uma proposta de ordem de trabalhos.

4- Com a convocatória para o plenário de sindicatos serão enviados os documentos de apoio indispensáveis a uma prévia discussão dos assuntos a debater por forma que os representantes dos sindicatos possam assumir a vontade colectiva desses mesmos sindicatos.

### SECÇÃO IV

#### Direcção USB

#### Artigo 40.º

##### Composição

A direcção da USB/CGTP-IN é constituída por um mínimo de 15 e até 30 membros, eleitos quadrienalmente pelo congresso e podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

#### Artigo 41.º

##### Competência

Compete, em especial, à direcção da USB/CGTP-IN:

- a) Dirigir e coordenar a actividade da USB/CGTP-IN de acordo com as orientações definidas pelos órgãos competentes e contribuir para a estabilidade de toda a estrutura sindical;
- b) Dinamizar e acompanhar a aplicação prática pela estrutura da USB/CGTP-IN das deliberações e orientações definidas pelos órgãos competentes;
- c) Aprofundar a reflexão sobre a direcção político-sindical da USB/CGTP-IN;
- d) Assegurar e desenvolver a ligação entre as associações sindicais e os trabalhadores a todos os níveis;
- e) Propor ao plenário de sindicatos a convocação de conferências distritais da USB/CGTP-IN para debate de temas específicos, apresentando a proposta da respectiva agenda de trabalhos e de regulamento de funcionamento;
- f) Discutir e aprovar as propostas de relatório e contas, bem como do plano de actividades e do orçamento, a submeter a aprovação final do plenário de sindicatos;
- g) Deliberar sobre a aquisição, alienação ou oneração de bens imóveis;
- h) Apreciar regularmente a actividade desenvolvida pela comissão executiva ou por qualquer dos seus membros;
- i) Exercer o poder disciplinar;
- j) Apreciar os pedidos de filiação;
- k) Eleger e destituir o coordenador;
- l) Eleger e destituir a comissão executiva, fixando o número dos seus membros;
- m) Deliberar sobre a constituição de comissões específicas, de carácter permanente ou eventual, e de comissões distritais, definindo a sua composição e atribuições;
- n) Convocar o congresso;
- o) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.

## Artigo 42.º

### Definição de funções

1- A direcção da USB/CGTP-IN, na sua primeira reunião após a eleição, deverá:

a) Eleger, entre si, a comissão executiva, fixando o número dos respectivos membros;

b) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.

2- A direcção da USB/CGTP-IN poderá eleger de entre os seus membros um coordenador, cujas funções de coordenação, representação e articulação da actividade dos órgãos, inseridas no trabalho colectivo destes, serão fixadas nos respectivos regulamentos.

3- A direcção da USB/CGTP-IN poderá delegar poderes na comissão executiva, bem como constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

## Artigo 43.º

### Reuniões

1- A direcção da USB/CGTP-IN reúne, sempre que necessário e em princípio uma vez por mês.

2- A direcção da USB/CGTP-IN reúne extraordinariamente:

a) Por deliberação da direcção;

b) Sempre que o coordenador da direcção o entender necessário;

c) A requerimento de um terço dos seus membros.

## Artigo 44.º

### Deliberações

1- As deliberações são tomadas por simples maioria de votos dos seus membros.

2- A direcção da USB/CGTP-IN só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

## Artigo 45.º

### Participação nas reuniões

1- Quando convidados pela direcção da USB/CGTP-IN, os membros dos órgãos da Interjovem, da Inter-Reformados, da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens e do Movimento de Trabalhadores Desempregados poderão assistir às suas reuniões e nelas participar, não tendo, porém, direito a voto.

2- Os membros do conselho fiscalizador participam nas reuniões da direcção da USB/CGTP-IN referentes à discussão e aprovação das propostas de orçamento, relatório e contas, não tendo, porém, direito a voto.

3- A direcção da USB/CGTP-IN poderá convidar a participar nas suas reuniões, sem direito a voto, dirigentes sindicais que não pertençam a este órgão.

## Artigo 46.º

### Convocação

1- A convocação da direcção da USB/CGTP-IN incumbe ao coordenador e ou à comissão executiva e deverá ser enviada a todos os membros, com a antecedência mínima de oito dias.

2- Em caso de urgência, a convocação da direcção da USB/CGTP-IN pode ser feita através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz e no prazo possível e que a urgência exigir.

## Artigo 47.º

### Mesa

1- A mesa da direcção da USB/CGTP-IN é constituída pelos seus membros, que escolherão, entre si, quem presidirá.

2- Com vista a assegurar o seu normal funcionamento, a direcção da USB/CGTP-IN deverá, no seu regulamento, definir com precisão as funções dos seus membros a quem for atribuída essa responsabilidade.

3- Nas reuniões da direcção da USB/CGTP-IN referentes à discussão e aprovação de orçamento, relatório e contas, a mesa é ainda constituída pelo presidente do conselho fiscalizador.

## Artigo 48.º

### Perda de mandato

1- Perderão o mandato os candidatos eleitos para os órgãos da USB/CGTP-IN que não tomem posse, injustificadamente, no prazo de 60 dias a contar da data da tomada de posse dos demais titulares.

2- Perderão ainda o mandato os titulares que faltem injustificadamente a cinco reuniões do respectivo órgão, bem como os que deixem de estar sindicalizados.

3- As perdas de mandato previstas nos números anteriores são declaradas pela direcção da USB/CGTP-IN, só se efectivando se, após solicitação escrita dirigida aos interessados com aviso de recepção, não for apresentada, no prazo de 30 dias, a adequada justificação.

## Artigo 49.º

### Organizações específicas

No âmbito da USB/CGTP-IN existem, dotadas de órgãos específicos próprios, as seguintes organizações:

- a) Interjovem - Organização de jovens trabalhadores, constituída por quadros sindicais jovens;
- b) Inter-Reformados - Organização dos reformados e pensionistas, constituída por quadros e activistas sindicais reformados;
- c) Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens - Organização para a promoção da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, constituída por quadros sindicais em representação de associações sindicais de sector e de região e por membros da direcção da USB/CGTP-IN;
- d) Movimento de Trabalhadores Desempregados - Organização dos desempregados constituída por trabalhadores desempregados, em representação de associações sindicais de sectores e de região e por membros da direcção da USB/CGTP-IN.

## Artigo 50.º

### Estrutura e funcionamento das organizações específicas

1- A estrutura, os órgãos e o funcionamento das organizações específicas são objecto de regulamento a apresentar pela direcção da USB/CGTP-IN ao plenário de sindicatos, mediante proposta das conferências distritais das respectivas organizações.

2- A USB/CGTP-IN procederá à dotação de meios financeiros adequados ao funcionamento das organizações específicas, bem como à prestação de apoios técnico e administrativo.

## Artigo 51.º

### Competência das organizações específicas

1- Competência genérica - Compete às organizações específicas, na observância dos princípios e objectivos da USB/CGTP-IN e tendo em conta as deliberações tomadas pelos órgãos competentes desta:

- a) Manter em toda a estrutura sindical da USB/CGTP-IN uma dinâmica permanente de discussão dos problemas específicos dos trabalhadores a que se dirigem, no quadro da luta pela resposta aos problemas dos trabalhadores em geral, propondo formas de intervenção e participação próprias nas acções a desenvolver;
- b) Afirmar os valores e ideais do sindicalismo junto dos trabalhadores a quem se dirigem;
- c) Assegurar a representação institucional e incrementar a participação dos trabalhadores a que se dirigem, em todos os níveis da estrutura sindical;
- d) Dinamizar e incentivar, nos sindicatos e nas suas estruturas regionais e locais, acções, iniciativas e convívios próprios para os trabalhadores a que, respectivamente, se dirigem.

2- Competência específica - Para além das competências genéricas definidas no número anterior, compete, em especial, à:

- a) Interjovem:  
Incentivar a análise das condições de trabalho e das discriminações que afectam os jovens trabalhadores;  
Dinamizar acções e iniciativas reivindicativas que promovam a melhoria das condições de trabalho e de vida dos jovens e que conduzam à eliminação das discriminações existentes;
- b) Inter-Reformados:  
Afirmar os valores e ideais de solidariedade social com os reformados e pensionistas e, simultaneamente, denunciar os problemas que, em cada momento, se lhes colocam;

Dinamizar acções e iniciativas reivindicativas conducentes à obtenção de políticas sociais mais equitativas e, designadamente, de pensões mais dignas;

*c)* Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens:

Proceder à análise e incentivar o estudo das condições de trabalho e das discriminações que afectam sobretudo as mulheres trabalhadoras, com vista à sua eliminação;

Dinamizar acções e iniciativas reivindicativas que promovam a igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens;

*d)* Movimento de Trabalhadores Desempregados:

Organizar os desempregados nos diferentes sectores e regiões, dinamizando acções e iniciativas reivindicativas conducentes à obtenção de políticas de emprego e de protecção dos desempregados.

#### Artigo 52.º

##### Comissões específicas

1- A direcção da USB/CGTP-IN poderá, com vista ao desenvolvimento da sua actividade, criar comissões específicas de carácter permanente ou eventual, definindo a sua composição em função dos seus objectivos.

2- As comissões referidas no número anterior funcionarão na dependência da direcção da USB/CGTP-IN.

#### Artigo 53.º

##### Iniciativas especializadas

A direcção da USB/CGTP-IN poderá convocar encontros, seminários, conferências ou promover iniciativas com vista ao debate e à definição de orientações sobre questões específicas.

### SECÇÃO V

#### Comissão executiva

#### Artigo 54.º

##### Composição

A comissão executiva é constituída por membros eleitos pela direcção da USB/CGTP-IN entre si.

#### Artigo 55.º

##### Competência

1- Compete à comissão executiva, de acordo com as deliberações da direcção da USB/CGTP-IN, assegurar com carácter permanente:

*a)* A aplicação das deliberações da direcção da USB/CGTP-IN e o acompanhamento da sua execução;

*b)* A direcção patrimonial, administrativa e financeira da USB/CGTP-IN;

*c)* A direcção das diversas áreas de trabalho;

*d)* Elaborar e apresentar à direcção da USB/CGTP-IN as contas do exercício anterior, bem como do relatório justificativo e do orçamento;

*e)* Elaborar, conjuntamente, contratos-programa a celebrar com sindicatos, nos termos do artigo 67.º, submetê-los à apreciação do conselho fiscalizador e deles dar conhecimento à direcção da USB/CGTP-IN;

*f)* Integrar a mesa do congresso;

*g)* As demais funções que lhe forem cometidas pela direcção da USB/CGTP-IN;

*h)* A representação da USB/CGTP-IN, em juízo e fora dele, activa e passivamente, no âmbito dos poderes próprios ou dos poderes que lhe tenham sido delegados pela direcção da USB/CGTP-IN.

2- A comissão executiva deverá, no exercício das suas competências, garantir a democracia sindical e a unidade da USB/CGTP-IN.

#### Artigo 56.º

##### Definição de funções

A comissão executiva, na sua primeira reunião após a eleição, deverá:

- a) Definir as funções de cada um dos seus membros, tendo em consideração a necessidade de assegurar o pleno exercício das suas competências;
- b) Eleger de entre os membros da direcção, o secretariado;
- c) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.

#### Artigo 57.º

##### Reuniões

1- A comissão executiva reúne sempre que necessário e, em princípio, quinzenalmente, sendo as suas deliberações tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes.

2- A comissão executiva poderá, ainda, reunir a pedido do coordenador ou de um terço dos seus membros.

3- A comissão executiva só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

## SECÇÃO VI

### Conselho fiscalizador

#### Artigo 58.º

##### Composição

1- O conselho fiscalizador é constituído por três sindicatos, eleitos em plenário de sindicatos, por meio de voto secreto, através de listas apresentadas pela direcção da USB/CGTP-IN ou por um mínimo de cinco sindicatos, sendo eleita aquela que obtiver a maioria simples dos votos validamente expressos.

2- As listas de candidaturas deverão conter a denominação dos sindicatos candidatos, bem como o nome do respectivo representante no conselho fiscalizador para o mandato considerado, não podendo integrar a lista membros da direcção da USB/CGTP-IN.

3- Só se poderão candidatar sindicatos filiados com as quotizações em dia ou que não registem um atraso superior a três meses no pagamento da quotização à USB/CGTP-IN.

4- O processo eleitoral do conselho fiscalizador será regulado pelo regulamento eleitoral a aprovar na primeira reunião do plenário de sindicatos que ocorrer após a realização do congresso.

5- O conselho fiscalizador, eleito quadrienalmente, na segunda reunião do plenário de sindicatos que ocorrer após a realização do congresso, manter-se-á em funções até à eleição de novo conselho fiscalizador.

#### Artigo 59.º

##### Competência

Compete ao conselho fiscalizador:

a) Fiscalizar as contas e os fundos de solidariedade e de apoio à actividade sindical existentes ou que venham a ser criados no âmbito do artigo 62.º dos presentes estatutos;

b) Emitir parecer sobre o orçamento e as contas do exercício do ano anterior, bem como sobre os seus relatórios justificativos, aprovados pela direcção da USB/CGTP-IN e a submeter à aprovação final do plenário de sindicatos;

c) Emitir parecer sobre os contratos-programa a celebrar com sindicatos, nos termos do artigo 67.º;

d) Solicitar toda a documentação necessária ao exercício da sua actividade;

e) Solicitar à direcção da USB/CGTP-IN, sempre que o entender necessário, a convocação do plenário de sindicatos.

#### Artigo 60.º

##### Definição de funções

O conselho fiscalizador, na sua primeira reunião após a eleição, deverá:

a) Eleger, de entre os seus membros, o presidente;

b) Definir as funções do presidente e de cada um dos seus membros, tendo em consideração a necessidade de assegurar o pleno exercício das suas competências;

c) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.

## Artigo 61.º

### Reuniões

- 1- O conselho fiscalizador reúne sempre que necessário e, pelo menos, de seis em seis meses.
- 2- A convocação das reuniões não regulares incumbe ao presidente ou, no seu impedimento, a um dos seus membros.

## CAPÍTULO VII

### Fundos

## Artigo 62.º

### Fundos

Constituem fundos da USB/CGTP-IN:

- a) As quotizações;
- b) As contribuições extraordinárias;
- c) As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas destinadas à angariação de fundos.

## Artigo 63.º

### Quotização

- 1- A quotização de cada sindicato filiado é de 5 % da sua quotização mensal, sendo 2 % para o funcionamento da USB/CGTP-IN e 3 % para o fundo de acção de massas.
- 2- A quotização deverá ser enviada à direcção da USB/CGTP-IN até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que se refere.
- 3- A USB/CGTP-IN apresentará anualmente as contas em separado das respectivas quotizações.

## Artigo 64.º

### Receitas dos sindicatos

A USB/CGTP-IN poderá assegurar, em colaboração com os associados, a dinamização e coordenação da cobrança das quotizações sindicais dos trabalhadores neles filiados na área da sua actividade.

## Artigo 65.º

### Relatório e contas, orçamento e plano de actividades

- 1- A direcção da USB/CGTP-IN deverá submeter à aprovação do plenário de sindicatos, até 31 de março de cada ano, o relatório da actividade e as contas relativas ao exercício do ano anterior bem como o seu relatório justificativo e, até 31 de dezembro, o orçamento e o plano geral de actividades para o ano seguinte, fazendo-os acompanhar do respectivo parecer do conselho fiscalizador.
- 2- Os documentos referidos no número anterior deverão ser enviados aos sindicatos filiados até 15 dias antes da data da realização do plenário de sindicatos que os apreciará.
- 3- Os sindicatos não filiados não participam nas deliberações sobre o relatório e contas bem como sobre o orçamento e plano geral de actividades.

## Artigo 66.º

### Gestão administrativa e financeira

A fim de avaliar a situação e poder propor a adopção das medidas que se mostrem necessárias, a USB/CGTP-IN poderá analisar a gestão e examinar a contabilidade dos sindicatos filiados desde que lhe seja solicitado por estas ou quando o considere necessário, nomeadamente sempre que se verifique um atraso no pagamento das quotizações igual ou superior a seis meses e, nestes casos, tenha o acordo das organizações interessadas.

## Artigo 67.º

### Contratos-programa

- 1- No sentido de permitir a tomada de medidas conducentes à promoção de solidariedade entre os sindic-

tos da estrutura da USB/CGTP-IN, relativamente a sindicatos impossibilitados de proceder ao pagamento da quotização, poderão ser celebrados contratos-programa com a USB/CGTP-IN, envolvendo a respectiva união, federação e confederação, a serem elaborados conjuntamente pela comissão executiva, sujeitos a parecer do conselho fiscalizador e deles dando conhecimento à direcção da USB/CGTP-IN.

2- Dos contratos-programa referidos no número anterior constarão obrigatoriamente a previsão de isenção total ou parcial de pagamento de quotização por parte dos sindicatos, o respectivo prazo de duração, os compromissos assumidos pelos mesmos no que se refere a medidas de reestruturação sindical, de gestão económica e de reforço da organização sindical e as respectivas formas de acompanhamento da sua execução.

## CAPÍTULO VIII

### Regime disciplinar

#### Artigo 68.º

##### Sanções

Podem ser aplicadas aos sindicatos filiados as sanções de repreensão, suspensão até 12 meses e expulsão.

#### Artigo 69.º

##### Repreensão

Incorrem na sanção de repreensão os sindicatos filiados que, de forma injustificada, não cumpram os presentes estatutos.

#### Artigo 70.º

##### Suspensão e expulsão

Incorrem na sanção de suspensão até 12 meses ou na de expulsão, consoante a gravidade da infracção, os sindicatos filiados que:

- a) Reincidam na infracção prevista no artigo anterior;
- b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes, tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem actos lesivos dos direitos e interesses dos trabalhadores.

#### Artigo 71.º

##### Direito de defesa

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sindicato filiado seja dada toda a possibilidade de defesa.

#### Artigo 72.º

##### Poder disciplinar

1- O poder disciplinar será exercido pela direcção da USB/CGTP-IN, o qual poderá delegar numa comissão de inquérito constituída para o efeito.

2- Da decisão da direcção da USB/CGTP-IN cabe recurso para o plenário de sindicatos, que decidirá em última instância. O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer, após a sua interposição, salvo se o plenário de sindicatos já tiver sido convocado.

## CAPÍTULO IX

### Alteração dos estatutos

#### Artigo 73.º

##### Competência

Os presentes estatutos só podem ser alterados pelo congresso.

## CAPÍTULO X

### **Símbolo, bandeira e hino**

#### Artigo 74.º

##### **Símbolo**

O símbolo da USB/CGTP-IN é o símbolo da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional, em que assentam as iniciais USB separadas por uma barra das iniciais CGTP-IN.

#### Artigo 75.º

##### **Bandeira**

A bandeira da USB/CGTP-IN é em tecido vermelho, tendo no canto superior esquerdo o símbolo da CGTP-IN.

Ao lado, a amarelo, estão gravadas as palavras USB/CGTP-IN.

#### Artigo 76.º

##### **Hino**

O hino da USB/CGTP-IN é o hino da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional designado «Hino da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional».

Registado em 25 de julho de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 30, a fl. 6 do livro n.º 3.

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

## II - DIREÇÃO

**União dos Sindicatos do Distrito de Braga/CGTP-IN - USB/CGTP-IN - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 5 de julho de 2024 para o mandato de quatro anos.

Agostinho Brás Araújo Silva.  
Ana Paula Fernandes Martins.  
Ana Paula Quintela Rodrigues.  
António Fernando Maia Gomes.  
António Ferreira Pinto.  
Carlos Manuel da Costa Cruz.  
Cármem Alice Carvalho da Silva.  
Diogo Rafael Carvalho Ribeiro.  
Domingos Veloso Ribeiro.  
Fernando António Sousa Costa.  
Francisco Manuel da Silva Vieira.  
Helena Sofia Pinheiro Peixoto.  
Joaquim da Silva Costa.  
Joaquim Daniel Pereira Rodrigues.  
Joaquim Filipe Alves Machado.  
José Manuel Ferreira Mendes.  
Maria Alice da Silva Gomes.  
Maria de Lurdes da Silva Veiga.  
Maria José Martins Ferreira.  
Maria Teresa Lamela Silva Martins.  
Nuno Ricardo Pereira da Silva Braga.  
Palmira Teixeira Lopes Oliveira.  
Raquel Durán Gallego.  
Ricardo Manuel Marques Silva.  
Rui Manuel Carvalho Araújo.  
Rui Manuel da Silva Teixeira.  
Sara Daniela Salgado Silva.  
Sérgio Sales Almeida.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### II - DIREÇÃO

#### **STMEFE - Sindicato dos Trabalhadores do Metro e Ferroviários - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 5 de junho de 2024 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Luís Augusto Ferreira Pinto.  
José Carlos Leal Pereira.  
Ruben Fernando Freitas da Silva.  
Bruno Martins Oliveira.  
Ricardo da Silva Martins.

Suplentes:

Pedro Nuno Pascoal Faria Martins Pereira.  
Tiago André Oliveira Passos.

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I - ESTATUTOS

**Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Concelho de Mafra - ACISM - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 23 de maio de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2013.

## CAPÍTULO I

**Denominação, duração, sede e objecto**

## Artigo 1.º

**Denominação e duração**

A Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Concelho de Mafra - ACISM, adiante designada abreviadamente de associação ou ACISM, é uma associação sem fins lucrativos e de duração ilimitada, constituída nos termos da lei.

## Artigo 2.º

**Sede**

A ACISM tem a sua sede em Mafra, na Rua da Cidade de Fréhel, n.º 14, rés-do-chão, 2640-469 Mafra.

## Artigo 3.º

**Associados**

A ACISM é uma entidade livremente constituída, podendo nela inscrever-se todas as pessoas singulares ou colectivas de direito privado que exerçam, no concelho de Mafra, a actividade de comércio, indústria ou prestação de serviços.

## Artigo 4.º

**Objectivos**

- 1- A ACISM tem por fim primordial a defesa e a representação dos interesses dos seus associados.
- 2- Para tanto, compete à ACISM promover e praticar tudo quanto possa contribuir para o desenvolvimento técnico, económico e social dos seus associados, designadamente:
  - a) Representá-los junto de todas as entidades públicas e privadas e junto da sociedade/comunidade em geral;
  - b) Divulgar e comercializar bens e produtos dos associados;
  - b) Definir linhas gerais de actuação, defesa e harmonização de interesses das empresas, bem como zelar pelo exercício comum dos respectivos direitos e obrigações;

- c) Realizar todas as acções e estudos que visem promover soluções colectivas em questões de interesse geral ou de interesse sectorial;
- d) Estruturar serviços executivos e serviços de apoio, com capacidade de assessoria e de dinamização de assuntos de natureza económica, tecnológica, formativa, qualificativa, associativa e aconselhativa dos associados e dos poderes públicos;
- e) Organizar e apoiar a realização de congressos, colóquios, seminários, conferências, reuniões, viagens, feiras, exposições e certames de índole cultural, económica e empresarial;
- f) Editar publicações de interesse dos associados, difundindo conhecimentos de teor especializado;
- g) Celebrar acordos, protocolos e parcerias com entidades diversas que estabeleçam, relativamente à generalidade das pessoas, benefícios e vantagens para os associados;
- h) Estimular a colaboração entre associados em áreas diversas como a investigação, a promoção de ideias, locais ou produtos;
- i) Promover o espírito de solidariedade e de sã cooperação entre sócios, evitando e contrariando quaisquer práticas de concorrência desleal;
- j) Associar-se a outras entidades, públicas ou privadas, nacionais ou internacionais, de cariz patronal ou não, que visem a defesa de interesses comuns;
- k) Promover, criar e gerir serviços de apoio clínico e de solidariedade social, para os seus associados e familiares, na forma de cooperativa ou de instituição privada de solidariedade social (IPSS) ou outra adequada;
- l) Participar, sempre sem posição maioritária, no capital social de pessoas colectivas que, directa ou indirectamente, contribuam para a realização dos objectivos constantes do presente artigo;
- m) Organizar e apoiar o desenvolvimento de obras sociais, culturais e recreativas, em benefício dos associados;
- n) Celebrar contratos colectivos de trabalho;
- o) Constituir centros de resolução de conflitos, quer através da mediação, quer da arbitragem;
- p) Contribuir para a divulgação da actividade empresarial nacional, promovendo, nomeadamente, a colocação dos seus produtos e serviços nos mercados interno e externo e estimulando o comércio com o exterior;
- q) Prosseguir outros objectivos que sejam do interesse associativo;
- r) Dispor de contribuições financeiras a atribuir pela direcção da ACISM para auxílio e contributo das secções especializadas;
- s) Prestar o apoio técnico e administrativo necessário ao funcionamento das secções, assumindo, através dos poderes conferidos pelos membros, as competências que a legislação geral ou específica atribuir aos agrupamentos de produtores que detenham, tutelem ou façam a gestão de tais figuras da propriedade industrial ou intelectual, ou de especialidades tradicionais garantidas sem prejuízo de imputar os custos gerados por tal prestação de serviços aos seus membros e ou aos utilizadores de cada uma das IG, ETG ou das marcas colectivas;
- t) Representar e defender os membros e os produtores nas redes de aplicação da legislação em matéria de propriedade intelectual e em todos os organismos de luta contra a contrafacção, criados pelas autoridades nacionais ou pela União Europeia;
- u) Desenvolver acções destinadas a aumentar o valor dos produtos e tomar medidas com vista a prevenir ou combater quaisquer práticas comerciais que sejam, ou possam vir a ser, prejudiciais para a imagem e valor dos produtos com nomes protegidos, incluindo a desvalorização das práticas de comercialização e de redução de preços;
- v) Participar, directamente ou através das secções especializadas, no desenvolvimento/alteração dos cadernos de especificações dos produtos, nos termos legalmente previstos;
- x) De forma a prestar apoio aos seus membros nos processos legalmente previstos para registo ou validação dos produtos, pode criar e desenvolver os seus próprios sistemas internos de controlo, destinados a verificar e garantir a conformidade dos produtos com os respectivos cadernos de especificações;
- y) Proceder, directamente ou através das secções especializadas, junto das autoridades competentes, nacionais ou estrangeiras, ao registo de denominações de origem, indicações geográficas, marcas colectivas, marcas, patentes, logótipos e outras figuras de propriedade industrial e intelectual ou de especialidades tradicionais garantidas e de nomes de domínios que sejam necessárias à sua acção ou à dos seus membros;
- z) Apoiar e defender denominações de origem, indicações geográficas, marcas colectivas, marcas, patentes, logótipos e outras figuras de propriedade industrial e intelectual, especialidades tradicionais garantidas e nomes de domínio que sejam pertença dos seus membros, ou por eles tuteladas, usadas ou geridas, no âmbito da sua esfera de acção, podendo inclusivamente constituir-se como assistente em processos judiciais;

*aa)* Prestar apoio empresarial e ou técnico e ou comercial e ou legal aos produtores e ou aos transformadores dos produtos beneficiados, ou a beneficiar, pelas denominações de origem, indicações geográficas, marcas colectivas, marcas, patentes, logótipos e outras figuras de propriedade industrial e intelectual, especialidades tradicionais garantidas e nomes de domínio;

*ab)* Influenciar decisores para que as IG, as marcas colectivas, as marcas, as especialidades tradicionais garantidas e os nomes de domínio dos seus membros ou por eles usados, tutelados ou geridos, obtenham real e efectiva protecção legal, nacional e ou internacional;

*bc)* Formular recomendações junto das autoridades, com vista a melhorar o desenvolvimento das políticas relativas às IG, designadamente no que respeita à sustentabilidade económica, social e ambiental, à luta contra a fraude e a contrafacção, à criação de valor entre os produtores, às regras de concorrência e ao desenvolvimento rural.

## CAPÍTULO II

### Dos associados - Admissão, direitos, demissão e exclusão

#### Artigo 5.º

##### Legitimidade e admissão

1- Podem ser associados da ACISM todas as pessoas singulares ou colectivas e de direito privado a que se refere o artigo 3.º

2- A admissão como associado depende da aceitação da direcção, devendo para o efeito ser preenchida proposta de admissão.

3- Após aceitação da proposta, o associado deverá apresentar os documentos e prestar as informações que lhe forem solicitadas.

4- A admissão com associado e admissão a uma secção especializada depende da apresentação de documentos e informações demonstrativas da legitimidade e interesse em aderir a cada secção especializada, cujos elementos e especificidades serão, em cada momento, disponibilizados conjuntamente pela ACISM e pela secção especializada.

5- Não pode ser membro de uma secção especializada quem não foi associado da ACISM.

#### Artigo 6.º

##### Direitos dos associados

São direitos associados:

*a)* Eleger e ser eleitos para os corpos gerentes ou para quaisquer comissões ou delegações que a associação considere necessárias;

*b)* Participar e convocar reuniões da assembleia geral, nos termos estatutários e dos regulamentos da associação, votando nos pontos constantes da ordem de trabalhos;

*c)* Requerer aos órgãos da associação as informações que desejarem e examinarem a contabilidade no período de 15 dias que antecede a assembleia geral;

*d)* Apresentar as sugestões julgadas convenientes à realização dos fins estatutários;

*e)* Utilizar e beneficiar dos serviços e do apoio da associação nas condições que forem estabelecidas;

*f)* Solicitar a sua demissão;

*g)* Solicitar a admissão a uma secção especializada da ACISM.

#### Artigo 7.º

##### Deveres dos associados

São deveres dos associados:

*a)* Colaborar nos fins da associação;

*b)* Desempenhar os cargos associativos para que forem eleitos ou designados com zelo e dedicação;

*c)* Pagar pontualmente a jóia de inscrição e as quotas fixadas;

*d)* Comparecer às assembleias gerais e reuniões para que forem convocados;

- e) Cumprir as determinações emanadas dos órgãos associativos, bem como as disposições legais, regulamentares e estatutárias;
- f) Prestar as informações e esclarecimentos que lhes forem solicitados para a boa realização dos fins sociais.

#### Artigo 8.º

##### Demissão e exclusão

- 1- Perdem a qualidade de associados:
  - a) Os que deixarem de exercer a actividade representada pela associação;
  - b) Os que se demitirem;
  - c) Os que deixarem de pagar as suas quotas durante três meses consecutivos e as não liquidarem dentro do prazo que lhes for notificado;
  - d) Os que tenham praticado actos contrários aos objectivos da associação ou susceptíveis de afectarem gravemente o seu prestígio.
- 2- Os associados devem solicitar a sua demissão por escrito e dirigida à direcção.
- 3- O associado que por qualquer forma deixar de pertencer à ACISM não tem o direito de repetir as quotizações que haja pago e perde o direito ao património social, sem prejuízo da sua responsabilidade por todas as prestações relativas ao tempo em que foi membro da associação.
- 4- No caso da alínea c) do número 1 poderá a direcção decidir a readmissão uma vez liquidado o débito.

### CAPÍTULO III

#### Dos órgãos sociais

##### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

#### Artigo 9.º

##### Órgãos sociais

- 1- Os órgãos sociais da associação são:
  - a) A assembleia geral;
  - b) A direcção;
  - c) O conselho fiscal.
- 2- A duração dos mandatos é de três anos.
- 3- Nenhum associado poderá fazer parte de mais do que um órgão social.
- 4- Os órgãos associativos, no todo ou em parte, podem ser destituídos a qualquer tempo por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito e que regulará os termos da gestão da associação até à realização de novas eleições.

#### Artigo 10.º

##### Eleições

- 1- Os elementos titulares da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal são eleitos por sufrágio directo de todos os associados.
- 2- Só podem eleger e ser eleitos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sociais, nomeadamente com as quotas em dia.
- 3- Os associados impossibilitados de comparecer na respectiva assembleia de voto podem exercer esse direito mediante o envio da lista pelo correio em sobrescrito fechado com a identificação do votante no exterior.
- 4- Este sobrescrito será remetido em sobrescrito maior, acompanhado por uma carta dirigida ao presidente da mesa da assembleia eleitoral, em papel timbrado da firma ou com carimbo e devidamente assinada.
- 5- Cada sócio tem apenas direito a um voto, seja qual for o número de estabelecimentos que possua.
- 6- A eleição será feita em escrutínio secreto dentro das normas legais vigentes.
- 7- As candidaturas poderão ser apresentadas pela direcção, ou por comissões de associados, num mínimo de 30.

8- Se a direcção em funções apresentar lista, ser-lhe-á atribuída a letra A, sendo as listas apresentadas por comissões de associados, designadas por ordem alfabética, segundo a ordem de entrada.

9- Só podem ser eleitos os associados que tenham um período mínimo de permanência dessa qualidade, durante seis meses anteriores à data da convocatória, sem qualquer irregularidade.

10- As listas de candidatura, além das assinaturas dos proponentes, devem, igualmente, ser subscritas pelos candidatos e enviadas à mesa da assembleia eleitoral até 30 dias antes da data do acto eleitoral.

11- As listas de candidatura devem indicar o candidato ao cargo de presidente de cada um dos órgãos.

#### Artigo 11.º

##### Mesa de assembleia eleitoral e formalidades

1- Para efeito das eleições será constituída uma mesa de assembleia eleitoral, composta por três associados, nomeada pela mesa da assembleia geral e dela não poderão fazer parte elementos dos corpos sociais em exercício.

2- As eleições devem ser marcadas pela mesa da assembleia com um mínimo de 45 dias de antecedência sobre a data da sua realização, por aviso directo aos associados, indicando-se no mesmo a composição da mesa da assembleia eleitoral.

3- As listas de voto, editadas pela direcção sob controlo da mesa da assembleia geral, terão forma rectangular, com as dimensões de 15 cm x 10 cm, em papel branco, liso, e conterão, impresso ou dactilografado, o nome dos candidatos.

4- As listas de voto serão enviadas pelo correio a todos os associados até uma semana antes da data marcada para o acto eleitoral.

5- No acto eleitoral, a identificação dos eleitores será efectuada através do cartão de associado, bilhete de identidade ou cartão do cidadão.

6- O escrutínio será efectuado pela mesa da assembleia eleitoral imediatamente após a conclusão da votação, sendo proclamados os eleitos.

7- Consideram-se nulas as listas que tenham nomes cortados ou as que violem o disposto no número 3.

8- O recurso interposto com fundamento na irregularidade do acto eleitoral deverá ser apresentado à mesa da assembleia eleitoral até 48 horas após o termo do acto eleitoral.

9- A decisão da mesa será comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede da associação.

10- Da decisão da mesa cabe recurso para a assembleia geral.

## SECÇÃO II

### Da assembleia geral

#### Artigo 12.º

##### Definição e composição

1- A assembleia geral é o órgão supremo da associação e as suas deliberações tomadas nos termos legais e estatutários são obrigatórias para os restantes órgãos sociais e para todos os membros daquela.

2- A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos.

#### Artigo 13.º

##### Constituição da mesa da assembleia geral

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e dois secretários.

2- Incumbe ao presidente convocar a assembleia geral, presidir à mesma e dirigir os trabalhos.

3- Na falta ou impedimento, o presidente será substituído por um dos secretários, a eleger entre eles.

4- Compete ao secretário coadjuvar o presidente na orientação dos trabalhos e elaborar as actas das reuniões.

#### Artigo 14.º

##### Competência da assembleia geral

Compete à assembleia geral:

a) Eleger e destituir a respectiva mesa, a direcção e o conselho fiscal;

- b) Aprovar e alterar os estatutos;
- c) Apreciar e deliberar sobre o plano de actividades e orçamento proposto pela direcção;
- d) Aprovar anualmente o relatório e contas do exercício apresentados pela direcção;
- e) Deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção;
- f) Deliberar sobre a criação de delegações de grupos de trabalho;
- g) Deliberar sobre a integração da associação em confederações ou associações nacionais ou estrangeiras com fins idênticos aos da associação;
- h) Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes, elegendo uma comissão directiva provisória, a qual terá de proceder a eleições no prazo máximo de 60 dias;
- i) Deliberar sobre a dissolução da associação e forma de liquidação do seu património;
- j) Apreciar e deliberar sobre quaisquer outros assuntos para que tenha sido devidamente convocada.

#### Artigo 15.º

##### Competência do presidente

Compete, em especial, ao presidente:

- a) Convocar a assembleia geral nos termos estatutários e dirigir os seus trabalhos;
- b) Dar posse aos órgãos directivos;
- c) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral;
- d) Publicar e assinar os livros das actas.

#### Artigo 16.º

##### Competência dos vogais

Compete, em especial, aos secretários:

- a) Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia geral;
- b) Redigir as actas;
- c) Informar os associados das deliberações da assembleia;
- d) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia.

#### Artigo 17.º

##### Convocação da assembleia e forma

1- A assembleia geral reunir-se-á obrigatoriamente em sessão ordinária:

- a) No mês de abril, uma vez de três em três anos, para eleição da mesa, direcção e conselho fiscal;
- b) No mês de março de cada ano, para efeitos da alínea d) do artigo 16.º;
- c) No mês de novembro de cada ano, para efeitos da alínea c) do artigo 16.º

2- A assembleia geral reunir-se-á em sessão extraordinária:

- a) Sempre que a mesa o entenda necessário;
- b) A solicitação da maioria da direcção;
- c) A requerimento do conselho fiscal;
- d) A requerimento de, pelo menos, um décimo dos associados.

3- A assembleia geral é convocada pelo presidente com uma antecedência mínima de oito dias.

4- A convocatória deverá conter o dia, hora e local da reunião, bem como a ordem de trabalhos e ser publicada num órgão de comunicação social escrito do concelho, com a antecedência mínima de oito dias.

#### Artigo 18.º

##### Deliberações

São anuláveis as deliberações tomadas sobre matéria estranha à ordem de trabalhos, salvo se, e estando presentes ou devidamente representados, todos os associados, no pleno gozo dos seus direitos, concordarem, por unanimidade, com a sua inclusão.

#### Artigo 19.º

##### Funcionamento

1- Os pedidos de convocação da assembleia geral em sessão extraordinária deverão ser dirigidos e funda-

mentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando, necessariamente, uma proposta da ordem de trabalhos.

2- A assembleia geral só poderá funcionar à hora marcada com a presença da maioria dos seus membros e meia hora depois com qualquer número, e as suas deliberações serão tomadas por maioria de votos, salvo o disposto nos artigos 45.º e 46.º, número 1.

3- Será lavrada em acta cada reunião da assembleia geral, assinada pelo presidente, mas de cada uma fazendo parte folha de presenças com a assinatura de todos os associados presentes.

### SECÇÃO III

#### Da direcção

##### Artigo 20.º

###### Definição, composição e constituição

1- A direcção é o órgão de administração e de representação da ACISM.

2- A direcção da associação é composta por três membros eleitos pela assembleia geral e é constituída por um presidente e dois vice-presidentes.

3- A direcção é igualmente composta por dois substitutos eleitos entre os associados, que apenas são chamados para substituir os efectivos na sua falta ou impedimento definitivo, pela ordem apresentada na lista.

4- Na falta ou impedimento do presidente, este será substituído por um dos vice-presidentes.

##### Artigo 21.º

###### Competências da direcção

Compete à direcção:

- a) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias e as decisões da assembleia geral;
- b) Gerir a associação com as limitações decorrentes da aplicação dos presentes estatutos e administrar os seus fundos;
- c) Organizar os serviços da associação e admitir pessoal;
- d) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços da associação;
- e) Aprovar ou rejeitar a admissão de associados que não preencham os requisitos estatutários;
- f) Submeter à apreciação da assembleia geral todos os assuntos sobre os quais ela deva pronunciar-se;
- g) Elaborar e apresentar, anualmente, à assembleia geral o relatório, balanço e contas do exercício;
- h) Elaborar o orçamento a ser votado pelo conselho fiscal;
- i) Promover e fazer cumprir o plano de actividades anual;
- j) Deliberar sob a forma de pagamento da jóia e das quotas;
- k) Aplicar as sanções nos termos destes estatutos;
- l) Negociar, concluir e assinar convenções colectivas de trabalho, dentro dos poderes que lhe forem conferidos em reunião conjunta da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e dos conselhos das secções a constituir;
- m) Representar a associação em actos, contratos e protocolos no âmbito da prossecução dos interesses da associação;
- n) Representar a associação em juízo e fora dele;
- o) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas pelos presentes estatutos e regulamentos e praticar todos os actos necessários à realização dos fins da associação;
- p) Deliberar sobre as contribuições financeiras a atribuir a cada secção especializada;
- q) Aprovar a constituição de secções especializadas para agregar membros que sejam produtores e ou transformadores e ou operadores de cada um dos produtos (ou grupo de produtos) cuja indicação geográfica, denominação de origem, especialidade tradicional ou marca colectiva pretendam registar, alterar, utilizar, gerir ou cancelar, bem como ratificar qualquer deliberação das aludidas secções e aprovar, alterar ou revogar os regulamentos pelos quais cada secção se rege.

##### Artigo 22.º

###### Competências do presidente

Compete, em especial, ao presidente da direcção:

- a) Representar a associação em juízo e fora dele;
- b) Convocar e presidir às reuniões da direcção;
- c) Coordenar os diversos sectores das actividades da associação.

#### Artigo 23.º

##### Reuniões

1- A direcção reunir-se-á sempre que o julgue necessário, a convocação do seu presidente ou da maioria dos membros, mas obrigatoriamente com uma periodicidade quinzenal.

2- As deliberações serão tomadas por maioria de votos.

3- Os membros da direcção são solidariamente responsáveis pelas decisões tomadas contrariamente às disposições legais, dos estatutos e dos regulamentos internos.

4- São isentos de responsabilidade os membros da direcção que não tenham estado presentes à reunião ou que tenham emitido voto contrário à deliberação tomada.

5- Serão lavradas actas de cada sessão da direcção, na qual se devem indicar quem está presente, a ordem de trabalhos, as deliberações tomadas, devendo ser assinadas pelos presentes na sessão.

#### Artigo 24.º

##### Poderes de representação

1- A direcção pode delegar no presidente ou em outro dos seus membros os poderes colectivos de representação previstos na alínea n) do artigo 23.º

2- A direcção pode designar mandatários, delegando-lhes poderes específicos previstos nestes estatutos ou aprovados pela assembleia geral, bem como revogar os respectivos mandatos.

#### Artigo 25.º

##### Assinaturas

1- Para obrigar a associação são suficientes duas assinaturas de quaisquer dos membros da direcção.

1- Os actos de mero expediente serão assinados pelo presidente da direcção ou, em seu nome, por qualquer outro director ou, ainda, pelo funcionário qualificado a quem sejam atribuídos poderes para tanto.

### SECÇÃO IV

#### Do conselho fiscal

#### Artigo 26.º

##### Definição, composição e constituição

1- O conselho fiscal é o órgão de controlo e fiscalização da associação.

2- O conselho fiscal é composto por três membros eleitos pela assembleia geral e é constituído por um presidente e dois vogais.

#### Artigo 27.º

##### Competências

1- Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar, trimestralmente, a contabilidade da associação e toda a documentação que considere conveniente;

b) Emitir parecer sobre o relatório, balanço e contas do exercício apresentados pela direcção;

c) Discutir e votar os orçamentos ordinários e suplementar, elaborados pela direcção;

d) Exercer todas as funções consignadas na lei, nos presentes estatutos e nos regulamentos internos;

e) Requerer a convocatória extraordinária da assembleia geral;

f) Verificar o cumprimento dos estatutos e da lei.

2- O presidente do conselho fiscal poderá estar presente em reuniões da direcção, sempre que o solicite.

3- As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria dos membros presentes.

## Artigo 28.º

### Reuniões

- 1- Ao presidente do conselho fiscal compete convocar as reuniões sempre que o entender conveniente.
- 2- O conselho fiscal reúne em sessões ordinárias com, pelo menos, uma periodicidade trimestral.
- 3- O conselho fiscal reunirá extraordinariamente sempre que o presidente o convoque ou a pedido da maioria dos seus membros.
- 4- Serão lavradas actas de cada sessão do conselho fiscal, na qual se devem indicar quem está presente, a ordem de trabalhos, as deliberações tomadas, devendo ser assinadas pelos presentes na sessão.

## SECÇÃO V

### Das secções

## Artigo 29.º

### Definição

- 1- Para eficiente estudo e defesa dos respectivos interesses dos associados que se dediquem ao exercício do mesmo ramo de actividade ou ramos afins, estes podem agrupar-se em secções, a criar pela direcção, por iniciativa própria ou a pedido dos associados interessados.
- 2- A representação oficial das secções da associação compete sempre à direcção.
- 3- As secções têm autonomia interna e devem organizar os seus regulamentos internos, que só entram em vigor depois de aprovados pela direcção, devendo aqueles subordinar-se aos estatutos e regulamento interno da associação.
- 4- As regras de admissão e exclusão são as previstas para os associados da ACISM e são deliberadas em conjunto pelos membros da secção especializada e pela direcção da ACISM, possuindo esta última voto de qualidade.

## Artigo 30.º

### Composição e constituição

- 1- As secções serão geridas por um conselho constituído por três ou cinco associados eleitos entre as entidades inscritas em cada secção.
- 2- A eleição a que se refere este artigo realizar-se-á nos termos que vierem a ser definidos nos regulamentos internos das secções.
- 3- Qualquer membro da direcção da ACISM pode participar nas reuniões da secção especializada, sem direito de voto.

## Artigo 31.º

### Competência

- 1- Compete aos conselhos das secções:
  - a) Orientar e coordenar as actividades representadas nas secções, promovendo para isso as necessárias reuniões;
  - b) Estudar os problemas relacionados com as actividades a que as secções respeitem;
  - c) Emitir parecer sobre os assuntos que a direcção da associação submeta à sua consulta e prestar-lhe as informações que lhes forem solicitadas;
  - d) Submeter à consideração da direcção os assuntos e iniciativas julgados convenientes às actividades agrupadas;
  - e) Coordenar e harmonizar os interesses comuns dos respectivos membros;
  - f) Promover e valorizar os produtos ou meios de produção do sector específico;
  - g) Promover o desenvolvimento e inovação dos produtos e/ou dos meios de produção;
  - h) Preservar os produtos e/ou os seus métodos de produção;
  - i) Prestar assistência técnica e logística entre os seus membros;
  - j) Promover e partilhar conhecimentos;
  - k) Promover a sustentabilidade ambiental, social e económica das suas produções;

- l)* Organizar e ou participar em eventos nacionais e internacionais relacionados com o sector;
- m)* Organizar acções de formação profissional para os seus membros.

2- Nos termos da legislação portuguesa e/ou comunitária aplicável a ACISM, directamente ou através das suas secções especializadas, poderá: organizar os processos e solicitar o registo de indicações geográficas, de denominações de origem, de especialidades tradicionais e de marcas colectivas, sempre que tal seja do interesse específico dos seus membros produtores de produtos que possam beneficiar de tais qualificativos, conferindo-lhe os referidos membros, poderes para exercer todas as funções legalmente cometidas aos agrupamentos de produtores ou às secções específicas.

3- Solicitar a gestão de indicações geográficas ou de denominações de origem sempre que tal seja do interesse específico dos seus membros produtores de produtos que possam beneficiar de tais qualificativos, conferindo-lhe os referidos membros poderes para exercer todas as funções legalmente cometidas aos agrupamentos de produtores gestores de IG ou de DOP ou de ETG, ou às secções específicas.

#### Artigo 32.º

##### Reuniões

Os conselhos das secções reúnem-se por iniciativa dos seus membros, sempre que o entendam, ou a pedido da direcção.

#### Artigo 33.º

##### Deliberações

1- As deliberações dos conselhos que excedam a sua competência necessitam, para serem válidas, da aprovação da direcção da associação.

2- Antes de realizarem qualquer acto externo, os conselhos deverão obter, conforme os casos, o prévio acordo ou delegação de poderes da direcção da associação, sob pena de o acto ser considerado nulo.

### CAPÍTULO IV

#### Receitas

#### Artigo 34.º

##### Receitas

Constituem receitas da associação:

- a)* O produto das jóias e quotas;
- b)* Os juros e outros rendimentos de bens que possua;
- c)* Donativos ou subsídios não reembolsáveis;
- d)* O produto dos serviços que presta aos associados;
- e)* Quaisquer outras contribuições, sejam associados ou não, não impedidas por lei e nem contrárias aos presentes estatutos.

#### Artigo 35.º

##### Jóia

- 1- A jóia de inscrição tem um valor único inicial, devendo ser fixada por decisão da direcção.
- 2- A quotização mensal é fixa e o seu montante é aprovado pela direcção.

#### Artigo 36.º

##### Despesas

As despesas da associação são as necessárias ou convenientes à realização efectiva dos seus fins, devendo ser devidamente comprovadas.

#### Artigo 37.º

##### Plano de actividades e orçamento e relatório e contas

- 1- O plano de actividades e orçamento, a serem discutidos e votados pelo conselho fiscal, deverão ser ela-

borados pela direcção e conter o montante das receitas e despesas previsíveis para cada ano de actividade.

2- O orçamento deverá ser aprovado, em assembleia geral, até 30 de novembro do ano anterior àquele a que respeita.

3- O relatório e contas do exercício, sujeito ao parecer do conselho fiscal, será submetido à apreciação da assembleia geral para aprovação ou rectificação até 31 de março do ano seguinte a que respeitam.

#### Artigo 38.º

##### Valores em dinheiro

1- Os valores da associação, em numerário, serão depositados numa conta bancária à ordem ou a prazo.

2- Em caixa não poderá ficar mais do que a importância considerada pela direcção, no início de cada ano, como necessária para o fundo de maneoio.

3- Os levantamentos só podem ser realizados por cheques ou ordem de pagamento assinados por dois elementos da direcção.

### CAPÍTULO V

#### Disciplina associativa

#### Artigo 39.º

##### Sanções

1- Os associados estão sujeitos às seguintes sanções:

- a) Advertência por escrito;
- b) Suspensão temporária dos seus direitos;
- c) Expulsão.

2- Incorrem na sanção prevista na alínea a) do número 1, os associados que de forma injustificada não cumpram os deveres previstos na alínea c), do número 1, do artigo 8.º

3- Incorrem na sanção prevista na alínea b) do número 1, os associados que depois de notificados por escrito, reincidam na infracção prevista no número anterior.

4- Incorrem na sanção prevista na alínea c) do número 1, os associados que pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos da associação e dos seus associados, ou os indicados na alínea d), do número 1, do artigo 8.º

#### Artigo 40.º

##### Procedimento

1- A aplicação das sanções previstas no artigo anterior é da competência da direcção.

2- Nenhuma sanção será aplicada sem que o associado conheça o seu motivo, devendo a direcção apresentar fundamentação por escrito e conceder-lhe um prazo não inferior a oito dias para apresentar a sua defesa.

3- Da aplicação das penas previstas nas alíneas b) e c) do artigo 39.º cabe recurso para a assembleia geral e desta para os tribunais.

#### Artigo 41.º

##### Pagamento das quotas

A falta do pontual pagamento das quotas devido à associação, além de poder dar lugar à sanção prevista nas alíneas b) e c) do artigo 41.º, não prejudica o recurso aos tribunais comuns para cobrança judicial das importâncias em dívida.

### CAPÍTULO VI

#### Disposições gerais

#### Artigo 42.º

##### Ano social

O ano social coincide com o ano civil.

### Artigo 43.º

#### **Estatutos e órgãos sociais**

1- Os presentes estatutos poderão ser alterados por deliberação da maioria de três quartos dos votos correspondentes aos associados presentes na reunião da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

2- A deliberação sobre a destituição dos órgãos sociais deve ser votada por, pelo menos, três quartos do número total de associados presentes na assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, mas nunca inferior a 20 % do número total de associados.

### Artigo 44.º

#### **Dissolução**

1- A associação só pode ser dissolvida por deliberação que envolva o voto favorável correspondente a 50 % de todos os associados.

2- A assembleia geral que votar a dissolução designará os liquidatários da mesma sendo o seu património social disponível distribuído por obras e serviços de carácter social do concelho de Mafra, em termos deliberados pela assembleia geral.

### Artigo 45.º

#### **Cargos sociais**

É gratuito o exercício de cargos sociais, mas os seus membros serão reembolsados de todas as despesas que, por via deles, efectuarem através das verbas devidamente orçamentadas para esse fim.

### Artigo 46.º

#### **Dúvidas e omissões**

As dúvidas e omissões resultantes da interpretação e execução destes estatutos e dos seus regulamentos serão resolvidos em reunião conjunta da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal, na observância da legislação aplicável.

Registado em 26 de julho de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 35, a fl. 158 do livro n.º 2.

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I - ESTATUTOS

**Associação de Ourivesaria e Relojoaria de Portugal - AORP - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 4 de dezembro de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2013.

Texto consolidado com as alterações aprovadas na assembleia-geral extraordinária de 4 dezembro de 2023.

## CAPÍTULO I

**Denominação, sede e natureza**

## Artigo 1.º

**Denominação e natureza**

A Associação de Ourivesaria e Relojoaria de Portugal - AORP, designada abreviadamente por AORP, é uma organização associativa de direito privado, sem fins lucrativos, de duração ilimitada, de âmbito nacional, regida pela lei aplicável e pelos presentes estatutos.

## Artigo 2.º

**Sede**

A associação tem a sua sede na Avenida Rodrigues de Freitas, n.º 204, freguesia do Bonfim, concelho do Porto, podendo, todavia, criar e estabelecer secções, delegações ou quaisquer outras formas de representação noutros locais.

## Artigo 3.º

**Fins ou objetivos**

1- A associação tem por fim:

- a) Defender os legítimos direitos e interesses das entidades que representa perante o sector público ou privado;
- b) Organizar e manter atualizados o cadastro das entidades associadas e outros elementos necessários ou convenientes à existência e fins da associação;
- c) Combater, pelos meios lícitos ao seu alcance, todas as formas de concorrência desleal e o exercício da actividade representada com infração dos preceitos legais ou regulamentares;
- d) Criar ou promover a criação de organizações ou serviços de interesse comum ao sector da ourivesaria;
- e) Representar e patrocinar os interesses coletivos dos associados junto de outras associações, sindicatos ou quaisquer outras entidades singulares ou coletivas, nacionais ou estrangeiras;

- f) Celebrar convenções coletivas de trabalho;
  - g) Promoção de iniciativas conjuntas em prol do sector.
- 2- Para uma melhor prossecução dos seus fins, poderá a associação filiar-se em federações, confederações ou organismos congéneres, nacionais ou estrangeiros, nos termos da lei.

## CAPÍTULO II

### Da representação e dos associados

#### Artigo 4.º

##### Representação

1- A associação representa todas as entidades nela filiadas, podendo ser admitidas como associadas todas as empresas singulares ou coletivas que exerçam a sua actividade no âmbito do sector da ourivesaria e relojoaria, de acordo com o previsto na legislação aplicável.

2- O sector da ourivesaria e relojoaria compreende os industriais (fabricação, montagem e reparação), os armazenistas, os retalhistas, designers e outras atividades relacionadas com o sector.

#### Artigo 5.º

##### Admissão de associados

1- A admissão dos associados é da competência da direção, e far-se-á mediante a entrega do boletim de inscrição preenchido e assinado pelos interessados.

2- Os candidatos terão de fazer prova documental de que exercem as atividades referidas no artigo 4.º

3- Da deliberação que admita ou recuse a inscrição de um associado cabe recurso para a assembleia geral, a interpor pelo interessado ou por qualquer outro associado no pleno gozo dos seus direitos associativos, no prazo de quinze dias contados desde a data em que tenha sido tomada pública a decisão.

#### Artigo 6.º

##### Direitos dos associados

São direitos essenciais dos associados:

- a) Participar na vida e gestão administrativa da associação;
- b) Usufruir de todas as vantagens ou direitos decorrentes da existência e ação da associação;
- c) Recorrer, nos termos destes estatutos, da aplicação de sanções que considerem indevidas.

#### Artigo 7.º

##### Deveres dos associados

1- São deveres dos associados:

- a) Pagar pontualmente as quotas constantes da tabela, a aprovar em assembleia geral;
- b) Participar na vida e gestão administrativa da associação;
- c) Cumprir os estatutos e regulamentos da associação e respeitar as determinações legais emanadas dos seus órgãos.

2- Os associados são obrigados a indicar e manter atualizada a designação do seu representante na associação, o qual será necessariamente um administrador ou gerente.

3- As pessoas singulares podem fazer-se representar por procurador devidamente mandatado para o efeito, com quem tenham uma ligação laboral direta, não podendo, no entanto, fazer-se representar no exercício de quaisquer cargos em órgãos sociais.

4- As pessoas coletivas são representadas pelos seus dirigentes, designadamente gerentes ou administradores, podendo também fazer-se representar permanentemente por procurador devidamente mandatado, desde que se trate de pessoa que exerça cargo de direção ou equiparado.

#### Artigo 8.º

##### Regime disciplinar

1- Os associados que infringjam os deveres estabelecidos nos estatutos ou nos regulamentos da associação

ficam sujeitos, conforme a gravidade da falta, às seguintes penalidades: advertência, censura registada, multa até ao montante da quotização de um ano, suspensão até dois anos e exclusão.

2- Nenhum associado será punido sem que, por escrito, lhe sejam comunicados os factos de que é acusado, sendo-lhe ainda assegurada a possibilidade de apresentar a sua defesa, também sob a forma escrita, nos quinze dias subsequentes à notificação da acusação.

3- Da aplicação da pena de multa ou suspensão cabe recurso para a assembleia geral, e das sanções impostas por este órgão, para os tribunais competentes.

#### Artigo 9.º

##### Suspensão de direitos

1- Ficarão imediatamente com os seus direitos associativos suspensos todos os associados que deixem de pagar quotas correspondentes a quatro meses.

2- No caso previsto no número anterior, os associados serão notificados por escrito para efetuarem o pagamento das quotas em atraso, no prazo de 60 dias.

#### Artigo 10.º

##### Exclusão

1- A exclusão de associados por faltas disciplinares é da competência da assembleia geral e só por grave violação dos deveres de associado pode ser decretada.

2- Perdem ainda a qualidade de associados:

a) Os que deixarem de exercer no sector;

b) Os que, tendo em débito mais de cinco meses de quotas, não cumprirem esta obrigação no prazo de trinta dias, a contar da data da notificação que nesse sentido lhes será feita por carta registada.

3- Qualquer que seja o motivo, fica obrigado ao pagamento de quotas durante os três meses subsequentes à respetiva comunicação.

### CAPÍTULO III

#### Estrutura e administração

#### Artigo 11.º

##### Órgãos da associação e eleições

1- São órgãos da associação a assembleia geral, a direção, o conselho geral e o conselho fiscal.

2- A assembleia eleitoral será fixada pelo presidente da mesa com uma antecedência mínima de quinze dias, podendo 20 associados ou a direção propor listas de candidatos até 10 dias antes da data marcada para o ato eleitoral.

3- As listas serão de igual formato e o voto secreto.

4- Todas as listas serão impressas a cargo da associação.

#### Artigo 12.º

##### Duração do mandato e a sua gratuidade

1- Os membros da mesa da assembleia geral, bem como os da direção, do conselho geral e do conselho fiscal, serão eleitos para um mandato de três anos, não podendo os membros da direção ser reeleitos por mais que duas vezes consecutivas para esse mesmo órgão social.

2- Todos os cargos de eleição caducam o mandato na data da posse dos novos corpos gerentes, que terá lugar no prazo máximo de trinta dias após a data das eleições.

3- O exercício de qualquer cargo dos corpos gerentes da associação será desempenhado gratuitamente, salvo o pagamento de ajudas de custo que se considerem justificadas.

#### Artigo 13.º

##### Número de votos e assento nos órgãos

1- Cada membro dos órgãos da associação tem direito a um voto, competindo ao respetivo presidente usar de voto de qualidade em caso de empate.

2- Nenhum associado poderá ter assento em mais do que um dos órgãos eletivos.

#### Artigo 14.º

##### **Integração dos órgãos**

1- Quando a mesa ou qualquer dos restantes corpos eletivos da associação se encontre reduzido a menos de metade da sua composição normal, a assembleia geral designará, logo que possível, os membros que passarão a integrar o respetivo órgão.

2- Em caso de destituição ou de impossibilidade de funcionamento da direção, a assembleia geral designará uma comissão diretiva, com o mínimo de cinco elementos, que assumirá a gestão da associação e promoverá eleições no prazo máximo de quatro meses.

3- A destituição dos membros de um ou mais órgãos cabe à assembleia geral, sob proposta de, pelo menos, 20 % dos associados, devendo a assembleia estabelecer a forma adequada de exercício das atribuições dos respetivos órgãos até novas eleições.

#### Artigo 15.º

##### **Constituição da assembleia geral**

A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos e será dirigida por uma mesa composta por um presidente e dois secretários.

#### Artigo 16.º

##### **Competência da assembleia geral**

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger os membros da respetiva mesa, direção, conselho geral e conselho fiscal, bem como destituí-los, quando expressamente convocada para o efeito;
- b) Estabelecer a joia e a tabela de quotas a pagar pelos associados;
- c) Aprovar os relatórios e contas da direção, bem como quaisquer outros atos, trabalhos, regulamentos e propostas de interesse para a associação, que lhe sejam submetidos;
- d) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e demais assuntos que legalmente lhe sejam afetos;
- e) Deliberar, sob proposta da direção ou de 20 %, pelo menos, dos associados, sobre a exclusão de qualquer associado que tenha praticado atos graves, contrários aos objetivos da associação, ou suscetíveis de afetar o seu prestígio ou reputação;
- f) Deliberar sobre a readmissão de associados que tenham sido excluídos;
- g) Deliberar sobre a compra, alienação ou oneração de bens imobiliários, e bem assim sobre a alienação ou oneração dos objetos de ouro ou prata da associação.

#### Artigo 17.º

##### **Reuniões da assembleia geral**

1- A assembleia geral reunir-se-á ordinariamente no mês de abril de cada ano para apreciar e votar o relatório e contas da direção e o parecer do conselho fiscal relativo à gerência do ano findo, para proceder, quando tal deva ter lugar, às eleições a que se refere a alínea a) do artigo anterior.

2- A assembleia reunir-se-á extraordinariamente sempre que o seu presidente, a direção ou o conselho fiscal o julguem necessário e ainda o pedido fundamentado e subscrito por um grupo de, pelo menos, 10 % dos associados.

3- A convocação de qualquer assembleia geral deverá ser feita através de publicação no Portal da Justiça e através dos canais digitais da associação, com uma antecedência mínima de quinze (15) dias, devendo no instrumento convocatório ser indicado o dia, hora e local da reunião, bem como a respetiva ordem de trabalhos.

4- Para a alteração dos estatutos, bem como para a fusão ou dissolução da associação, é obrigatória a convocação com a antecedência mínima de quinze dias, e no primeiro caso a distribuição do projeto respetivo, com a mesma antecedência.

#### Artigo 18.º

##### **Representação nas assembleias**

1- Salvo para efeito de eleições, os associados poderão fazer-se representar por procurador, que deverá ter

uma ligação laboral direta com o associado, ou por outros associados, mediante carta nesse sentido dirigida ao presidente da mesa, não podendo, porém, nenhum associado representar mais que três associados.

2- É permitido o voto por correspondência ou outro meio tecnológico adequado, em qualquer caso, sendo que, para efeito de eleições, só será válido desde que:

a) A lista seja remetida, dobrada, em sobrescrito fechado, com indicação exterior do nome e número de associado votante;

b) Esse sobrescrito seja acompanhado de uma carta registada dirigida ao presidente da mesa, devidamente assinada e com a assinatura reconhecida nos termos da lei ou abonada pela direção ou pela autoridade administrativa.

#### Artigo 19.º

##### Funcionamento da assembleia

1- A assembleia geral só poderá funcionar em primeira convocatória desde que esteja presente ou devidamente representada pelo menos metade dos associados.

2- Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, poderá a assembleia funcionar com qualquer número de associados em segunda convocação, meia hora depois da hora marcada para a primeira, devendo tal possibilidade constar do aviso convocatório.

#### Artigo 20.º

##### Deliberações e quórum

1- A cada associado é atribuído um voto, salvo as exceções previstas nos números seguintes.

2- As deliberações sobre alterações dos estatutos, destituição dos titulares dos cargos associativos durante o exercício do mandato e alienação de bens patrimoniais ou constituição sobre os mesmos de garantias reais exigem o voto favorável de três quartos dos associados presentes, sendo que nestas matérias a cada associado é atribuído um voto por cada 5 anos de inscrição na associação. Assim, até 5 anos, inclusive, terá direito a um voto, mais de 5 anos e até 10 anos inclusive 2 votos, mais de 10 e até 15 anos inclusive 3 votos e assim sucessivamente, sem prejuízo do limite previsto no Código do Trabalho.

3- A deliberação sobre a dissolução da associação requer o voto favorável de três quartos de todos os associados no pleno gozo dos seus direitos, com a atribuição de votos a ser feita nos termos do número 2 deste artigo.

4- Sem prejuízo do previsto nos presentes estatutos, as deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria dos votos dos associados presentes e representados nos termos do número 1 do artigo 18.º

5- No caso de não haver o número de associados indicado no número 3 deste artigo, far-se-á uma nova convocação da assembleia geral nos termos do disposto no número 3 do artigo 17.º

#### Artigo 21.º

##### Direção

1- A direção é constituída por cinco membros efetivos que de entre si escolherão um para presidente, e outro para vice-presidente, sendo, dos restantes um secretário, um tesoureiro e um vogal e, ainda, por três suplentes.

2- Dois dos membros efetivos e um dos suplentes deverão ser industriais de ourivesaria ou relojoaria.

3- As substituições deverão ser feitas na proporção da qualidade do sector que represente.

4- Compete à direção fixar a periodicidade das suas reuniões, independentemente das convocatórias extraordinárias do seu presidente.

5- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a direção deverá reunir ordinariamente pelo menos uma vez por mês.

6- A direção só pode deliberar estando presente a maioria dos seus membros.

7- As deliberações são tomadas por maioria dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.

8- O presidente é substituído, nas suas faltas ou impedimentos, pelo vice-presidente.

#### Artigo 22.º

##### Competência da direção

1- Compete fundamentalmente à direção representar, dirigir e administrar a associação, praticando tudo o

que for necessário ou conveniente à realização dos fins associativos.

2- Cumpre, assim, designadamente, à direção:

- a) Dar execução às deliberações da assembleia geral;
- b) Promover a realização dos fins associativos;
- c) Criar, organizar e dirigir todos os serviços e nomear e exonerar o respetivo pessoal;
- d) Elaborar o relatório anual das atividades associativas e apresentá-lo, com as contas e o parecer do conselho fiscal, à apreciação e votação da assembleia geral;
- e) Elaborar os orçamentos da associação e submetê-los à apreciação e votação do conselho fiscal;
- f) Negociar e outorgar convenções coletivas de trabalho;
- g) Deliberar sobre a criação, constituição e funcionamento de delegações, secções ou grupos de trabalho, elaborar os respetivos regulamentos e submetê-los à apreciação do conselho fiscal e à aprovação pela assembleia geral;
- h) Elaborar os regulamentos internos da associação;
- i) Aprovar a admissão e exclusão dos associados;
- j) Aplicar sanções disciplinares;
- k) Fixar as taxas a pagar pela utilização dos serviços da associação.

#### Artigo 23.º

##### Actos vinculativos

Para obrigar a associação são necessárias as assinaturas de dois membros da direção, devendo, sempre que se trate de documentos respeitantes a despesas, numerário ou contas, intervir e assinar o tesoureiro ou quem o substitua.

#### Artigo 24.º

##### Conselho geral

1- O conselho geral é um órgão consultivo constituído por nove associados, com relevantes serviços prestados nas áreas de actividade representadas pela associação.

2- O conselho geral, na sua primeira reunião, escolherá, de entre os seus membros, um presidente, um vice-presidente e um secretário ou relator.

3- O conselho geral reunirá ordinariamente duas vezes por ano, só podendo deliberar estando presente a maioria dos seus membros.

4- As deliberações são tomadas por maioria dos membros presentes.

#### Artigo 25.º

##### Competência do conselho geral

Compete ao conselho geral:

- a) Pronunciar-se sobre os assuntos, nomeadamente de ordem técnica ou artística que lhe sejam submetidos;
- b) Apoiar, nomeadamente através de estudos, análises e pareceres as atividades desenvolvidas pela associação;
- c) Propor à direção condutas e medidas que entenda úteis para a prossecução dos fins da associação.

#### Artigo 26.º

##### Conselho fiscal

1- A fiscalização da actividade da associação competirá a um conselho fiscal, eleito pela assembleia geral, que será constituído por três membros, sendo um presidente e dois vogais.

2- O conselho fiscal só poderá deliberar com a presença da maioria dos seus titulares.

3- O conselho fiscal reúne pelo menos uma vez por ano e sempre que for convocado pelo seu presidente.

4- As deliberações são tomadas por maioria dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.

#### Artigo 27.º

##### Competência do conselho fiscal

Compete ao conselho fiscal, em geral, a fiscalização dos atos da direção ou praticados por seu mandato em

delegação e, em especial:

- a) Examinar e verificar a escrita da associação, os livros de contabilidade, bem como os documentos que lhe serviram de base;
- b) Elaborar parecer anual sobre o relatório, balanço e contas da direção, o qual deverá ser presente à respetiva reunião ordinária da assembleia geral;
- c) Assistir às reuniões da direção, sempre que o entenda conveniente ou quando expressamente convocado pelo presidente daquele órgão da associação;
- d) Dar parecer à direção sobre qualquer consulta que esta lhe apresente;
- e) Dar parecer sobre o orçamento anual, sobre orçamentos suplementares e sobre a proposta de quotas e da joia de admissão elaborada pela direção.

#### Artigo 28.º

##### Secções de actividades

1- Para um mais eficiente estudo e defesa dos respetivos interesses junto da direção, podem os associados que se dediquem ao exercício do mesmo ramo de actividade ou sector conexo ou complementar organizar-se internamente em secções de actividade.

2- A instituição, organização e funcionamento das secções de actividade, obedecerão às diretrizes traçadas pela direção, e estarão devidamente previstas em regulamento próprio.

#### Artigo 29.º

##### Normas subsidiárias

A assembleia de cada secção de actividade é constituída por todos os associados inscritos nessa secção, que se regerá, em tudo o mais e na parte aplicável, pelo que se encontra estabelecido nos presentes estatutos.

#### Artigo 30.º

##### Regulamentos

1- A direção poderá elaborar um ou mais regulamentos, que completarão estes estatutos.

2- O ou os regulamentos a que se refere o número anterior só adquirem validade e eficácia após aprovação em assembleia geral convocada para o efeito.

#### Artigo 31.º

##### Vida financeira

1- O ano social coincide com o ano civil.

2- As receitas da associação são constituídas:

- a) Pelo produto das joias e quotas pagas pelos associados;
- b) Pelas taxas estabelecidas para a utilização de serviços;
- c) Por donativos, publicidade e promoção, cedência e arrendamento de espaços próprios;
- d) Por quaisquer outras receitas legítimas.

3- As despesas da associação são constituídas pelos encargos inerentes à instalação e manutenção da sede associativa, retribuições do pessoal e de todos os demais encargos necessários à consecução dos fins sociais, devidamente orçamentados, incluindo a comparticipação a pagar aos organismos em que venha a filiar-se.

### CAPÍTULO IV

#### Disposições gerais e transitórias

#### Artigo 32.º

##### Extinção, dissolução e liquidação

1- A AORP só pode ser extinta em reunião da assembleia geral expressamente convocada para o efeito, mediante o voto favorável de três quartos de todos os associados no pleno gozo dos seus direitos.

2- A assembleia geral que delibere a extinção da AORP, decide sobre a forma e o prazo da liquidação, bem

como o destino a dar aos bens que constituem o seu património, não podendo, no entanto, esse património ser distribuído pelos associados.

3- Na mesma reunião é designada uma comissão liquidatária que passa a representar a AORP em todos os atos exigidos pela liquidação.

Registado em 22 de julho de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 34, a fl. 158 do livro n.º 2.

**PRIVADO****ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****COMISSÕES DE TRABALHADORES****I - ESTATUTOS****Brisa O&M, SA - Constituição**

Estatutos aprovados em 19 de julho de 2024.

**Preâmbulo**

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu artigo 54.º, «o direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa», após o respetivo Preâmbulo afirmar «a decisão do povo português... de estabelecer os princípios basilares da democracia, de assegurar o primado do Estado de Direito democrático e de abrir caminho para uma sociedade socialista (...) tendo em vista a construção de um país mais livre, mais justo e mais fraterno».

Assim, os trabalhadores da empresa, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais e determinados a reforçar os seus interesses e direitos, a sua unidade de classe e a sua mobilização para a luta por um país mais livre, mais justo e mais fraterno, designadamente, através da sua intervenção democrática na vida da empresa, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores.

**CAPÍTULO I****Coletivo de trabalhadores e formas de organização****Artigo 1.º****Coletivo de trabalhadores**

- 1- O coletivo de trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da Brisa O&M, SA.
- 2- Não são considerados trabalhadores da Brisa O&M os contratados em regime de prestação de serviço.
- 3- O coletivo de trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, nele residindo a plenitude dos poderes e dos direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da Brisa O&M, a todos os níveis.

**Artigo 2.º****Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros do coletivo**

- 1- Enquanto membros do coletivo, os trabalhadores têm todos os direitos e deveres reconhecidos na Constituição, na lei, em outras normas aplicáveis e nos presentes estatutos.
- 2- São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:
  - a) Subscrever a convocatória da votação para alteração dos estatutos;
  - b) Subscrever, como proponentes, as propostas de alteração dos estatutos;
  - c) Votar as alterações dos estatutos;
  - d) Subscrever a convocatória do ato eleitoral;

- e) Subscrever, como proponentes, propostas de candidaturas às eleições;
- f) Eleger e ser eleito membro da comissão de trabalhadores da Brisa O&M (CT-Brisa) ou de subcomissões de trabalhadores da Brisa O&M (ST-Brisa);
- g) Exercer quaisquer funções previstas no regulamento eleitoral, nomeadamente, ser delegado das listas candidatas, membro de mesa de voto ou membro da comissão eleitoral;
- h) Subscrever propostas de destituição da CT-Brisa ou de ST-Brisa, ou de membros desta, bem como a correspondente convocatória da votação para a destituição, e exercer o direito de voto correlativo;
- i) Subscrever o requerimento para a convocação da reunião geral de trabalhadores (RGT-Brisa);
- j) Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual na RGT-Brisa;
- k) Impugnar as votações realizadas por voto secreto e quaisquer outras deliberações da RGT-Brisa.

### Artigo 3.º

#### Órgãos do coletivo de trabalhadores

São órgãos do coletivo de trabalhadores:

- a) A reunião geral dos trabalhadores da Brisa O&M (RGT-Brisa);
- b) A comissão de trabalhadores da Brisa O&M (CT-Brisa);
- c) As subcomissões de trabalhadores da Brisa O&M (ST-Brisa).

## CAPÍTULO II

### Reunião geral dos trabalhadores

#### Artigo 4.º

##### Natureza

A RGT-Brisa, constituída por todos os trabalhadores da Brisa O&M conforme definição no artigo 1.º, é a forma democrática de expressão e deliberação do coletivo de trabalhadores.

#### Artigo 5.º

##### Competência

Compete, nomeadamente, à RGT-Brisa:

- a) Eleger e destituir a CT-Brisa;
- b) Controlar a atividade da CT-Brisa e seus representantes pelos meios previstos nestes estatutos;
- c) Aprovar as propostas de alterações aos estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse para os trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT-Brisa ou por trabalhadores, nos termos definidos no artigo 7.º

#### Artigo 6.º

##### Mesa

- 1- Os trabalhos da RGT-Brisa são dirigidos pelo secretariado da CT-Brisa, que constitui a respetiva mesa.
- 2- Havendo RGT-Brisa descentralizadas, as mesas dessas reuniões são compostas por três elementos da CT-Brisa, das ST-Brisa respetivas ou designados pelo secretariado da CT-Brisa.
- 3- As reuniões são conduzidas por uma mesa, que tem as seguintes competências:
  - a) Conduzir os trabalhos da reunião, sem prejuízo do disposto no artigo 8.º, número 5;
  - b) Registrar as presenças;
  - c) Assegurar a regularidade das deliberações;
  - d) Redigir a ata e submetê-la à aprovação.
- 4- O apuramento dos votos para efeitos de maiorias necessárias nos atos eleitorais e deliberações é aferido em função da votação de todas as reuniões locais.

#### Artigo 7.º

##### Convocatória

- 1- A RGT-Brisa pode ser convocada pela CT-Brisa, por iniciativa própria ou a requerimento de um mínimo

de 100 ou de 20 % dos trabalhadores da Brisa O&M, devidamente identificados.

2- A convocatória prevista no número anterior deve conter a indicação expressa da ordem de trabalhos.

3- A mesa da RGT-Brisa deve fixar a data da reunião geral de trabalhadores e proceder à sua realização no prazo máximo de vinte dias consecutivos, contado a partir da receção do requerimento referido no número 1.

4- Podem realizar-se reuniões gerais nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho praticado pela generalidade dos trabalhadores, nos termos e até ao limite determinado por lei.

5- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

6- A mesa da RGT-Brisa deve disponibilizar os documentos de suporte às reuniões com um prazo mínimo de quarenta e oito horas em relação à data e à hora da sua realização.

7- Sem prejuízo do disposto no artigo 11.º, número 4, a mesa da RGT-Brisa é obrigada a comunicar ao órgão de administração da Brisa O&M, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data, a hora e o local em que pretende que a reunião de trabalhadores se efetue e afixar a respetiva convocatória.

#### Artigo 8.º

##### Reunião geral descentralizada

1- A RGT-Brisa poderá, ser descentralizada em reuniões locais.

2- A mesa da RGT-Brisa define na convocatória a localização das diversas reuniões locais.

3- As reuniões locais acontecem de forma simultânea e com a mesma ordem de trabalhos.

4- As reuniões podem ser realizadas através de recurso a meios tecnológicos que permitam a comunicação, por meio visual e sonoro, em tempo real.

5- Os trabalhos das diversas reuniões locais são coordenados pela mesa que preside à reunião local na sede da CT-Brisa.

#### Artigo 9.º

##### Prazos e formalidades

A convocatória deve ser efetuada com a antecedência mínima de quinze dias consecutivos sobre a data da sua realização, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de informação da CT-Brisa ou em alternativa correio eletrónico profissional.

#### Artigo 10.º

##### Reuniões ordinárias e extraordinárias

1- A RGT-Brisa reúne ordinariamente uma vez por ano, para apreciar e deliberar, sobre atividade desenvolvida pela CT-Brisa e outros assuntos de interesse para os trabalhadores.

2- A RGT-Brisa reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada, nos termos e com os requisitos previstos no artigo 7.º

#### Artigo 11.º

##### Reunião de emergência

1- A RGT-Brisa reúne de emergência, sempre que se mostre necessária a uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, a convocatória é realizada com a antecedência possível, no mínimo de vinte e quatro horas, e de forma que garanta a presença do maior número possível de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente da RGT-Brisa, bem como a respetiva convocatória, são da competência exclusiva da CT-Brisa.

4- A mesa da RGT-Brisa deve comunicar ao órgão de administração da Brisa O&M, no mesmo prazo previsto no número 2, a data, a hora e o local em que pretende que a reunião de trabalhadores se efetue.

#### Artigo 12.º

##### Funcionamento

1- A RGT-Brisa delibera validamente sempre que tenha quórum correspondente à maioria do número de trabalhadores, sendo este aferido pelo somatório dos trabalhadores presentes no conjunto das reuniões gerais de trabalhadores.

2- Para efeito do número anterior, se à hora marcada para início dos trabalhos não estiver assegurado o

*quórum* de funcionamento, a reunião é adiada por meia hora, altura em que será suficiente qualquer número de presenças.

3- Para a destituição da CT-Brisa, das ST-Brisa, ou de alguns dos seus membros, aprovação e alteração dos estatutos e recursos, não se aplica o número anterior, exigindo-se o quórum referido no número 1 do presente artigo.

4- Exige-se uma maioria qualificada de dois terços dos presentes para as seguintes deliberações:

- a) Destituição da CT-Brisa, ou de alguns dos seus membros;
- b) Destituição das ST-Brisa, ou de alguns dos seus membros;
- c) Alteração dos estatutos ou regulamento eleitoral, excepto o número seguinte.

5- Exige-se maioria absoluta, para a alteração do presente número e artigo 39.º, número 1 do dos estatutos, e o artigo 11.º do Regulamento Eleitoral.

6- Todas as outras deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

7- A RGT-Brisa é presidida pela CT-Brisa e pelas ST-Brisa no respetivo âmbito.

8- O número 3 do presente artigo, não se aplica, à alteração dos estatutos e regulamentos, promovidos pela CT-Brisa em exercício de funções aprovada maioria absoluta dos membros eleitos.

#### Artigo 13.º

##### Sistemas de votação

1- O voto é sempre direto.

2- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é secreto nas deliberações referentes à eleição e à destituição da CT-Brisa, das ST-Brisa ou de algum dos seus membros, à aprovação e à alteração dos estatutos e sempre que esteja em causa o nome de trabalhadores.

4- As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento eleitoral anexo aos presentes estatutos.

#### Artigo 14.º

##### Discussão

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão na RGT-Brisa as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT-Brisa, das ST-Brisa ou de algum dos seus membros;
- b) Aprovação e alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral;
- c) Recursos apresentados pelos trabalhadores.

2- A CT-Brisa, as ST-Brisa ou a RGT-Brisa podem submeter a discussão prévia qualquer projeto de deliberação, desde que mencionado na convocatória.

### CAPÍTULO III

#### Comissão de trabalhadores

##### SECÇÃO I

##### Natureza, independência e competência

#### Artigo 15.º

##### Natureza

1- A CT-Brisa é um órgão democraticamente eleito pelo coletivo de trabalhadores para defesa dos seus interesses, exercendo as atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição, na lei e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democrática dos trabalhadores, a CT-Brisa exerce em nome próprio as competências e os direitos referidos no número anterior.

## Artigo 16.º

### Independência

1- A CT-Brisa é independente da Brisa O&M, do Estado, de partidos e associações políticas, de instituições religiosas, de associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo de trabalhadores.

2- Sem prejuízo das formas de apoio previstas nestes estatutos, e decorrentes da lei, é proibido à Brisa O&M promover a constituição, manutenção, financiamento e atuação da CT-Brisa, ingerir-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT-Brisa, designadamente através de pressões económicas ou outras sobre os seus membros.

## Artigo 17.º

### Competência

Compete à CT-Brisa:

- a) Defender os interesses dos trabalhadores;
- b) Exigir da Brisa O&M o escrupuloso cumprimento de toda a legislação respeitante aos trabalhadores e à instituição;
- c) Exercer as demais atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos lhe sejam reconhecidas.

## SECÇÃO II

### Direitos e deveres

## Artigo 18.º

### Direitos

A CT-Brisa tem direito, nomeadamente, a:

- a) Receber toda a informação necessária ao exercício da sua atividade;
- b) Exercer o controlo de gestão da empresa;
- c) Participar, entre outros, em processo de reestruturação da empresa, na elaboração dos planos e dos relatórios de formação profissional e em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho;
- d) Participar nos procedimentos disciplinares relativos aos trabalhadores, nos termos previstos na lei;
- e) Participar na elaboração da legislação do trabalho, diretamente ou por intermédio das respetivas comissões coordenadoras;
- f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- g) Reunir, pelo menos uma vez por mês, com o órgão de administração da empresa para apreciação de assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos;
- h) Fazer-se representar nas reuniões de trabalhadores das ST-Brisa.

## Artigo 19.º

### Conteúdo e exercício do direito à informação

1- Nos termos da Constituição e da lei, a CT-Brisa tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- O direito à informação abrange, nomeadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de atividade e orçamentos;
- b) Regulamentos internos;
- c) Códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho;
- d) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
- e) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
- f) Modalidades de financiamento;
- g) Encargos fiscais e parafiscais;
- h) Projecto de alteração do objecto, do capital social ou de reconversão da actividade da empresa;
- i) Parâmetros, critérios, regras e instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inte-

ligência artificial que afetam a tomada de decisões sobre o acesso e a manutenção do emprego, assim como condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional.

3- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT-Brisa ao órgão de gerência, ao administrador ou a outro órgão, consoante o caso.

4- Nos termos da lei, o órgão de administração, ou quem este designar, deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de oito dias consecutivos, ou de quinze dias consecutivos, se a sua complexidade o justificar.

5- Os membros da CT-Brisa não podem revelar aos trabalhadores ou a terceiros, mesmo após a cessação do seu mandato, informações que tenha recebido, no âmbito de direito de informação ou consulta, com menção expressa de reserva de confidencialidade.

#### Artigo 20.º

##### Conteúdo do direito à reunião

1- A CT-Brisa tem o direito de reunir periodicamente com órgão de administração ou quem este designar, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas funções.

2- As reuniões devem realizar-se, pelo menos, uma vez por mês.

3- A CT-Brisa poderá ainda, dentro das suas competências, solicitar reuniões com os restantes órgãos de governo e de gestão, com os responsáveis dos estabelecimentos geograficamente dispersos, comissões e qualquer outra estrutura que envolva representação de trabalhadores.

4- Das reuniões referidas neste artigo serão lavradas atas, assinadas por todos os presentes.

#### Artigo 21.º

##### Obrigatoriedade de parecer prévio

1- Sem prejuízo dos pareceres obrigatórios previstos na lei, terão de ser obrigatoriamente precedidos de parecer por escrito da CT-Brisa os seguintes atos:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos;
- d) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da Brisa O&M;
- e) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores Brisa O&M nos termos do acordo colectivo de trabalho;
- f) Criação ou modificação dos critérios de base de qualquer classificação profissional e de progressões ou promoções;
- g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da Brisa O&M ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos;
- h) Redução de atividade da Brisa O&M ou encerramento desta a qualquer título;
- i) Encerramento de estabelecimentos;
- j) Demais situações decorrentes da lei aplicável.

2- O parecer prévio referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de dez dias úteis a contar da receção do documento em que tal for solicitado, podendo a CT-Brisa pedir a prorrogação daquele prazo se a complexidade da matéria assim o justificar.

3- Caso a CT-Brisa peça informação pertinente sobre a matéria da consulta, o prazo previsto no número anterior conta-se a partir da prestação da referida informação, por escrito ou em reunião em que tal ocorra.

4- Decorridos os prazos referidos no número 2 e sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a formalidade prevista no número 1.

#### Artigo 22.º

##### Deveres

São considerados deveres fundamentais da CT-Brisa:

- a) Executar as deliberações tomadas em RGT-Brisa;
- b) Desenvolver as ações e as iniciativas tidas como pertinentes ao normal desenrolar da atividade desta estrutura representativa dos trabalhadores da Brisa O&M;

- c) Pugnar pelo cumprimento rigoroso das normas legais previstas no quadro daquilo que são os direitos e os deveres dos trabalhadores;
- d) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a atividade do coletivo de trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- e) Manter os trabalhadores da Brisa O&M devidamente informados acerca da atividade desenvolvida pela CT-Brisa e sobre os assuntos que possam ser do seu interesse;
- f) Promover a participação ativa e democrática dos trabalhadores no conjunto de iniciativas promovidas pela CT-Brisa e no contexto da organização e funcionamento das suas estruturas internas;
- g) Cooperar, em especial, com os órgãos de governo e de gestão da Brisa O&M, com os representantes dos trabalhadores democraticamente eleitos, com a associação de trabalhadores e com as organizações sindicais representativas dos trabalhadores da Brisa O&M, respeitando aquilo que é a independência e o papel de cada um;
- h) Cooperar com comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras.

### SECÇÃO III

#### Condições e garantias para o exercício da atividade

##### Artigo 23.º

###### Condições e garantias da atuação

As condições e garantias do exercício das atribuições e os direitos da CT-Brisa são definidas nos termos da lei e dos artigos seguintes.

##### Artigo 24.º

###### Direito a instalações adequadas

A CT-Brisa tem direito, para o exercício das suas funções, a instalações adequadas no interior da Brisa O&M, para instalar a sede e delegações, as quais devem ser asseguradas pelos órgãos de administração da Brisa O&M.

##### Artigo 25.º

###### Direito a meios materiais e técnicos

A CT-Brisa tem direito aos meios materiais e técnicos necessários e adequados ao desempenho das suas atribuições, os quais devem ser assegurados pelos órgãos de administração da Brisa O&M.

##### Artigo 26.º

###### Direito à realização de reuniões de trabalhadores e procedimento

1- A CT-Brisa pode convocar reuniões gerais de trabalhadores a realizar no local de trabalho, fora do horário de trabalho e durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, neste último caso até um período máximo de quinze horas por ano, que conta como tempo de serviço efetivo.

2- Para efeito do disposto no número anterior e sem prejuízo do disposto no artigo 11.º, a CT-Brisa deve comunicar a gerência da Brisa O&M, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a realização da reunião, indicando a data, a hora e o local de realização da referida reunião, procedendo ainda à afixação da convocatória nos termos previsto no artigo 28.º

##### Artigo 27.º

###### Ação

1- A CT-Brisa tem o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos, sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contato direto com os trabalhadores.

## Artigo 28.º

**Direito de afixação e de divulgação de documentos**

1- A CT-Brisa tem o direito de divulgar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado, na página da intranet da Brisa O&M, página de internet própria e nos espaços de afixação reservados à informação da CT-Brisa.

2- Sem prejuízo da utilização do correio eletrónico, a CT-Brisa tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços.

## Artigo 29.º

**Crédito de horas**

1- Para exercício da sua atividade, o trabalhador da Brisa O&M que seja membro das entidades a seguir indicadas dispõe do seguinte crédito de horas:

- a) CT-Brisa - Vinte e cinco horas mensais;
- b) ST-Brisa - Oito horas mensais.

2- Não pode haver lugar a cumulação de crédito de horas pelo facto de um trabalhador pertencer a mais de uma das entidades referidas no número 1.

3- O crédito de horas permite ao trabalhador que dele beneficiar desenvolver dentro ou fora do local de trabalho a sua atividade de representante dos trabalhadores com a diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, contando-se esse tempo, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, inclusivamente para efeito de retribuição.

4- Sempre que pretenda utilizar o crédito de horas, o trabalhador deve informar o superior hierárquico ou órgão competente, por escrito, com a antecedência mínima de dois dias consecutivos, salvo nas situações em que, por motivo atendível, essa antecedência não possa ser observada.

## Artigo 30.º

**Faltas**

1- Consideram-se faltas justificadas as ausências do trabalhador eleito para membro da CT-Brisa no desempenho das suas funções e que exceda o crédito de horas referido no artigo anterior.

2- As faltas previstas no número anterior determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, mas não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador, contando como tempo de serviço efetivo.

3- As faltas a que se referem os números anteriores são comunicadas, pelo trabalhador ou pela CT-Brisa, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respetivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia de ausência.

4- A inobservância do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

## Artigo 31.º

**Desempenho de funções a tempo inteiro**

1- Sem prejuízo do definido no artigo 29.º, os membros da CT-Brisa que exerçam funções a tempo inteiro mantêm a mesma proteção legal e todos os direitos previstos na lei, noutras normas aplicáveis e nos presentes estatutos, relativamente ao desempenho, no interior da Brisa O&M, das funções para que foram eleitos.

2- Os trabalhadores atrás referenciados gozam do regime normal de proteção nos termos da lei.

## Artigo 32.º

**Proibição de atos de discriminação contra trabalhadores**

1- São nulos e de nenhum efeito os acordos ou os atos que visem, por qualquer meio:

a) Subordinar o emprego ou o posto de trabalho de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e nos órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir, mudar de local de trabalho ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e tomadas de posição, relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

2- O previsto no número anterior não prejudica nem afasta a proteção de que gozam os membros da CT-Brisa prevista na lei.

#### Artigo 33.º

##### **Proteção dos trabalhadores contra sanções abusivas**

1- Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de um trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar qualquer dos direitos que lhe assiste em conformidade com os preceitos constitucionais, com a lei, com outras normas aplicáveis sobre as comissões de trabalhadores e com estes estatutos.

2- As sanções abusivas determinam as consequências previstas na lei.

#### Artigo 34.º

##### **Proteção em caso de procedimento disciplinar, despedimento ou demissão**

1- A suspensão preventiva de trabalhador eleito para membro da CT-Brisa não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e atividades que se compreendam no exercício normal dessas funções.

2- Na pendência de processo para apuramento de responsabilidade disciplinar, civil ou criminal, com fundamento em exercício abusivo de direitos na qualidade de membro da CT-Brisa, aplica-se ao trabalhador visado o disposto no número anterior.

3- O despedimento ou demissão de trabalhador candidato à CT-Brisa, bem como do que exerça ou haja exercido funções na CT-Brisa há menos de três anos, presume-se feito sem justa causa ou motivo justificativo.

4- Em caso de ilicitude do despedimento ou demissão de trabalhador membro da CT-Brisa, este tem o direito de optar entre a reintegração ou uma indemnização calculada nos termos previstos na lei ou estabelecida em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, nunca inferior à remuneração base correspondente a seis meses.

#### Artigo 35.º

##### **Proteção em caso de mudança de local de trabalho**

1- O trabalhador eleito para membro da CT-Brisa, bem como na situação de candidato, até dois anos após o fim do respetivo mandato, não pode ser mudado de local de trabalho sem o seu acordo expresso e sem audição da respetiva CT-Brisa.

2- O disposto no número anterior não é aplicável quando a mudança de local de trabalho resultar da mudança de instalações ou decorrer de normas aplicáveis a todos os seus trabalhadores.

### SECÇÃO IV

#### **Composição, organização e funcionamento**

#### Artigo 36.º

##### **Sede**

A sede da CT-Brisa localiza-se no Centro Operacional Brisa, Herdade do Pombal, Estremoz.

#### Artigo 37.º

##### **Composição**

1- A CT-Brisa é composta pelo número máximo de membros previstos por lei, tendo em conta o respetivo caderno eleitoral.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo primeiro elemento não eleito da mesma lista e assim sucessivamente, incluindo os suplentes, se os houver.

3- Se a destituição for global ou se, por efeito de renúncias, destituições ou perdas de mandato, o número de membros da CT-Brisa ficar reduzido a menos de metade, será eleita em RGT-Brisa, convocada para esse efeito, uma comissão provisória, à qual incumbe a promoção de novas eleições no prazo máximo de sessenta dias consecutivos.

4- A comissão provisória referida no número anterior deve remeter para a CT-Brisa a eleger todas as questões que, segundo a lei, exijam uma tomada de posição em nome da CT.

5- Tratando-se de emissão de parecer sujeito a prazo, que expire antes da entrada em funções da nova CT-Brisa, a comissão provisória submete a questão à RGT-Brisa, que se pronunciará.

#### Artigo 38.º

##### **Duração do mandato**

O mandato de membro da CT-Brisa é de quatro anos, contados a partir da data da posse, sendo permitida a reeleição dos seus membros para dois mandatos sucessivos.

#### Artigo 39.º

##### **Perda e suspensão temporária do mandato**

1- Perde o mandato o membro da CT-Brisa que falte, injustificadamente, a duas reuniões seguidas ou quatro interpoladas, ou viole o artigo 11.º do Regulamento Eleitoral.

2- O membro eleito pode solicitar à CT-Brisa a suspensão temporária do mandato, é de aceitação tácita caso supere um ano.

3- As substituições dos números anteriores fazem-se por iniciativa da CT-Brisa nos termos do artigo 37.º, número 2.

#### Artigo 40.º

##### **Delegação de poderes entre membros**

1- É lícito a qualquer membro da CT-Brisa delegar noutro membro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT-Brisa, exceto na situação indicada no número seguinte.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a três meses, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

#### Artigo 41.º

##### **Coordenação**

1- A atividade da CT-Brisa é coordenada por um secretário-geral e dois secretários, eleitos na primeira reunião após a tomada de posse, por voto direto e secreto.

2- Poderá ser igualmente eleito, de entre os mais votados, um secretário suplente para substituição de um dos secretários em caso de impedimento temporário de algum deles.

#### Artigo 42.º

##### **Funcionamento**

1- Compete ao secretário-geral:

- a) Representar a CT-Brisa;
- b) Convocar as reuniões da CT-Brisa nos termos previstos no artigo 45.º;
- c) Promover, pelo menos, uma reunião mensal com o órgão de governo da Brisa O&M ou outros órgãos de gestão da Brisa O&M;
- d) Elaborar as convocatórias das reuniões e as respetivas ordens de trabalho e dar execução às deliberações tomadas;
- e) Garantir a divulgação, nos locais destinados à afixação na sede da CT-Brisa de informação e no site caso exista;
- f) Assinar todo o expediente que a CT-Brisa tenha necessidade de dirigir a qualquer dos órgãos do coletivo ou a entidades estranhas ao coletivo;
- g) Decidir sobre os requerimentos apresentados ao abrigo artigo 43.º, número 2.

2- Compete aos secretários:

- a) Elaborar o expediente referente à reunião;
- b) Ter a seu cargo todo o expediente da CT-Brisa;
- c) Servir de escrutinadores no caso de votações;
- d) Redigir as atas das reuniões da CT.

### Artigo 43.º

#### Formas de votação

1- As deliberações da CT-Brisa são tomadas por votação nominal e por maioria simples dos votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos membros da CT-Brisa, sem prejuízo do número seguinte.

2- Os membros podem requerer maioria reforçada, sobre qualquer dos pontos em discussão, até dois dias antes da reunião.

3- Em caso de empate, o secretário-geral ou seu substituto tem voto de qualidade.

### Artigo 44.º

#### Poderes para obrigar a comissão de trabalhadores

1- Para obrigar a CT-Brisa são necessárias as assinaturas da maioria dos membros em efetividade de funções.

2- Na gestão corrente e poderes delegados pela CT-Brisa, basta a assinatura do secretário-geral ou seu substituto.

### Artigo 45.º

#### Reuniões

1- A CT-Brisa reúne ordinariamente a cada três meses.

2- Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificados;

b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3- Pode haver reuniões de emergência sempre que se verifiquem factos que exijam tomada de posição urgente.

### Artigo 46.º

#### Convocatória das reuniões

A convocatória das reuniões é feita pelo secretariado obrigatoriamente junto de todos os membros da CT-Brisa, preferencialmente por correio electrónico, devendo conter a data, hora, local e a ordem de trabalhos.

### Artigo 47.º

#### Prazos de convocatória

1- As reuniões ordinárias são convocadas com a antecedência mínima de quinze dias consecutivos.

2- As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de cinco dias consecutivos.

3- As reuniões de emergência são convocadas com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

### Artigo 48.º

#### Financiamento

1- Constituem receitas da CT-Brisa:

a) A contribuição voluntária dos trabalhadores da Brisa O&M;

b) O produto de eventos;

c) O produto de iniciativas de recolha de fundos;

d) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT-Brisa.

2- A CT-Brisa submete anualmente à apreciação da RGT-Brisa relatório sobre as receitas e as despesas da sua atividade.

3- O financiamento não pode, em nenhuma circunstância, ser assegurado por uma entidade alheia ao conjunto dos trabalhadores da Brisa O&M.

## CAPÍTULO IV

### Subcomissão de trabalhadores

#### Artigo 49.º

##### Subcomissão de trabalhadores

Podem ser criadas subcomissões de trabalhadores em estabelecimentos geograficamente dispersos.

#### Artigo 50.º

##### Constituição

1- A constituição das ST-Brisa é da iniciativa dos trabalhadores afetos aos respetivos estabelecimentos geograficamente dispersos.

2- As ST-Brisa são constituídas por:

- a) Um membro, caso o estabelecimento tenha menos de 50 trabalhadores;
- b) Três membros, caso o estabelecimento tenha entre 50 a 200 trabalhadores;
- c) Cinco membros caso, o estabelecimento tenha mais de 200 trabalhadores.

#### Artigo 51.º

##### Duração do mandato

1- A duração do mandato das ST-Brisa é coincidente com a do mandato da CT-Brisa, sendo simultâneo o início e o termo do exercício de funções.

2- Para o primeiro mandato, e sem prejudicar o termo do exercício previsto no número anterior, a eleição das ST-Brisa pode ser feita após a eleição da CT-Brisa, em período a designar por esta.

#### Artigo 52.º

##### Competências

1- Compete às ST-Brisa:

- a) Exercer as atribuições e os poderes que lhe sejam delegados pela CT-Brisa, sem prejuízo do direito de avocação desta a todo o tempo;
- b) Informar a CT-Brisa sobre matérias que entenderem de interesse para a respetiva atividade e para o coletivo de trabalhadores;
- c) Estabelecer a ligação permanente e recíproca entre os trabalhadores do respetivo âmbito e a CT-Brisa, sem deixarem de estar vinculados à orientação geral por esta estabelecida;
- d) Executar as deliberações da RGT-Brisa e da CT-Brisa;
- e) Em geral, exercer todas as atribuições e poderes previstos na lei e nos estatutos.

2- No exercício das suas atribuições as ST-Brisa dão aplicação às orientações gerais democraticamente definidas pelo coletivo de trabalhadores e pela CT-Brisa, sem prejuízo da competência e direitos desta.

3- Para o exercício da sua atividade, cada membro das ST-Brisa dispõe de um crédito de horas mensais de acordo com o definido no artigo 29.º destes estatutos.

#### Artigo 53.º

##### Subsidiariedade

Sem prejuízo do disposto no presente capítulo, são aplicáveis às ST-Brisa, dentro dos limites e poderes que lhes forem delegados nos termos da alínea a) do número 1 do artigo 52.º, as regras de organização e funcionamento da CT-Brisa, com as necessárias adaptações.

## CAPÍTULO V

### **Eleições**

#### Artigo 54.º

##### **Eleições**

As eleições para a CT-Brisa e, caso existam, para as ST-Brisa, regem-se pelo disposto no Regulamento Eleitoral dos anexos I e II e do respetivo calendário eleitoral, elaborado de acordo com os presentes estatutos.

## CAPÍTULO VI

### **Extinção**

#### Artigo 55.º

##### **Afetação de bens**

Em caso de extinção, a totalidade do património da CT-Brisa reverte a favor da Brisa O&M, sob condição de esse valor ser exclusivamente afeto a ações de formação profissional dos trabalhadores da empresa.

## CAPÍTULO VII

### **Disposições finais**

#### Artigo 56.º

##### **Revisão ou alteração dos estatutos**

1- Os presentes estatutos podem ser revistos ou alterados a todo o tempo após a sua entrada em vigor, mediante proposta de 100 trabalhadores ou de 20 % dos trabalhadores da Brisa O&M ou por iniciativa da CT-Brisa.

2- À revisão ou alteração dos estatutos é aplicável o disposto nos artigos anteriores com as necessárias adaptações.

3- É aprovado o projeto que reúne o maior número de votos validamente expressos.

#### Artigo 57.º

##### **Legislação aplicável**

Além dos presentes estatutos e regulamentos, a CT-Brisa segue o regime disposto na Constituição, no Código do Trabalho e na legislação aplicável.

#### Artigo 58.º

##### **Recurso**

1- Das deliberações da CT-Brisa, contestação de estatutos e atos eleitorais, cabe recurso para a reunião ordinária da RGT-Brisa.

2- Para efeito do disposto no número anterior, os processos de contencioso seguem subsidiariamente o Código de Processo do Trabalho com as necessárias adaptações.

3- O presente artigo não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar, nos termos legais, quando não couber recurso.

#### Artigo 59.º

##### **Foro competente**

Sem prejuízo do número anterior, para todas as questões entre trabalhadores e a CT-Brisa, emergentes destes estatutos, designadamente as relativas à validade das respetivas cláusulas, exercício dos direitos sociais, e outros, são exclusivamente competentes o representante do Ministério Público e o tribunal da área da sede da comissão de trabalhadores.

## Artigo 60.º

### Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor no dia seguinte ao da sua publicação oficial.

## ANEXO I

### Regulamento eleitoral

#### CAPÍTULO I

#### Processo eleitoral

##### Artigo 1.º

###### Objeto

1- O presente regulamento estabelece os princípios, as regras e os procedimentos aplicáveis à eleição dos membros da comissão de trabalhadores da Brisa O&M (CT-Brisa).

2- O processo eleitoral dos membros das subcomissões de trabalhadores da Brisa O&M (ST-Brisa) segue, subsidiariamente, o processo eleitoral dos membros da CT-Brisa, com as necessárias adaptações.

3- A eleição será realizada através de plataforma de votação eletrónica (PVE), regulada no anexo II, todo o processo eleitoral decorre observando o disposto na Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto (Lei da Proteção de Dados Pessoais).

4- Se, por razões de força maior, verificadas pela comissão eleitoral, a eleição não puder realizar-se através da PVE, será processada, nesse caso, através do sistema de votação em urna.

##### Artigo 2.º

###### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis, todos os trabalhadores da Brisa O&M, tal como definidos no artigo 1.º destes estatutos.

##### Artigo 3.º

###### Sistema eleitoral

1- A comissão eleitoral assegura que o sistema informático e o *software* utilizados para a votação eletrónica estão devidamente autonomizados, são fiáveis, auditáveis e transparentes, garantem a unicidade e universalidade do voto, bem como a sua confidencialidade, integridade e anonimato, garantindo ainda a autenticidade do eleitor.

2- Os membros da CT-Brisa são eleitos, de entre as listas apresentadas pelos trabalhadores da Brisa O&M, por voto direto e secreto e segundo o princípio da representação proporcional, convertendo-se os votos em mandatos de acordo com o método da média mais alta de *Hondt*, preferencialmente por meio de aplicação informática adequada.

3- O voto é exercido por meio eletrónico, nos termos regulados no anexo II.

4- O voto pode ser exercido antecipadamente, cabendo à comissão eleitoral a decisão e definição de critérios.

5- A eleição dos membros da CT-Brisa e das ST-Brisa decorre em simultâneo.

##### Artigo 4.º

###### Composição e funcionamento da comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral é constituída por três elementos efetivos e um suplente e tem como incumbência a condução de todo o processo eleitoral, salvo no caso previsto no artigo 23.º do presente regulamento.

2- Os membros da comissão eleitoral são eleitos pela CT-Brisa em funções, salvo nos casos previsto nos artigos 24.º do presente anexo, e 37.º, número 3, destes estatutos, casos em que os membros serão eleitos pela RGT-Brisa convocada para o efeito.

3- A comissão eleitoral deverá reunir no primeiro dia posterior ao prazo fixado para apresentação de candidaturas, sem prejuízo da realização de outras reuniões em data anterior, quando tal se justifique.

4- O presidente da comissão eleitoral será designado, de entre os seus membros, na primeira reunião.

5- O *quórum* constitutivo e deliberativo da comissão eleitoral corresponde à maioria simples dos respetivos membros, sendo que o seu presidente tem voto de qualidade.

6- Cada lista de candidatos às eleições pode indicar um delegado que, após a validação da respetiva lista, poderá participar nas reuniões da comissão eleitoral, sem direito de voto.

7- Os elementos da comissão eleitoral não podem pertencer a qualquer lista candidata ao ato eleitoral, salvo no caso previsto no artigo 23.º do presente regulamento.

8- O mandato da comissão eleitoral inicia no dia seguinte à sua nomeação e termina com a tomada de posse dos membros eleitos

#### Artigo 5.º

##### Competência da comissão eleitoral

1- Compete à comissão eleitoral:

*a)* Convocar e presidir ao ato eleitoral;

*b)* Calendarizar o processo eleitoral;

*c)* Solicitar os cadernos eleitorais ao órgão de administração da empresa, com o envio de uma cópia da respetiva convocatória;

*d)* Divulgar os cadernos eleitorais;

*e)* Deliberar sobre a regularidade das listas candidatas;

*f)* Receber as reclamações sobre o conteúdo dos cadernos eleitorais e decidir sobre elas;

*g)* Organizar e constituir as mesas de voto, sem prejuízo da votação por via eletrónica;

*h)* Decidir as questões que forem suscitadas no decurso do processo eleitoral;

*i)* Assegurar a legalidade e a regularidade do processo eleitoral e garantir a igualdade de condições a todas as listas candidatas;

*j)* Diligenciar a impressão dos boletins de voto e a sua distribuição pelas mesas de voto, sem prejuízo da votação por via eletrónica;

*k)* Proceder ao apuramento do resultado das eleições, à elaboração da respetiva ata e sua divulgação;

*l)* Enviar cópia da ata ao órgão de administração da empresa;

*m)* Decidir sobre as ocorrências registadas na ata, incluindo as reclamações e as impugnações;

*n)* Receber os pedidos de impugnação posteriores ao encerramento das mesas de voto;

*o)* Requerer, no prazo de dez dias consecutivos a contar da data do apuramento, o registo da eleição dos membros da CT-Brisa de acordo com o previsto na lei.

2- A comissão eleitoral é contactada no centro operacional Brisa em Estremoz, podendo criar ou utilizar contactos alternativos para o efeito.

3- A comissão eleitoral cessa funções depois de dar posse aos membros eleitos, nos termos do artigo 22.º do presente anexo.

#### Artigo 6.º

##### Calendário eleitoral

1- Cabe à comissão eleitoral dar publicidade e definir o calendário eleitoral, com a antecedência mínima de quinze dias consecutivos sobre a data das eleições.

2- A convocatória deve mencionar expressamente o dia, o local, o horário e objetivo da votação, sem prejuízo da votação por via eletrónica.

3- Sem prejuízo da votação por via eletrónica, a convocatória é afixada pela comissão eleitoral nos locais próprios para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- O ato eleitoral pode ser suspenso em caso de incumprimento dos estatutos, ou legislação em vigor, devendo para tal a comissão eleitoral emitir um aviso fundamentado, realizar a divulgação pública e definir novo calendário.

5- A comissão eleitoral remete uma cópia da convocatória ao órgão de administração da empresa, em simultâneo com a divulgação pública.

#### Artigo 7.º

##### Cadernos eleitorais

1- O órgão de administração da empresa deve entregar os cadernos eleitorais à comissão eleitoral, no prazo

de quarenta e oito horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo esta à sua imediata afixação em local disponibilizado para o efeito.

2- Os cadernos eleitorais devem conter o nome completo dos trabalhadores da Brisa O&M à data da convocação da votação, correio electrónico profissional e número mecanográfico, separados por estabelecimentos geograficamente dispersos e ordenados por número mecanográfico ou alfabeticamente, de acordo com a solicitação da comissão eleitoral.

3- Eventuais reclamações sobre os cadernos eleitorais, devem ser apresentadas até ao termo do segundo dia após à publicação/divulgação dos cadernos eleitorais provisórios.

#### Artigo 8.º

##### Candidaturas

1- Só podem concorrer as listas que sejam subscritas por, pelo menos, 100 ou 20 % dos trabalhadores da Brisa O&M, inscritos nos cadernos eleitorais, no caso de listas de candidatura à eleição da CT-Brisa, ou por 10 % de trabalhadores do respectivo estabelecimento geograficamente disperso para a eleição ST-Brisa.

2- As listas de candidatura são apresentadas à comissão eleitoral até à data limite definida por esta no calendário eleitoral e publicadas provisoriamente até ao décimo dia anterior à eleição, compreendem o número de elementos efectivos igual ao número máximo legalmente previsto, tendo em conta o respetivo caderno eleitoral, e até igual número de suplentes.

3- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

4- A lista de candidatura deve conter o nome completo dos candidatos e respetivo número mecanográfico, o seu mandatário e respetivo endereço de correio eletrónico, bem como o delegado a que se alude no artigo 4.º, número 6, deste regulamento, caso o pretenda nomear.

5- A lista de candidatura deve ser acompanhada por um documento em que sejam enunciadas as principais linhas programáticas da candidatura e conter um lema ou sigla que a identifique.

6- Cada candidato efetivo ou suplente entrega uma declaração de aceitação, mencionando genericamente, que não se encontra ferido de qualquer incapacidade eleitoral, inelegibilidade ou incompatibilidade prevista na lei, estatutos ou regulamento eleitoral, e especificamente o cumprimento do artigo 11.º do Regulamento Eleitoral.

7- A apresentação consiste na entrega da documentação à comissão eleitoral em horário de trabalho, mediante agendamento prévio.

8- A comissão eleitoral emite e entrega ao mandatário da lista um documento comprovativo da receção, com expressa indicação da data e hora da entrega, procedendo ao registo dessa indicação no original rececionado.

#### Artigo 9.º

##### Rejeição de candidaturas

1- A comissão eleitoral deve rejeitar liminarmente as candidaturas entregues fora do prazo definido no calendário eleitoral, ou sem a documentação exigida no artigo anterior.

2- A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de dois dias, a contar da data para a entrega das candidaturas, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com o presente regulamento.

3- As irregularidades detetadas nos termos do número anterior podem ser supridas pelos proponentes no prazo máximo de dois dias a contar da respetiva notificação para o efeito.

4- As candidaturas, que findo o prazo referido no número anterior, continuem a apresentar irregularidades, são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela comissão eleitoral e entregue ao respetivo mandatário.

#### Artigo 10.º

##### Aceitação de candidaturas

1- Até ao sexto dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a comissão eleitoral pública a aceitação definitiva das candidaturas, através da PVE ou por meio de afixação nos locais indicados no artigo 7.º, número 1, consoante a eleição se realize, respetivamente, por voto eletrónico ou por voto em urna.

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, atribuída, por ordem de entrada, pela comissão eleitoral, com início na letra A.

## Artigo 11.º

### Exclusividade

1- Os titulares dos mandatos da comissão de trabalhadores, exercem as suas funções em regime de exclusividade, sendo incompatível com o exercício de funções em quaisquer outras estruturas de representação colectiva dos trabalhadores.

2- A incompatibilidade implica a inadmissibilidade nas listas candidatas e exercício do mandato, para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se incompatíveis os trabalhadores que exerçam durante o mandato, ou tenham exercido nos 90 dias anteriores à convocatória, funções noutras estruturas de representação colectiva dos trabalhadores.

3- A comissão eleitoral e a CT-Brisa podem a todo o tempo notificar os trabalhadores candidatos ou eleitos a provarem o cumprimento do regime de exclusividade.

4- O presente artigo não se aplica às ST-Brisa.

## Artigo 12.º

### Local e horário da votação

1- Se, em conformidade com o previsto no número 4 do artigo 1.º do presente regulamento, a eleição tiver de realizar-se através do sistema de votação em urna, as urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento dos serviços.

2- A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes da abertura e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período normal de funcionamento da Brisa O&M, no dia do ato eleitoral.

3- Os trabalhadores podem votar durante o respetivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tal indispensável, contando, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4- Nos estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia, horário e nos mesmos termos.

5- A votação para os membros da CT-Brisa e, caso existam, para os membros das ST-Brisa, é simultânea, com votos distintos.

## Artigo 13.º

### Secções de voto

1- Se, em conformidade com o previsto no número 4 do artigo 1.º do presente regulamento, a eleição tiver de realizar-se através do sistema de votação em urna, cada secção de voto não pode ter mais de 500 votantes.

2- Nos estabelecimentos geograficamente dispersos, e com um mínimo de 10 trabalhadores, deve haver, pelo menos, uma secção de voto.

3- Em cada secção pode existir uma ou mais mesas de voto cuja função é a de promover, gerir e registar as operações da votação e do ato eleitoral.

4- A definição da localização das secções de voto e respetivas urnas será realizada de tal modo a que seja permitido a todos os trabalhadores o direito de voto, sem prejudicar o normal funcionamento dos serviços.

## Artigo 14.º

### Mesas de voto

1- Se, em conformidade com o previsto no número 4 do artigo 1.º do presente regulamento, a eleição tiver de realizar-se através do sistema de votação em urna, as mesas de voto são constituídas por um presidente e dois vogais, a designar pela comissão eleitoral de entre os trabalhadores que não figurem em nenhuma das listas candidatas, e de mais três membros suplentes para suprimir eventuais necessidades, que são, para esse efeito, dispensados da respetiva prestação de trabalho.

2- As listas candidatas devem indicar, por escrito, à comissão eleitoral, até três dias antes da data fixada para a eleição, o nome de um delegado para cada mesa de voto.

3- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

4- As designações das listas candidatas e os nomes dos membros que as integram serão afixados junto das mesas de voto.

## Artigo 15.º

### Funcionamento das mesas de voto

- 1- A mesa de voto não pode funcionar sem a presença do presidente da mesa, ou do seu suplente, e de, pelo menos, um vogal.
- 2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a mesa de voto pode funcionar em regime de turnos.
- 3- As deliberações das mesas de votos são tomadas à pluralidade de votos, cabendo ao seu presidente voto de qualidade.
- 4- Das deliberações das mesas de voto cabe reclamação para a comissão eleitoral, que decidirá imediatamente.

## Artigo 16.º

### Fecho das mesas de voto

- 1- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma ata que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada.
- 2- O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com a indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

## Artigo 17.º

### Boletins de voto

- 1- Se, em conformidade com o previsto no número 4 do artigo 1.º do presente regulamento, a eleição tiver de realizar-se através do sistema de votação em urna, o voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.
- 2- Cada candidatura será representada pela letra respetiva.
- 3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.
- 4- A comissão eleitoral assegura o fornecimento dos boletins de voto às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

## Artigo 18.º

### Exercício do direito de voto e validação do voto

- 1- Se, em conformidade com o previsto no número 4 do artigo 1.º do presente regulamento, a eleição tiver de realizar-se através do sistema de votação em urna, o direito de voto é exercido perante as mesas de voto, durante o período compreendido entre trinta minutos antes e sessenta minutos após o termo do período normal de funcionamento da Brisa O&M, no dia do ato eleitoral, podendo os trabalhadores dispor do tempo indispensável para votar durante o respetivo horário de trabalho.
- 2- Cada trabalhador que pretenda exercer o seu direito de voto deve fazê-lo uma única vez, sendo que para o efeito deverá apresentar um documento pessoal com fotografia.
- 3- Verificada a inscrição no caderno eleitoral pela mesa, o direito de voto é exercido em boletim próprio em local especialmente designado, que assegure a natureza secreta do voto, mediante a aposição do sinal «X» no interior do quadrado em branco destinado a assinalar a escolha do eleitor, devendo o boletim de voto ser dobrado em quatro e entregue ao presidente da mesa de voto.
- 4- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.
- 5- Considera-se voto nulo o boletim de voto:
  - a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
  - b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.
- 6- Não se considera voto nulo o boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.
- 7- Não são permitidos votos por procuração ou por correspondência.

## Artigo 19.º

### Apuramento dos votos

1- Após o encerramento do período de votação, a comissão eleitoral reúne para apreciar e decidir sobre reclamações eventualmente suscitadas e para proceder ao apuramento dos votos registados, ou constituir mesa.

2- A comissão eleitoral elabora a ata final, onde constará a soma dos votos que couberem a cada lista e, por aplicação do método de *Hondt*, a conversão de votos em mandatos, com a ordenação dos candidatos eleitos.

3- A ata referida no número anterior conterà os seguintes elementos:

- a) Os nomes dos delegados das listas presentes, quando aplicável;
- b) A data e hora de abertura e de encerramento da votação;
- c) O número total de eleitores inscritos e de votantes;
- d) O número de votos em branco;
- e) O número de votos nulos;
- f) O número de votos obtidos por cada lista;
- g) As reclamações e protestos;
- h) As deliberações da comissão eleitoral;
- i) Quaisquer outras ocorrências que sejam consideradas por qualquer dos presentes como dignas de menção.

4- A ata deve ser assinada por todos os membros comissão eleitoral e pelos delegados das listas que tenham estado presentes durante as operações relativas ao ato eleitoral.

5- Se listas concorrentes obtiverem o mesmo número de votos tem lugar um novo escrutínio, no prazo de uma semana.

## Artigo 20.º

### Divulgação do resultado da votação

1- A comissão eleitoral procede ao apuramento dos resultados, devendo, até ao terceiro dia seguinte, proceder à sua divulgação na plataforma de votação eletrónica.

2- Do resultado eleitoral cabe reclamação, devidamente fundamentada, a qual deve ser apresentada à comissão eleitoral até ao dia seguinte à divulgação do resultado.

3- No caso previsto no número anterior, a comissão eleitoral deve decidir as reclamações até ao termo do dia seguinte ao da apresentação da reclamação.

## Artigo 21.º

### Registo dos resultados

A comissão eleitoral deve, no prazo de quinze dias consecutivos, a contar da data do apuramento dos resultados definitivos, requerer junto da entidade competente o registo da eleição dos membros da CT-Brisa e das ST-Brisa, juntando cópias das listas concorrentes, bem como das atas da comissão eleitoral e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

## Artigo 22.º

### Posse

A posse dos membros da CT-Brisa é dada pelo presidente da comissão eleitoral, no prazo de dez dias consecutivos, após a publicação dos resultados definitivos globais, e depois de certificada a aceitação expressa dos cargos pelos diversos membros eleitos.

## CAPÍTULO II

### Disposições transitórias

## Artigo 23.º

### Comissão eleitoral constitutiva

1- A comissão eleitoral constitutiva, relativa à votação da constituição da comissão de trabalhadores da Brisa O&M (CT-Brisa), à aprovação dos respetivos estatutos e à eleição dos membros para o primeiro mandato, é constituída por um representante dos proponentes de projetos de estatutos ou listas de candidatos e igual

número de representantes dos trabalhadores que convocaram a assembleia constituinte, que entre si elegem o presidente, deliberando por maioria absoluta, em caso de empate, o presidente dispõe de voto de qualidade.

2- A comissão eleitoral constitutiva funciona no centro operacional Brisa em Estremoz, todos os contactos com a mesma devem ser realizados por escrito e assinados conforme o documento de identificação, a entrega deve ser realizada em horário de trabalho e previamente agendada.

3- A comissão eleitoral constitutiva tem competência para realizar todos os atos necessários até à tomada de posse dos membros eleitos para o primeiro mandato, envio de toda a informação a publicar para a plataforma de votação eletrónica, bem como assegurar a mais ampla divulgação sobre todos os processos.

4- Compete, em particular, à comissão eleitoral constitutiva:

- a) Elaborar do calendário eleitoral;
- b) Proceder ao apuramento global das votações da constituição da comissão de trabalhadores, da aprovação dos respetivos estatutos e da eleição da primeira comissão de trabalhadores, e lavrar as respetivas atas;
- c) No prazo de quinze dias consecutivos a contar da data do apuramento global das votações, comunicar os resultados das votações ao órgão de administração da Brisa O&M, proceder à divulgação dos mesmos e requerer junto da entidade competente os registos, juntando a documentação legalmente exigida.

#### Artigo 24.º

##### Constituição da comissão de trabalhadores e aprovação dos estatutos

1- A constituição da CT-Brisa e a aprovação dos seus estatutos são deliberadas em simultâneo pelos trabalhadores da Brisa O&M, com votos distintos, dependendo a validade da constituição da CT-Brisa da validade da aprovação dos estatutos.

2- A deliberação de constituir a CT-Brisa deve ser tomada por maioria simples dos votantes, sendo suficiente para a aprovação dos estatutos a deliberação por maioria relativa.

3- A votação da constituição da CT-Brisa e da aprovação dos seus estatutos é convocada com a antecedência mínima de quinze dias consecutivos por, pelo menos, 100 ou 20 % dos trabalhadores da Brisa O&M, com ampla publicidade e menção expressa da data, hora, local e ordem de trabalhos, devendo ser remetida simultaneamente cópia da convocatória ao órgão de administração da empresa.

4- O órgão de administração da empresa deve entregar os cadernos eleitorais, no prazo de quarenta e oito horas, após a receção da convocatória, aos trabalhadores que procedem à convocação da votação.

5- Cabe aos trabalhadores que procedem à convocação, elaborar o regulamento eleitoral.

6- O regulamento eleitoral é publicitado simultaneamente com a convocatória.

7- Caso haja dois ou mais projetos de estatutos submetido a votação, são aprovados os estatutos que recolherem o maior número de votos.

#### Artigo 25.º

##### Eleição da primeira comissão de trabalhadores

1- À eleição da primeira CT-Brisa é aplicável o disposto nos artigos anteriores, com as devidas adaptações.

2- A eleição da primeira CT-Brisa é convocada com a antecedência de quinze dias consecutivos, pela comissão eleitoral constitutiva, com ampla publicidade e menção expressa de data, hora, local e ordem de trabalhos, devendo ser remetida simultaneamente cópia da convocatória ao órgão de administração da empresa.

3- A data da realização do primeiro ato eleitoral deve ter lugar nos quarenta e cinco dias seguintes, contados a partir do dia seguinte à publicação dos estatutos, observadas as regras e os procedimentos previstos no calendário eleitoral.

## ANEXO II

### Regras de utilização do sistema de votação eletrónica - PVE Dos cadernos eleitorais

1- Uma vez fixado e divulgado o calendário eleitoral, cada eleitor deve consultar os cadernos eleitorais provisórios que forem disponibilizados pela comissão eleitoral.

2- No prazo de quarenta e oito horas a contar da referida divulgação, podem os interessados reclamar do teor dos cadernos eleitorais provisórios, com fundamento em omissão ou inscrição indevida.

3- As reclamações são decididas, no prazo de dois dias, pela comissão eleitoral.

4- Decididas as reclamações, ou não as havendo, decorrido o prazo fixado para o efeito, são organizados e divulgados os cadernos eleitorais definitivos.

#### **Do registo**

5- Os eleitores registam-se na PVE, sendo da responsabilidade do eleitor que os dados registados coincidam com os do caderno eleitoral, em caso de discrepância o registo é automaticamente anulado, o endereço da PVE é divulgado na convocatória.

#### **Do código de validação de voto**

6- Os eleitores registados na PVE, recebem no correio electrónico profissional o código de validação de voto (CVV), este é secreto, pessoal e intransmissível, válido apenas para uma utilização.

#### **Do acesso aos dados da PVE**

7- Apenas a comissão eleitoral constitutiva ou a mesa de apuramento, tem acesso aos votos registados na PVE, cada membro da comissão eleitoral define parte da palavra passe de acesso, que manter em sigilo, apenas com a introdução de todas as partes, se acede aos resultados eleitorais.

#### **Dos boletins de voto**

8- Os boletins de voto são elaborados pela comissão eleitoral constitutiva, e a sua utilização só é válida no período da votação.

#### **Da votação**

9- No período da votação o eleitor deve aceder à PVE desde qualquer computador com acesso à *internet*, utilizando o código de validação de voto (CVV) enviado para o correio electrónico profissional.

10- O sistema de votação verifica se a pessoa que pretende votar é um eleitor devidamente registado.

11- Após a autenticação, o eleitor acede ao ato eleitoral.

12- Até ao momento de clicar em «votar», o processo de votação pode ser alterado, ou cancelado clicando em «sair».

13- A votação é concluída com a apresentação de uma mensagem no ecrã confirmando a votação.

#### **Das chaves criptográficas**

14- O voto é cifrado pelo método de criptografia assimétrica e fica automaticamente arquivado na plataforma de votação eletrónica, através de uma ligação segura, estando garantida a sua total confidencialidade e integridade.

#### **Do sistema de votação eletrónica**

15- Em caso de utilização de sistema votação diverso, segue as regras de utilização do presente anexo com as necessárias adaptações.

Registado em 25 de julho de 2024, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 58, a fl. 62 do livro n.º 2.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **West Horse Powertrain Portugal, SA (anteriormente denominada Renault Cacia, SA) - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleitas em 21 e 22 de julho de 2024 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Nuno Miguel Bento Ferreira.  
João Manuel Pereira de Almeida.  
Bruno Alexandre da Conceição Magalhães.  
Patrícia Raquel Oliveira Branco.  
Luciano Rei Cruz.  
Maria João Pissara Ribeiro.  
José Manuel Soares Alves.

Registado em 26 de julho de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 57, a fl. 62 do livro n.º 2.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **Bondalti Chemicals, SA - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 17 de junho de 2024 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

André Antão de Oliveira.

Diogo Ramos.

Ana Vaz.

Suplentes:

Roberto Pinto.

Miguel Silva.

Marco Monteiro.

Registado em 25 de julho de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 56, a fl. 62 do livro n.º 2.

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **Sovena Portugal - Consumer Goods, 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 Sul - SITE-SUL, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 22 de julho de 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Sovena Portugal - Consumer Goods, SA.

«Vimos pelo presente, comunicar a V. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 28 de outubro de 2024, se irá realizar na empresa abaixo identificada, nas instalações do Barreiro, no Parque Empresarial, Rua do Industrial Alfredo da Silva (Parque Empresarial da Quimiparque), 2831-904 Barreiro, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da empresa: Sovena Portugal - Consumer Goods, SA.

Sede: Rua Dr. António Loureiro Borges, n.º 2, 3.º, Edifício Arquiparque, Miraflores 1495-131 Algés.»

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **ADP Fertilizantes, 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 19 de julho de 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa ADP Fertilizantes, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>as</sup>, 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 25 de setembro de 2024, irá realizar na empresa abaixo identificada, o acto 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.

ADP Fertilizantes, SA.

Morada: Estrada Nacional 10, apartado 88, 2616-907 Alverca do Ribatejo.»

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

#### **Sohi Meat Solutions - Distribuição de Carnes, SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Sohi Meat Solutions - Distribuição de Carnes, SA, realizada em 5 de julho de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2024.

Sofia Isabel Garcia Jesus.  
Nidia Cristina Silva Basilio.  
David Romão Silva Lourenço.  
Paula Alexandra Costa Salmim.  
Jorge Filipe Cruz Silva Simões.

Suplentes:

Dina Teresa Silva Santos Freitas.  
Paula Cristina Costa Alves.  
José Manuel Soares Beirão.  
Tiago Miguel Jesus Menino.  
Manujkumar Kantilal Jani.

Registado em 24 julho de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 41, a fl. 167 do livro n.º 1.